

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dan mempunyai dampak besar terhadap perkembangan lebih lanjut kualitas dan kelangsungan hidup suatu perusahaan (Farida, 2021). Menurut Hasibuan (Onibala, 2017), karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasa berupa pikiran atau tenaga dan kemudian menerima imbalan atau balas jasa dalam jumlah tertentu. Karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena mempunyai kecerdasan, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, emosi, dan kreativitas untuk mencapai visi dan misi perusahaan serta keberhasilan suatu perusahaan dengan target-target operasionalnya tidak lepas dari peran karyawan sebagai roda penggerak (Mangkunegara, 2018).

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan roda penggerak perusahaan menjadi salah satu fenomena yang menarik di Indonesia seiring dengan perkembangannya, khususnya dari segi demografis angkatan kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), angkatan kerja dimulai pada usia 15 tahun, namun sesuai dengan UU RI No 13 (2003) tentang ketenagakerjaan, menyatakan usia kerja yang diperbolehkan adalah sejak usia 18 tahun.

Hasil sensus penduduk pada tahun 2021 yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), menunjukkan bahwa data komposisi penduduk Indonesia dari total 270,20 juta penduduk, meliputi (1,87%) generasi *pre boomer* yaitu generasi yang lahir sebelum tahun 1945, (11,56%) generasi *baby boomer* yang lahir tahun 1946-1964, (21,88%) generasi X yaitu generasi yang lahir tahun 1965-1980, (25,87%) generasi Y yaitu generasi millennial yang lahir pada kisaran tahun 1981-1996, (27,94%) generasi Z yaitu generasi yang lahir tahun 1997-2012, dan sisanya sebesar (10,88%) post generasi Z yaitu generasi yang kelahirannya di atas tahun 2013. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa generasi Z merupakan generasi dengan populasi terbanyak dan merupakan sumber daya manusia yang tergolong ke dalam usia angkatan kerja produktif di Indonesia.

Generasi Z atau biasa disebut gen Z atau iGen yang saat ini berusia sekitar 13-26 tahun. Menurut (Purnomo, Asitah, Rosidah dkk, 2019) generasi Z tumbuh seiring dengan berkembangnya teknologi, seperti internet dan media sosial. Saat ini sebagian dari generasi Z yang berusia minimal 18 tahun sudah menempuh pendidikan formal dan memasuki dunia kerja. Generasi ini sangat aktif dalam menggunakan teknologi saat bekerja, baik dalam membuat dokumen, data base dan email dalam 24 jam 7 hari. Namun generasi Z juga lebih menyukai jadwal kerja yang lebih fleksibel (Gaidhani, Aurora, Sharma, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *Institute for Emerging Issues* pada tahun 2012

(dalam Singh & Dangmei, 2016) yang menyebutkan bahwa generasi Z merupakan generasi yang paling unik dan beragam, serta canggih secara teknologi.

Menurut Schawbel (2014), generasi Z cenderung memiliki minat berwirausaha, dapat dipercaya, toleran, dan kurang termotivasi oleh uang. Mereka lebih realistis terhadap harapan kerja dan memiliki pandangan yang lebih positif tentang masa depan. Dalam dunia kerja, generasi Z akan bekerja dengan produktif bila kondisi tempat kerjanya nyaman, rekan kerjanya kooperatif dan perusahaannya mengakui. Generasi Z tidak dapat bekerja dengan baik jika di tempat kerjanya tidak menghargai keberagaman, generasi Z menginginkan tempat kerja yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri secara profesional. Berdasarkan penelitian dari *Generational White Paper* pada tahun (2011) (dalam Rachmawati, 2019), generasi Z cenderung tidak sabaran, berpikiran instan, dan kurang berambisi dibanding generasi sebelumnya, mereka juga mengalami gangguan defisit perhatian dengan ketergantungan yang tinggi pada teknologi dan rentang perhatian yang rendah, individualistik, mandiri, lebih banyak menuntut, serakah, materialistik dan merasa menjadi generasi yang paling berhak.

Namun demikian, fakta dilapangan terutama dalam dunia kerja masih ada keluhan-keluhan yang disampaikan oleh para pemberi kerja terhadap generasi Z. Seperti kutipan dari dailymail.co.uk yang ditulis oleh Jones (2023), menunjukkan bahwa para pemberi kerja telah mengungkapkan hal-hal tersulit dalam mempekerjakan generasi Z, sehingga kebanyakan manajer perusahaan terpaksa memecat karyawan generasi Z dan menyatakan bahwa mereka 'kurang motivasi' dan 'mudah tersinggung'. Peneliti juga melakukan *pilot study* yang dilakukan dari tanggal 19 Oktober - 24 Oktober 2023 dengan menyebarkan kuesioner kepada 107 responden dari karyawan generasi Z yang berlokasi di jabodetabek, dan didapati hasil bahwa karyawan dari generasi Z merasa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini (80,4%), merasa tidak dihargai dan diakui atas kontribusinya di tempat kerja (77,6%), dan merasa tidak nyaman dalam suasana kerjanya (74,8%). Berdasarkan data-data yang telah dipaparkan di atas diduga bahwa terjadi permasalahan pada generasi Z yang sudah memasuki dunia kerja, yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Ketika mereka bermasalah dengan lingkungan kerja, mereka tidak segan untuk mengundurkan diri. Di Indonesia sendiri, terdapat hasil survey yang menyatakan bahwa sebanyak 41% pekerja berusia 18-24 tahun alias generasi Z setuju untuk menjadi pengangguran ketimbang tidak bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, kebahagiaan karyawan menjadi hal penting bagi generasi Z dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Deloitte (2022) yang mengatakan bahwa generasi Z dapat bertahan di sebuah organisasi selama kurang lebih 5 tahun karena lingkungan kerja yang dapat membuat mereka merasa bahagia di tempat kerja. Kebahagiaan di tempat kerja menjadi sangat penting bagi mereka ketika menjadi seorang karyawan. Hal ini karena karyawan yang bahagia di tempat kerja akan memiliki perasaan positif pada kepuasan hidup, produktif dalam bekerja,

dan mengurangi *turnover* sehingga dapat membangun sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013).

Menurut Vallina (2020) kebahagiaan di tempat kerja dimaknai sebagai keadaan dimana pegawai merasa senang saat bekerja yang ditandai dengan adanya emosi positif, keyakinan diri bahwa ia mampu meraih tujuan, juga adanya upaya pengembangan perilaku. Kebahagiaan dalam bekerja ini memiliki tiga aspek, yaitu keterlibatan (*engagement*) menandakan tingkat antusiasme dan keterlibatan aktif yang diinvestasikan oleh seseorang dalam pekerjaannya, kepuasan kerja (*job satisfaction*) merangkum kepuasan dan pemenuhan individu yang berasal dari peran dan tanggung jawab mereka, dan komitmen organisasi afektif (*affective organizational commitment*), menggali rasa dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang mencerminkan hubungan yang lebih dalam dari sekedar tugas pekerjaan.

Jadi, berdasarkan definisi kebahagiaan di tempat kerja di atas dapat digambarkan bahwa karyawan yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja yang tinggi memiliki antusias dalam menjalankan pekerjaan, memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya, berdedikasi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja yang rendah akan terlihat tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaan, tidak puas dalam bekerja, dan cenderung berpindah-pindah pekerjaan secara lebih sering,

Kebahagiaan di tempat kerja yang dirasakan itu sangat penting karena akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut menjalankan tugas-tugasnya. Ia akan bekerja dengan *enjoy*, produktif dan berdedikasi. Sehingga akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Waani, Mangantar, Uhing, 2022) menunjukkan bahwa kebahagiaan karyawan secara positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin karyawan bahagia maka kinerja karyawan tersebut juga akan lebih baik.

Beberapa penelitian lain meneliti gambaran kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan, dosen dan perawat. Pada penelitian ini lebih mengarah kepada karyawan dengan sasaran subjek generasi Z. Oleh karena itu diharapkan dapat memperkaya gambaran kebahagiaan dalam bekerja dari sudut pandang yang berbeda.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melihat gambaran kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi Z.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi Z?

2. Bagaimana gambaran kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi Z berdasarkan data penunjang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui gambaran kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi Z.
2. Mengetahui gambaran kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi Z berdasarkan data penunjang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah beberapa manfaat penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang dapat digunakan dalam bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri organisasi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Perusahaan atau tempat kerja
Memberikan informasi mengenai gambaran kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi Z.
 - b. Karyawan generasi Z
Dapat membantu karyawan generasi Z dalam memahami pentingnya kebahagiaan di dalam pekerjaan mereka.