

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia saat ini memasuki masa era bonus demografi dimana penduduk produktif atau yang saat ini disebut dengan generasi milenial memiliki jumlah yang lebih banyak dari generasi sebelumnya (Kusnandar, 2022). Generasi milenial adalah mereka yang lahir dalam rentang tahun 1983 sampai dengan 2001 (Carlson, 2008). Ciri utama kaum milenial adalah peningkatan penggunaan dan kelekatan dengan media komunikasi dan teknologi digital di kehidupan sehari-hari. Dengan adanya kemajuan teknologi ini, para milenial memiliki karakteristik kreatif, informatif, *passionate* dan produktif (Budiati, 2018). Hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan karena bukti nyata yang dapat diamati adalah hampir seluruh individu dalam generasi tersebut menggunakan ponsel pintar. Dengan menggunakan perangkat tersebut para milenial dapat menjadi individu yang lebih produktif dan efisien (Leuwol, 2021). Akan tetapi dengan adanya kemajuan teknologi tidak sedikit pula karyawan yang merasa malas saat bekerja karena mereka tertarik untuk menggunakan aplikasi/fasilitas yang ada ketimbang harus direpotkan hal tersebut akan membuat karyawan kurang bisa mengembangkan kemampuan dirinya karena ingin selalu menggunakan sesuatu yang instan atau praktis (Binus, 2020)

Jika dilihat pada saat ini, generasi milenial berada dalam rentang usia 22 tahun sampai 40 tahun. Dari rentang usia tersebut diketahui bahwa generasi milenial berada dalam tahap perkembangan dewasa awal. Salah satu tugas perkembangan dewasa awal yaitu untuk mendapatkan suatu pekerjaan (Hurlock, 1986). Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan, jumlah penduduk Indonesia berumur 15 tahun ke atas dengan status bekerja sebanyak 131,05 juta orang pada tahun 2022. Dari jumlah itu, pekerja paling banyak berasal dari kelompok umur 35-39 tahun, yakni 15,96 juta orang. Pekerja berusia 40-44 tahun berada dalam urutan kedua dengan jumlah 15,63 juta orang. Selanjutnya, pekerja berumur 30-34 tahun 15,57 juta orang. Sehingga generasi milenial memegang peringkat teratas dalam jumlah generasi terbanyak yang masuk dunia kerja. Berdasarkan data Direktorat Jenderal Kependudukan dan pencatatan Sipil (Dukcapil), Kota Bandung adalah wilayah terpadat di Provinsi Jawa Barat dan tercatat 51% di antaranya didominasi oleh generasi milenial yaitu generasi dengan usia angkatan kerja. Sedangkan Kota Jakarta hanya memiliki 26,78% generasi milenial dari total penduduk di Ibu Kota. Begitupun dengan Kota Surabaya hanya memiliki 25,52% generasi milenial dari 2,87 juta jiwa. Sehingga Kota Bandung menduduki posisi pertama dengan jumlah generasi milenial terbanyak (BPS, 2020)

Saat ini perusahaan tidak hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik, tetapi juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja atau

dengan kata lain perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat (Bakker, 2004). *Work engagement* diartikan sebagai suatu keadaan positif, keadaan pikiran yang selalu terhubung dengan pekerjaan, dan pemenuhan diri yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan absorpsi (Schaufeli dan Bakker, 2004). Selanjutnya Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa, *Work engagement* memiliki dampak yang positif terhadap organisasi seperti meningkatkan produktivitas organisasi, melalui performa karyawan. Karyawan yang memiliki *work engagement* akan lebih aktif dan lebih positif ditunjukkan dengan antusiasme, karyawan akan menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan untuk dapat mensukseskan tujuan organisasi tempatnya bekerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Iqbal dan Khan (2012) menyatakan bahwa ketika *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti kurang-tertarikan karyawan dalam bekerja, sering lamban dalam pekerjaan, sering datang terlambat dalam bekerja, sering tidak masuk kerja, bahkan hingga keluar dari perusahaan. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dengan pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat memiliki motivasi intrinsik dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia (2017), menyertakan lebih dari 1.200 karyawan (sekitar 600+ milenial dan 600+ non milenial) di 6 kota besar seperti Jakarta, Surabaya, Bandung, Makassar,

Balikpapan, dan Medan. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa hanya 25% tenaga kerja milenial (kelahiran 1986-2000) yang terlibat sepenuhnya/*fully engaged* dengan pekerjaannya. Dimana para karyawan merasa kurang bahagia, dan kurang produktif di tempat kerja sehingga karyawan memiliki rasa ingin cepat pulang dari tempat pekerjaan, tidak semangat dalam bekerja, dan kurang mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan tersebut. Hal tersebut berhubungan dengan aspek – aspek dalam *work engagement* sehingga menyebabkan tingkat *engagement* yang rendah. Adapun hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat beberapa orang yang merasa kurang memiliki *work engagement* dengan pekerjaannya dikarenakan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang ia harapkan. Apabila karyawan bekerja sesuai dengan harapannya maka akan timbul motivasi intrinsik (dorongan dalam dirinya) sehingga memiliki semangat ketika bekerja karena ada tujuan yang ingin dicapai (Tambunan, 2015). Motivasi intrinsik inilah yang berhubungan dengan harapan seseorang yang belum terpenuhi sehingga ia kurang mempunyai karakter dan emosi yang positif terhadap pekerjaannya. Dengan adanya motivasi intrinsik karyawan akan memiliki harapan (*hope*) dalam bekerja yang selanjutnya akan menumbuhkan keyakinan dalam dirinya (*self-efficacy*) bahwa dirinya mampu untuk mencapai harapan tersebut. Sehingga apabila karyawan tersebut dihadapkan dengan masalah atau kesulitan dalam bekerja ia akan bangkit dan tidak mudah menyerah untuk menyelesaikan masalah tersebut yang disebut dengan *resilience*. *Resilience* tersebut dapat memunculkan rasa *optimism* pada

karyawan karena percaya bahwa ia mampu menyelesaikan masalah tersebut. Keempat hal itu dapat kita rangkum menjadi *psychological capital*.

*Psychological capital* adalah suatu bagian dari psikologis positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut untuk dapat berkembang dengan adanya *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* dalam dirinya. Sehingga *psychological capital* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi work engagement menurut Luthans, Yossef, dan Avolio (2007). *Psychological capital* menjadi salah satu hal yang penting untuk ditanamkan pada karyawan agar karyawan dapat merasakan kenyamanan saat bekerja, seperti yang diucapkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Dimana *Psychological Capital* merupakan modal psikologis individu yang dapat mempengaruhi individu untuk berperilaku, berpikir dan berperasaan pada hal-hal yang positif (Luthans, 2007). Sehingga apabila karyawan memiliki *psychocological capital* maka akan meningkatkan *work engagement* dari karyawan tersebut karena *psychological capital* berhubungan dengan psikologis seseorang.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nabilla Atika (2021) mengenai pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan perusahaan Tambang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup tinggi. Dengan tingkat *psychological capital* yang dikategorikan tinggi, terlihat bahwa karyawan memiliki *hope*, *optimism*, *resilience*, dan *self-efficacy*. Sehingga karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi pada tiap aspek yang terdapat pada *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan

*absorption*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hariyadi (2019) dengan judul pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh dari *psychological capital* terhadap *work engagement*. Dapat disimpulkan bahwa *Work engagement* dipengaruhi oleh *psychological capital*, dengan *psychological capital* yang tinggi maka pegawai akan memiliki sikap positif, kepercayaan yang tinggi, memiliki sikap *optimism*, motivasi yang tinggi dan kemampuan untuk bangkit kembali jika mengalami kesulitan dalam bekerja. Dengan adanya sikap tersebut maka akan mendorong pegawai untuk memiliki semangat dalam bekerja yang tercermin dalam *work engagement*.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat fenomena bahwa banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan harapannya atau *passion* yang ia miliki sehingga karyawan tidak memiliki *work engagement* terhadap pekerjaannya. Khususnya karyawan milenial yang menginginkan pekerjaan sesuai dengan *passion* yang ia miliki. Dengan adanya hal tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Milenial di Kota Bandung.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Pada saat ini generasi milenial adalah generasi terbanyak yang masuk ke dalam dunia kerja menurut survey BPS 2021. Ciri utama generasi milenial adalah peningkatan penggunaan dan kelekatan dengan media komunikasi dan teknologi digital di kehidupan sehari-hari. Sehingga generasi

milennial memiliki karakteristik kreatif, informatif, *passionate* dan produktif (Budiati, 2018).

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia (2017), yang menghasilkan bahwa hanya 25% tenaga kerja milennial (kelahiran 1986-2000) yang terlibat sepenuhnya/*fully engaged* dengan pekerjaannya. Sehingga studi mengenai *work engagement* menjadi penting karena dapat memberikan acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. *Work engagement* dapat diartikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh *psychological capital*.

*Psychological capital* merupakan salah satu *factor* yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Sehingga apabila karyawan memiliki *psychocological capital* maka akan meningkatkan *work engagement* dari karyawan tersebut karena *psychological capital* berhubungan dengan psikologis seseorang.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dirumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu : bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan milennial?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, penelitian ini memiliki maksud dan tujuan untuk untuk mengetahui bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan milenial di Kota Bandung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu psikologi khususnya pada psikologi industri dan organisasi
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dalam kajian mengenai *psychological capital* dan *work engagement*

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan bagi karyawan khususnya karyawan milenial untuk dapat mengembangkan keadaan psikologis positif atau *psychological capital* dirinya sehingga pada saat bekerja dapat memunculkan *work engagement* agar dapat mencapai tujuan perusahaan maupun tujuannya sendiri.