

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini rentang usia kerja yang cukup besar didominasi oleh generasi milenial. Menurut data BPS tahun 2022 total jumlah angkatan kerja Di Indonesia saat ini mencapai 69,06 persen, angkatan kerja terbesar berada di kelompok umur 25-39 tahun. Menurut Elwood & Carlson (2008) menyatakan bahwa generasi milenial adalah mereka yang lahir dalam rentang tahun 1983 sampai dengan 2001 atau yang berusia 21 sampai 39 tahun. Didalam data Direktorat Jenderal Kependudukan dan pencatatan Sipil (Dukcapil), Kota Bandung adalah wilayah terpadat di Provinsi Jawa Barat dan tercatat 51 persen di antaranya didominasi oleh generasi milenial yaitu generasi dengan usia angkatan kerja (Kusnandar, 2022). Berdasarkan data diatas, menunjukan bahwa generasi milenial menjadi generasi yang mendominasi dalam angkatan kerja 2022.

Dalam dunia kerja, Generasi milenial umumnya dicirikan dengan keinginan untuk bebas beraktivitas, menyukai fleksibilitas, menyukai keterbukaan, dan mampu melihat permasalahan dalam perspektif yang berbeda akan tetapi memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi sehingga membuat mereka sering memutuskan berpindah-pindah perusahaan atau tempat kerja (Pasioka 2009; dalam Hannus, 2016).

Berdasarkan Survei yang dilakukan oleh PT. Unilever Indonesia, Tbk. menyatakan bahwa 60 persen dari pekerja dengan usia dewasa muda di Indonesia yang baru meniti karier sudah pindah tempat kerja dalam kurun waktu satu sampai tiga tahun (Ngantung, 2013). Faridah Lim, seorang *Country Manager Jobstreet.com* Indonesia (2016) menyampaikan bahwa generasi millennial adalah generasi “kutu loncat” (Ningrum, 2016). Survei mengenai hal serupa juga dilakukan oleh *JobStreet.com* kepada 3.500 milenial di Indonesia dan menunjukkan 65,8 persen generasi milenial ini adalah kutu loncat alias tidak betah bekerja dalam waktu lama di satu perusahaan atau berniat pindah kerja dalam waktu kurang dari 1 tahun (Ningrum, 2016). Lebih lanjut, Generasi milenial dinilai sebagai karyawan kutu loncat karena mereka sering keluar masuk dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya (Laucereno, 2022).

Karyawan yang terlalu cepat keluar dari tempat kerja akan dianggap tidak berkontribusi yang cukup terhadap organisasi, tidak mempelajari potensi baru, dan tidak mendapatkan pengalaman yang cukup dari pekerjaan mereka. Mereka dianggap tidak beradaptasi terhadap budaya organisasi (Mtungwa, 2009). Perusahaan menganggap karyawan demikian sebagai orang-orang yang memiliki komitmen rendah dan tidak bertanggungjawab (Nkomo & Thwala, 2009). Perilaku berpindah-pindah tempat kerja merupakan bentuk komitmen yang rendah terhadap organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Sianipar dan Haryanti (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap dan perasaan individu

terhadap organisasinya yang diwujudkan dalam keputusannya untuk melanjutkan menjadi bagian dalam organisasi dan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasinya. Adanya komitmen organisasi inilah yang akan membuat karyawan tetap bertahan dan berkontribusi dengan sebaik-sebaiknya demi mencapai tujuan dan memajukan perusahaannya

Menurut Meyer & Allen (1990) komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Meyer & Allen (1990) juga memaparkan paling sedikit 3 komponen pada komitmen organisasi, meliputi; (1) komitmen afektif yaitu adanya hubungan ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi; (2) komitmen *continuance* yaitu kesediaan untuk tetap dalam organisasi; dan (3) komitmen normatif yang mengacu pada rasa tanggung jawab moral dan hati nurani untuk tetap dalam organisasi.

Komitmen organisasi mencakup tentang kesetiaan dan rasa memiliki, dijelaskan bahwa karyawan yang mempunyai kesetiaan dan rasa memiliki yang tinggi pada perusahaan akan rela berkorban dan bahkan tanpa berharap imbalan, sebaliknya jika kesetiaan dan rasa memiliki rendah maka karyawan biasanya mengundurkan diri dan mencari pekerjaan baru (Sianipar dan Haryanti, 2014). Maka, komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi karena akan memberikan pengaruh yang signifikan di dalam organisasi dan akan

berdampak pada hal lain yaitu seperti kepuasan kerja dan tingkat *turnover* pada organisasi (Sianipar dan Haryanti, 2014). Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa psikologis pada karyawan mempunyai peran penting dalam keputusan karyawan untuk berpindah tempat kerja (Safitri & Agustin, 2020).

Sejalan dengan hal itu, hasil wawancara peneliti terhadap sepuluh orang karyawan dengan usia generasi milenial di Kota Bandung menunjukkan bahwa pada pekerjaan sebelumnya mereka hanya mampu bertahan selama satu sampai dengan dua tahun di tempat kerja. Bahkan pada pekerjaan saat ini mereka berniat untuk kembali berpindah tempat kerja lagi. Hal ini diakibatkan oleh perasaan ketidakcocokan dengan pekerjaan dan organisasi. Beberapa karyawan menyampaikan adanya perasaan tidak suka terhadap peraturan organisasi yang berkaitan dengan target pencapaian, nilai-nilai yang diterapkan seperti waktu lembur serta sikap atasan yang tidak menyenangkan karena dianggap terlalu memberikan pengawasan secara berlebihan sehingga karyawan memutuskan untuk *resign* dan mencari pekerjaan baru yang lebih nyaman demi menjaga kesehatan mentalnya. Selain itu, beban pekerjaan yang diberikan dirasa terlalu berat dan merasa tidak mampu untuk bertahan hingga memunculkan persepsi bahwa kesejahteraan karyawan tidak diperhatikan. Mereka juga mengeluhkan jumlah gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan namun besaran gaji bukanlah hal utama, karyawan mengungkapkan jika saja mendapatkan perlakuan yang

baik maka kemungkinan besar mereka akan tetap bekerja. Dengan adanya hal tersebut, maka penting untuk menelusuri faktor psikologis yang akan mampu mendorong karyawan untuk bertahan di tempat kerjanya.

Berdasarkan definisi serta fenomena yang terjadi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap suka atau tidak suka terhadap organisasi dan bagaimana karyawan berkontribusi secara penuh hingga menggambarkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Sikap suka dan kesetiaan terhadap organisasi akan muncul apabila karyawan memiliki sikap positif didalam organisasi. Menurut Luthans (2002) menyatakan sikap positif ini dikenal sebagai *psychological capital*. Hal ini sejalan dengan Sukiman & Priyono (2020) yang menyatakan bahwa tingginya *psychological capital* umumnya diikuti dengan meningkatnya komitmen organisasi pada karyawan yang bersangkutan.

Psychological capital merupakan hasil dari pandangan yang muncul karena adanya kebutuhan perusahaan terhadap pekerja yang berkualitas (Luthans, Youssef, & Avolio, 2015). Secara umum *psychological capital* yang dimaksud merupakan faktor inti psikologis mengenai positività, dan secara khusus merupakan konstruk yang termasuk ke dalam kriteria *positive organizational behavior* (perilaku positif organisasi). Perilaku positif organisasi itu sendiri merupakan sebuah studi aplikasi yang memiliki orientasi positif pada kekuatan dan kapasitas sumber daya manusia yang dapat diukur, dikembangkan, dan diatur secara efektif untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam lingkungan

pekerjaannya (Luthans, 2002). Dalam hal ini terdapat dua pendekatan yaitu positif dan negatif. Pendekatan negatif yang dimaksud menjelaskan beberapa konstruk yaitu, keadaan emosional karyawan, stres, *burnout*, konflik, dan *disengagement*. Hal yang diperhatikan adalah bagaimana memperbaiki hal yang sifatnya negatif tersebut hingga karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik. Sedangkan keadaan positif yang dimaksud bertujuan untuk meningkatkan konstruk *organizational behavior positive* seperti kepercayaan diri, *reinforcement*, *goal-setting*, *positive affectivity citizenship behavior*, *empowerment*, *engagement*, dan partisipasi (Locke, dalam Luthans, dkk., 2007).

Dengan adanya hal tersebut, Avey, dkk. (2009) menyarankan konsep "*psychological capital*" berupa konstruk psikologis yang memiliki 4 komponen yaitu : Harapan, efikasi diri, resiliensi dan optimisme sebagai faktor yang sangat efektif dalam mencegah stres dan menghambat *Turnover intention* sehingga mengurangi kemungkinan karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Dalam penelitian Larson dan Luthans (dalam Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) mendapati bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh yang signifikan dengan komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa orang yang memiliki *psychological capital* tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Lebih lanjut, Mesayu (2014) terhadap 248 karyawan bagian produksi menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi. Luthans, Youssef dan Avolio (2007)

menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan dengan rendahnya tingkat absen, rendahnya sinisme dan intensi *Turnover*, serta meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Semua hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dianggap mendasari keputusan karyawan untuk berpindah kerja. Dengan demikian, seorang karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi diharapkan akan lebih memilih untuk bertahan lebih lama di tempat kerjanya dan tidak berpindah-pindah pekerjaan setelah baru bekerja dalam waktu yang singkat.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah pada generasi milenial di sebabkan oleh berbagai faktor yang akhirnya berpengaruh terhadap hubungannya dengan organisasi dan keputusannya untuk meninggalkan organisasi (Sianipar dan Haryanti, 2014). Dalam hal ini karyawan generasi milenial memiliki ketahanan, keyakinan dan harapan serta pandangan positif yang lemah untuk tetap berkontribusi dan menjadi bagian dari organisasi dalam waktu lama (Mustikasari, 2023). Menurut Pryce-Jones (2010), ketika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan tempatnya bekerja, berarti karyawan berani untuk mengambil resiko dan melibatkan diri dalam keanggotaanya. Menurut Utami dan Appulembang (2021), dalam *psychological capital* terdapat sumber daya mental yang meliputi ketahanan, harapan, optimis, dan keyakinan diri. Setiap aspek dalam *psychological capital* memiliki peran untuk meningkatkan komitmen organisasi. Dalam perannya meliputi, (1)

Ketahanan yang berarti kemampuan individu untuk bertahan dalam berbagai situasi dan tantangan, sehingga karyawan berani menghadapi resiko yang ada. (2) Keyakinan diri yang merupakan upaya untuk mencapai keberhasilan dalam setiap tugasnya, yang berarti menciptakan hubungan baik antara karyawan dan organisasi. (3) Sikap optimis yang merupakan pandangan positif terhadap kejadian saat ini dan masa depan, sehingga setiap kejadian yang berlangsung maka karyawan menyikapi hal tersebut secara positif. Selanjutnya, (3) Harapan untuk berhasil yang diwujudkan dengan upaya bertahan pada tujuan, sehingga karyawan akan memberikan kontribusinya dan mempertahankan keanggotaanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan menindak lanjuti saran dari Yousef (2000) yang menyatakan bahwa penelitian sejenis dengan menggunakan sampel yang berbeda dan situasi serta lingkungan yang berbeda pula untuk mendapatkan hasil penelitian yang baru adalah hal yang sangat menarik untuk dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan sampel dan situasi serta lingkungan yang berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian ini akan mengambil sampel pada karyawan generasi milenial di kota Bandung. Dijadikannya kota Bandung sebagai objek penelitian dengan pertimbangan bahwa kota bandung memiliki populasi yang didominasi oleh generasi milenial dan berdasarkan hasil wawancara awal mendapati fenomena yang relevan.

Melalui pemaparan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen

organisasi pada karyawan generasi milenial di kota Bandung. Karena berdasarkan fenomena yang didapatkan, menggambarkan komitmen organisasi pada generasi milenial yang rendah. Dicitrakan dengan karyawan yang tidak dapat menerima nilai-nilai dan peraturan yang ada didalam perusahaan serta tidak memiliki ikatan emosional dan keinginan untuk berkontribusi lebih dengan cara memutuskan untuk pindah kerja walaupun baru bekerja dengan waktu yang singkat. Selain itu, karyawan tidak menunjukkan kemampuan untuk mempertahankan diri dalam situasi sulit.

1.2 Identifikasi Masalah

Generasi milenial merupakan usia kerja yang saat ini mendominasi di dunia kerja. Generasi milenial dijuluki sebagai generasi kutu loncat yaitu karyawan yang berpindah-pindah tempat kerja kurang dari dua tahun, sehingga hal ini menggambarkan bahwa karyawan dengan usia generasi milenial memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi. Maka dengan demikian karyawan perlu memiliki sikap positif untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi, sikap positif ini dikenal sebagai *psychological capital*. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan pokok permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka maksud dan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh *psychological*

capital terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial di kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Menambah serta memperluas informasi dan pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan fenomena penelitian ini yaitu mengenai *psychological capital* dan komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan generasi milenial.
- b. Dapat berkontribusi sebagai referensi bacaan di masa yang akan datang dalam memberikan informasi terkait pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Karyawan

Memberikan informasi terkait dengan pentingnya *psychological capital* terhadap komitmen organisasi bagi karyawan khususnya karyawan dengan usia generasi milenial.

- b. Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan informasi untuk melakukan penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai *psychological capital* dan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial.

c. Perusahaan

Memberikan informasi terkait pentingnya *psychological capital* untuk meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawan dan sekaligus dapat menjadi referensi dalam melakukan tindakan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan.