

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Generasi milenial merupakan sekelompok anak - anak muda yang lahir pada awal tahun 1980 hingga awal tahun 2000 an (Haroviz, 2012). Rentang usia kerja di Indonesia saat ini didominasi oleh generasi milenial. Menurut data BPS tahun 2022 total jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 69,06 persen dengan angkatan kerja terbesar berada di kelompok usia 25-39 tahun. Dalam dunia kerja, generasi milenial memiliki ciri menurut Kapoor & Solomon (2011) Mereka membutuhkan keseimbangan dan fleksibilitas dalam berkerja, serta milenial tidak segan untuk meninggalkan pekerjaan mereka bila hal itu tidak membuatnya bahagia. Perusahaan perlu untuk memahami perilaku generasi milenial. Karena dengan memahami dan mengetahui karakteristik antar generasi, diharapkan dapat menjalin kerjasama dengan lebih efektif sehingga fokus pada produktivitas perusahaan dan dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan (Malhotra dan Bontis, 2014).

Karyawan perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti, 1999). Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika karyawan memiliki dorongan untuk bekerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk meraih prestasi yang optimal (Hasibuan, 2011). Untuk mempertahankan tujuan tersebut,

karyawan perlu dimotivasi agar tetap mau bekerja pada perusahaan dengan diberikan kesejahteraan atau hak dan kewajiban yang terpenuhi.

Kesejahteraan merupakan salah satu aspek penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan. Kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* rendah (Hasibuan, 2011). Kebahagiaan dan kesejahteraan penting bagi orang-orang baik secara umum maupun di tempat kerja, dan memiliki implikasi bagi kesehatan mental dan fisik (Diener, 2000; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005). Kesejahteraan ditunjukkan melalui suasana hati yang menyenangkan dan emosi positif, serta sikap positif

Dalam beberapa tahun terakhir bahasan tentang kesejahteraan telah meluas ke tempat kerja atau biasa disebut dengan *Well-Being At Work* (Fisher, 2010). Harter (2002) menyatakan bahwa *Well-being at work* merupakan kewajiban suatu organisasi untuk membantu karyawan dalam memperoleh hak dengan memberikan kebebasan karyawan untuk meraihnya sehingga timbul emosi positif dalam diri karyawan. *Well-being at work* adalah konsep yang relatif baru dalam ilmu manajemen sehingga konseptualisasi dan definisinya akan berbeda - beda (Brunette, 2013). *Well-being at work* terdiri dari kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan perasaan karyawan secara umum (*core affect*), serta *work values* atau aspek - aspek penting yang ada di dalam pekerjaannya, dimana kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan dipengaruhi oleh adanya kepuasan terhadap aspek - aspek dalam pekerjaannya (Page, 2005). Sejalan

dengan definisi Page, Menurut Fisher (2013) *Well-Being At Work* merupakan evaluasi afektif, kognitif serta relasi sosial seseorang di tempat kerja.

Karyawan yang memiliki *well-being* tinggi adalah karyawan yang berada dalam kondisi emosi positif sehingga membuat karyawan menjadi lebih bahagia dan lebih produktif. Namun sebaliknya, pada karyawan yang berada pada lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak menyejahterakan karyawan maka karyawan menjadi kurang produktif, kurang mampu mengambil keputusan yang baik dan memiliki kemungkinan untuk keluar dari pekerjaannya (Boyd, dalam Danna & Griffin, 1999). *Well-being at work* diakui sebagai elemen fundamental dari sebuah organisasi yang sukses berkontribusi terhadap hasil yang diinginkan seperti retensi pekerjaan serta peningkatan kinerja (Harter dkk 2002; Warr 1999). Individu yang dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dengan mempertahankan atau bahkan mampu meningkatkan kinerja, kesehatan serta mempertahankan kesejahteraan dari waktu ke waktu menandakan bahwa individu dapat berkembang dengan baik (Hall, 1998 & Pfeffer, 2010).

Berkembang di tempat kerja atau biasa disebut dengan *thriving at work* yang muncul pertama kali ketika diperkenalkan oleh Spreitzer et al (2005) didefinisikan sebagai sebuah keadaan psikologis dari seseorang yang mengalami dua buah perasaan secara bersamaan, yaitu *sense of learning*—mengacu pada pemahaman individu yang lebih baik lagi, dan *sense of vitality*—mengacu pada gairah dan semangat untuk melakukan pekerjaan. Berkembang di tempat kerja (*thriving at work*) dapat digunakan sebagai sebuah tolak ukur,

karena pengalaman subyektif yang dirasakan oleh individu tersebut dapat mengukur apakah yang individu lakukan dan bagaimana mereka melakukannya dapat membantu dalam mengembangkan dirinya ke arah positif (Jiang, 2017). Individu yang berkembang merupakan pelajar yang mandiri dimana secara aktif mencari peluang untuk mempelajari sesuatu yang baru dan terus berkembang (Porath et al., 2012).

Thriving at work seringkali dikaitkan dengan *general health*, karena ketika individu merasakan *vitality* yang mencerminkan gairah dan semangat untuk bekerja serta hidup, maka individu tersebut akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk merasakan *anxious* dan *depressed* sehingga menciptakan kesehatan mental yang lebih baik, kemudian diketahui juga bahwa ketika individu merasakan *learning* pada pekerjaan, maka individu tersebut akan memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara positif terhadap kesehatan mental dan juga fisiknya (Spreitzer et al., 2005). Selain itu *Thriving at work* juga dinyatakan sebagai sebuah konsep yang sangat penting untuk diperhatikan pada karyawan dan dibahas secara empiris terkait dengan lingkungan pekerjaannya, karena individu secara konsisten dituntut untuk dapat belajar dalam mengatur arah perubahan pada karirnya (Ren et al., 2015), dan setiap organisasi dituntut untuk memberikan perhatian khusus pada karyawannya yang dapat mencapai kondisi psikologis, karena karyawan memiliki energi untuk bertumbuh dan berkembang yang mana akan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan atau organisasinya (Prem et al., 2017). Sebagai contoh, ditemukan bahwa individu yang berkembang

dalam pekerjaan memiliki hubungan dengan hasil kerja yang relevan secara organisasi. Dalam sebuah studi yang melibatkan berbagai tingkatan hierarki organisasi dan berbagai industri, ditemukan bahwa berkembang berkaitan dengan kinerja tugas individu yang lebih baik dan perilaku organisasi yang lebih banyak (termasuk kesopanan, altruisme, dan kebajikan sosial) (Porath, Spreitzer & Gibson, 2007).

Spreitzer et al (2005) menjelaskan bahwa Konsep berkembang di tempat kerja memiliki komponen kesejahteraan subjektif dan kesejahteraan eudaimonik serta hubungan yang cermat dengan orang lain di tempat kerja dalam iklim kepercayaan dan rasa hormat secara integral terkait dengan kesejahteraan eudaimonik memungkinkan mengalami pertumbuhan dan perkembangan. Selain itu Vitalitas dan pembelajaran, yang merupakan dua aspek dalam konsep perkembangan, memiliki akar yang kuat dalam sistem sosial yang saling terkait (Spreitzer et al., 2005). Ketika individu berhubungan dengan penuh perhatian, mereka cenderung lebih kompeten dalam memberikan bantuan kepada orang lain dan menyediakan dukungan sosial. Tindakan membantu dan memberikan dukungan sosial seringkali dapat meningkatkan energi afektif (seperti yang dijelaskan oleh Carlson, Charlin, dan G Miller pada tahun 1988) serta fisiologis (seperti yang dikemukakan oleh Brown, Nesse, Vinokur, dan G Smith pada tahun 2003).

Hasil survei JobStreet.com yang dilakukan pada 17,623 koresponden pada awal bulan Oktober tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa

tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki, pada akhirnya membuat 54% karyawan terpaksa bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan semangat bekerja yang mengakibatkan kinerja menurun, hingga kecilnya jenjang karier. Faktanya 60% koresponden mengaku tidak memiliki jenjang karier dikantor mereka sekarang. Selain itu pada 53% karyawan yang mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer, paternalis dan *laissez faire* dimana atasan tersebut merasa bangga pada pangkat dan jabatan untuk menggerakkan bawahan, tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengembangkan daya kreatifitasnya serta membiarkan bawahannya bekerja semaunya, jabatan hanya sebagai simbol dan tidak pernah mau tahu. Sejalan dengan fenomena umum yang ada, riset yang dilakukan oleh *American Psychological Association* juga menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan bekerja lebih produktif yang juga berpengaruh pada kesehatan pikiran dan tubuh mereka.

Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti dengan melibatkan 10 responden pada survei awal ditemukan dengan rentang usia 21 tahun hingga 26 tahun, individu merasa kurang sejahtera dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat beberapa karyawan saat ini sedang tidak bergairah dalam bekerja mengingat jam kerja diatas 8 jam, kemudian kurang puas dengan gaji yang diterima menyebabkan mereka bekerja sesuai dengan gaji sehingga tidak memaksimalkan kinerja, serta 4 dari 10 karyawan kurang menyukai lingkungan

kerja baik dengan rekan kerjanya ataupun dengan atasannya dan 6 karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, namun mereka tetap bertahan karena takut tidak mendapatkan tempat kerja baru, dan sebagian merasa suntuk dalam bekerja tanpa ada perkembangan. Dari fenomena terlihat bahwa responden merasa kurang sejahtera serta kurang berkembang dalam bekerja, mulai dari responden merasakan emosi negatif, kurang mendedikasikan diri terhadap organisasi serta hubungan yang kurang baik karena kelelahan bekerja yang melebihi jam kerja rata - rata, gaji yang kurang sesuai, lingkungan yang kurang mendukung serta perbedaan pekerjaan dengan latar belakang yang dimiliki responden sehingga hal tersebut mengakibatkan responden mengalami penurunan produktivitas serta kinerja yang kurang baik ditandai dengan tidak adanya gairah ataupun semangat untuk meningkatkan kualitas diri.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan *Well-Being At Work* pada karyawan generasi milenial di Kota Bandung dengan mengaitkan variabel lainnya yaitu *Thriving at work*. Karena ditinjau dari fenomena yang didapatkan, karyawan menggambarkan tingkat *well-being at work* yang cukup rendah yang ditandai dengan lebih banyak merasakan emosi negatif, kurang maksimal dalam bekerja serta lingkungan sosial yang dirasa kurang mendukung. Selain itu, karyawan tidak menunjukkan kurang berkembang di tempat kerja melalui penurunan produktivitas kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Karyawan usia dewasa awal dinilai sering keluar masuk dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya. Penyebabnya beragam, mulai dari visi misi perusahaan yang tidak sesuai dengan mereka, ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki, sampai lingkungan yang dirasa kurang nyaman sehingga hal ini berdampak pada semangat bekerja, produktivitas kerja serta kecilnya jenjang karier yang menyebabkan mereka tidak berkembang. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan inti permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu : Bagaimana hubungan antara *well-being at work* dan *thriving at work* pada karyawan generasi milenial?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *Well-being at work* dan *Thriving at work* pada karyawan generasi milenial di Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a) Dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

- b) Sebagai informasi awal penelitian mengenai hubungan *well-being at work* dengan *thriving at work* pada karyawan generasi milenial.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang didapat dari penelitian ini secara praktisnya akan diperoleh oleh :

- a) Perusahaan

Dapat digunakan sebagai acuan informasi bagi karyawan pada perusahaan mengenai *well-being at work* dengan *thriving at work* pada karyawan generasi milenial dengan mengadakan program seperti seminar maupun pelatihan untuk meningkatkan kesejahteraan serta *thriv* karyawan.

- b) Karyawan

Memberi informasi mengenai bagaimana hubungan *well-being at work* dan *thriving at work* pada karyawan generasi milenial, dengan mengikuti program - program yang diberikan perusahaan.

- c) Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan informasi untuk melakukan penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai *well-being at work* dan *thriving at work* pada generasi milenial.