

BAB I

PENDAHULUAN

BAB ini berisi uraian terkait latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

A. Latar Belakang

Masuknya generasi Z ke dalam dunia kerja memberikan tantangan baru bagi setiap organisasi (Laudert, 2018). Suatu organisasi bisa saja terdiri dari 3 atau 4 generasi yang berbeda, mulai dari Generasi Baby Boomer yang mendekati masa pensiun, Generasi X, Generasi Millennial, dan Generasi Z (Rachmawati, 2019). Hal ini menjadi tantangan bagi organisasi untuk memaksimalkan seluruh generasi yang ada, utamanya generasi Z sebagai generasi termuda di tempat kerja (Knoll, 2014). Organisasi perlu memahami generasi Z agar dapat memanfaatkan mereka secara maksimal untuk kepentingan regenerasi organisasi (Singh & Dangmei, 2016).

Generasi Z atau yang biasa disebut Gen Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1995 sampai dengan tahun 2010. Generasi ini juga disebut iGeneration, Digital Natives, atau Facebook Generation karena sejak mereka lahir sudah sangat dekat dengan teknologi dan dunia digital (Bencsik, Csikos, Juhasz, 2016). Generasi Z memiliki beberapa karakteristik yang unik. Dalam hal bekerja (Ghaidani, Arora, & Sharma, 2019), generasi ini sangat pandai menggunakan teknologi, menyukai mentoring dari senior, menyukai jadwal kantor yang fleksibel, senang mengenakan pakaian yang dirasa nyaman, dan cenderung bertahan lama dalam suatu organisasi jika memiliki hubungan personal. Dolot, (2018) mengungkapkan bahwa generasi Z menginginkan feedback dari atasan. Dalam hal mobilitas, generasi ini senang melakukan perjalanan bisnis ke luar negeri, namun tidak ingin bekerja disana. Jenjang karir merupakan prioritas bagi generasi ini dan hal tersebut sudah menjadi tujuan profesional dan tujuan pribadi mereka. Namun, generasi generasi Z seringkali dianggap

sebagai "kutu loncat" di dunia kerja (Marcelino & Bangun, 2022). Keinginan mereka dalam berganti-ganti pekerjaan dalam jangka waktu yang singkat membuat mereka dianggap kurang loyal pada organisasi tempat mereka bekerja.

PT Gongsin Internasional Transindo melakukan survei terkait penyebab generasi Z mengundurkan diri dari pekerjaannya. Survei ini diadakan pada tahun 2021 pada 832 generasi Z di Indonesia. Hasilnya menyatakan 48,8% mengatakan mereka rela berhenti dari pekerjaannya karena tidak nyaman dengan rekan kerja di lingkungan kerjanya. Survei Health on Demand 2023 oleh MercerMarsh Benefits, dilakukan terhadap 5.200 karyawan di Asia mengenai prioritas kesehatan dan kesejahteraan. Hasilnya, karyawan di Indonesia sebanyak 45% mengaku pernah bekerja dengan kondisi mental yang tidak sehat. Deloitte juga merilis riset Millennials and Generation Z – Making Mental Health at Work a Priority yang dilakukan pada 23.000 milenial dan generasi z di 45 negara, mengatakan 54% generasi z melaporkan diskriminasi di tempat kerja karena alasan ras, suku, dan gender. Sementara itu, HP juga merilis riset HP Work Relationship Index yang menemukan fakta bahwa di Indonesia, 93% pekerja generasi Z rela turun gaji demi mendapat hubungan baik di tempat kerja lain. Hal ini menarik minat peneliti untuk melakukan studi pendahuluan untuk mengkonfirmasi fenomena di lingkup yang lebih kecil yaitu Kota Bandung.

Studi pendahuluan dilaksanakan kepada 55 responden karyawan generasi Z yang berdomisili di Kota Bandung. Hasilnya menunjukkan bahwa 60% responden merasakan emosi negatif, seperti merasa lelah, bosan, jenuh, dan tertekan. Mereka pun merasa tidak nyaman karena rekan kerja yang tidak suportif, suka bergosip, dan bermuka dua (13%). Selain itu, mereka juga tidak nyaman karena lingkungan kerja yang kurang mendukung (11%) dan atasan yang memberi tekanan serta kurang terbuka (11%). Hal-hal tersebut menunjukkan generasi Z ini tidak hanya mengutamakan soal uang, tetapi juga kesejahteraan di lingkungan kerja. Hal-hal yang menyangkut kesejahteraan di tempat kerja biasa juga disebut *workplace well-being*. Karyawan yang memiliki *workplace well-being* tinggi menunjukkan adanya tanggung jawab dalam

bekerja, sehingga adanya penghargaan dari perusahaan dan peluang promosi jabatan yang membuat karyawan memiliki perasaan berprestasi (Marpaung & Simarmata, 2020). Sedangkan karyawan yang memiliki *workplace well-being* yang rendah merasa memiliki beban kerja yang sulit dan berlebihan, sikap pemimpin yang kurang adil dan memberikan tekanan, waktu kerja yang terbatas, dan konflik pribadi dengan pimpinan atau rekan kerja (Saputra & Yuniasanti, 2022).

Workplace Well-being (WWB) adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh karyawan yang dipengaruhi adanya kepuasan dari aspek-aspek dalam pekerjaannya. Page (2005) menjelaskan bahwa *workplace wellbeing* ini memiliki dua dimensi yang terdiri dari dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Page mengembangkan *workplace well-being* ini berdasarkan konsep Diener (1984) terkait *Subjective Well-being*. Ia mengembangkan konsep *Workplace Well-being* dari konsep milik Diener karena adanya gap terkait *job satisfaction* yang menurutnya masih kurang komprehensif dalam menjelaskan hubungan individu dengan kehidupan kerjanya. Page juga berasumsi bahwa SWB dapat dikembangkan menjadi WWB karena sebagian besar hidup individu dewasa dihabiskan untuk bekerja. Adanya keterkaitan antara *life satisfaction* dan *job satisfaction* juga menjadi alasan Page berasumsi adanya keterkaitan antara WWB dan SWB.

Penelitian terdahulu telah mengungkap peran *workplace well-being* yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hudin & Budiani, 2021). Penelitian tersebut menyatakan hubungan *workplace well-being* dengan kinerja karyawan merupakan hubungan positif yang sangat kuat dengan koefisien korelasi 0,818. Ini berarti semakin tinggi *workplace well-being* seseorang maka semakin meningkat pula kinerja seseorang. Selain itu, *workplace well-being* juga berkontribusi sebesar 36,7% terhadap kesehatan mental (Fridayanti & Kardinah, 2019) dan juga berkontribusi terhadap *employee engagement* sebesar 57,8% (Rizki, Wulandari, & Suryani, 2021). Penelitian-penelitian tersebut mengungkap kontribusi dari *workplace well-being* yang cukup signifikan terhadap beberapa aspek individu maupun organisasi. Hal ini

menunjukkan penelitian terkait *Workplace Well-being* dalam lingkup organisasi perlu dilakukan. *Workplace Well-being* dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu *Job Demands* (Islami & Eva, 2021; Aryanti, Sari, Widian, 2020), *Psychological Capital* (Agustini, 2021), *Perceived Organizational Support* (Kurniadi, 2022), dan *Workplace Friendship* (Craig & Kuykendall, 2019).

Seperti yang telah diuraikan, salah satu faktor yang memengaruhi *workplace well-being* adalah *workplace friendship*. Penelitian terdahulu yang dilakukan pada 749 karyawan di Amerika Serikat membahas terkait hubungan pertemanan (baik pertemanan umum maupun pertemanan di tempat kerja) terhadap kesejahteraan (baik kesejahteraan umum maupun kesejahteraan di tempat kerja). Hasilnya, pertemanan umum memiliki hubungan dengan kesejahteraan umum dan kesejahteraan di tempat kerja. Namun, pertemanan di tempat kerja memiliki hubungan hanya pada kesejahteraan di tempat kerja (Craig & Kuykendall, 2019). Page (2005) juga menjelaskan salah satu faktor yang memengaruhi *workplace well-being* adalah relasi interpersonal. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan tentang beberapa hal yang memengaruhi kesejahteraan karyawan Kota Bandung di tempat kerja, khususnya yang berdomisili di Kota Bandung. Salah satu faktor utama yang memengaruhi adalah pertemanan di tempat kerja, yaitu sebesar 28%.

Workplace Friendship didefinisikan sebagai hubungan kerja non-eksklusif secara sukarela yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan minat dan nilai-nilai yang sama (Berman et al, 2002). Chen (2013) juga menjelaskan bahwa *workplace friendship* merujuk kepada interaksi informal dan sukarela diantara karyawan dalam lingkup organisasi. Dotan (2007) menyatakan bahwa ketika pegawai memiliki teman yang dapat dipercaya di tempat kerja, mereka dapat memperoleh bantuan atau saran dari rekan kerja mereka. Hal tersebut membuat karyawan memperoleh perasaan aman, nyaman, dan puas dengan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Pentingnya *Workplace Friendship* (Dietz & Fasbender, 2021) menarik perhatian banyak peneliti karena berdampak positif pada berbagai aspek, seperti menurunkan *turnover intention*, meningkatkan *engagement*, meningkatkan *job satisfaction*, meningkatkan kesehatan karyawan, & meningkatkan kesejahteraan karyawan. Meningkatnya *job satisfaction* sebagai dampak dari *workplace friendship* menjadi dasar asumsi peneliti bahwa *workplace friendship* juga dapat meningkatkan *workplace well-being*. Dampak positif dari *workplace friendship* juga menunjukkan bahwa organisasi perlu meningkatkan *workplace friendship* agar kesejahteraan karyawan dapat meningkat (Badri, Yap, & Ramos, 2022). Penelitian terdahulu juga menyarankan untuk meneliti hubungan interpersonal dengan rekan kerja sebagai faktor lain yang memengaruhi *workplace well-being* (Kurniawan, 2021).

Meskipun dampak dari pertemanan di tempat kerja memiliki berbagai dampak positif, penelitian terkait topik tersebut di Indonesia belum banyak ditemukan, terlebih pada lingkup karyawan generasi Z di Kota Bandung. Penelitian serupa dengan sampel berbeda perlu dilakukan untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti serta melihat lebih jauh pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Workplace Well-being* pada karyawan generasi Z di Kota Bandung.

B. Rumusan masalah

Bagaimana pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Workplace Well-being* pada karyawan generasi Z di Kota Bandung?

C. Tujuan penelitian

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

Untuk mengetahui pengaruh *Workplace Friendship* terhadap *Workplace Well-being* pada karyawan generasi Z di Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Sejauh penelusuran peneliti, belum banyak ditemukan penelitian serupa yang mendalami pengaruh *workplace friendship* terhadap *workplace well-being*, khususnya pada karyawan generasi Z. Terlaksananya penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keilmuan pada lingkup ilmu psikologi maupun keilmuan bidang lain, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi yang menjelaskan tentang *workplace friendship* dan *workplace well-being* maupun karakteristik generasi Z.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dan temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan generasi Z maupun organisasi, khususnya dalam upaya peningkatan *workplace friendship* dalam rangka mencapai *workplace well-being*.