

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah *human capital* dan *intellectual capital* yang menentukan efektivitas dari faktor modal, peralatan, serta struktur organisasi (Sudarmanto, 2009). Syamsuddinor (2014) menjelaskan bahwa SDM merupakan salah satu modal yang paling utama dalam suatu organisasi, yang dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memelihara hubungan kerja yang baik guna mengelola SDM yang memiliki karakter, kemampuan dan motivasi yang berbeda dalam bekerja agar dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan (Ningsih, Musadieg, & Utami, 2015).

Saat ini dunia kerja semakin beragam dengan sumber daya manusia yang berasal dari berbagai generasi, salah satunya adalah generasi Milenial. Generasi milenial adalah generasi yang lahir pada awal tahun 1982 hingga tahun 2003 (Straus & Hows, 1991). Generasi ini sering disebut juga dengan Generasi Y, *Echo Boomers*, Generasi We, *Nexters*, *Digital Natives*, dan *Gen Net* (Clark, 2017; Schullery, 2013; Wiedmer, 2015). Generasi ini disebut generasi milenial karena mereka hidup pada pergantian milenium. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2021, milenial (berusia 24-39 tahun) memberikan kontribusi tertinggi angkatan kerja nasional pada tahun kedua pandemi. Kontribusi mereka mencapai 37,37%. Hal ini akan mencapai puncaknya pada tahun 2030 dengan angkatan kerja generasi milenial sebesar 70% (Amalia & Hadi, 2019).

Berdasarkan hasil studi Dale Carnegie Indonesia (2017) yang menyatakan lebih dari 1.200 karyawan (terdiri dari 50% karyawan milenial dan 50% karyawan non-milenial) menunjukkan bahwa hanya 25% tenaga kerja milenial yang *engaged* dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa hanya 1 diantara 4 milenial yang *engaged*, dan

64% diantaranya yang terlibat sepenuhnya akan bertahan dalam waktu 1 tahun. Sebaliknya, 60% milenial berencana mengundurkan diri apabila merasa *disengaged*. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa *engagement* karyawan generasi milenial ini masih cukup rendah. Studi ini dilakukan di enam kota besar di Indonesia, salah satunya Kota Bandung. Mengutip dari Jabar.idntimes.com dari data sensus 2020 Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bandung menjelaskan bahwa 2,44 juta penduduk di Kota Bandung tercatat 51% didominasi oleh generasi milenial dan gen Z. Park dan Gursoy (2012) menjelaskan bahwa Ketika karyawan milenial ini kurang dapat menemukan makna dari pekerjaannya maka mereka akan lebih cenderung kurang *engaged* dan tidak ragu untuk meninggalkan organisasi. Ketika mereka menemukan makna dan merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka akan sangat *engaged* dengan pekerjaannya.

Peneliti kemudian melakukan studi pendahuluan pada bulan Juli 2022 dengan menggunakan metode wawancara kepada 10 karyawan milenial Kota Bandung dengan rata-rata umur 21-27 tahun. Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan, peneliti melihat bahwa 8 dari 10 karyawan milenial merasa kurang bersemangat untuk pergi bekerja, mereka sulit untuk berkonsentrasi ketika bekerja, merasa kesulitan akibat beban kerja yang berat, dan merasa bahwa waktu berjalan begitu lama. Berdasarkan kondisi yang terjadi, terdapat beberapa karyawan milenial yang masih bersyukur karena masih bisa bekerja untuk mendapatkan pengalaman baru. Selain itu, ditemukan pula bahwa permasalahan yang seringkali mereka hadapi antara lain kurangnya peluang untuk dapat menumbuhkan karir mereka, seperti sulitnya promosi ditempat kerja mereka, lingkungan kerja yang monoton, beban kerja yang tidak sesuai dengan penghasilan mereka serta masalah-masalah internal dan eksternal di tempat mereka bekerja. Mereka juga sangat mementingkan pertumbuhan karir yang mereka dapatkan di tempat mereka bekerja, jika mereka merasa tidak memiliki keselarasan dengan pertumbuhan karir yang mereka butuhkan maka mereka tidak akan ragu untuk mencari tempat kerja yang baru (hasil studi pendahuluan bulan juli 2022).

Dari hasil studi pendahuluan pada bulan juli 2022 menunjukkan beberapa permasalahan yang dihadapi oleh karyawan milenial di Kota Bandung. Kurangnya semangat dalam bekerja, sulit berkonsentrasi, dan merasa waktu begitu lama ketika bekerja yang dirasakan oleh karyawan milenial tersebut dapat menjadi indikator *work engagement* yang rendah. *Work engagement* merupakan keadaan psikologis positif dalam lingkungan kerja yang terdiri dari tiga dimensi: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi saat bekerja serta kemauan untuk menginvestasikan lebih banyak upaya dalam bekerja. *Dedication* disebut sebagai perasaan terlibat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami makna serta antusiasme yang tinggi. Sedangkan *absorption* terdiri dari konsentrasi penuh dan merasa senang saat sedang bekerja (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Dengan ketiga dimensi ini, *work engagement* dapat menggambarkan bagaimana energi dan kemauan seseorang dalam bekerja, termasuk antusias serta konsentrasi saat sedang bekerja. Hal ini dapat membantu karyawan untuk menangani persyaratan pekerjaan yang mereka hadapi dengan lebih baik (Schaufeli & Bakker, 2002; Robbins & Judge, 2012; Luthans, 2012). Tidak hanya itu, ketika seseorang merasa terikat dengan pekerjaannya, dia akan lebih produktif dan mengabdikan lebih banyak untuk pekerjaannya (Van Wijhe et al., 2011; Bakker et al., 2013).

Jika karyawan memiliki *work engagement* rendah mereka akan cenderung merasa tidak terikat dengan pekerjaannya, dan mereka akan menunjukkan beberapa sikap seperti menunda pekerjaan, sering merasa lelah dan bosan kepada pekerjaan, tidak memiliki perencanaan kerja yang baik, kurangnya inovasi sehingga tidak mengerjakan tugas secara maksimal, juga *turnover* yang tinggi (Yasintasari & Mulyana, 2019). Rendahnya *work engagement* pada generasi milenial didorong oleh beberapa karakteristik khusus yang hanya dimiliki oleh generasi ini (Hermaus dan Vokic, 2014). Adapun karakteristik-karakteristik yang dimiliki oleh generasi milenial secara umum ialah *achievement oriented*, mencari kebermaknaan dari karir mereka, pengembangan personal, dan mencari supervisor atau mentor untuk dapat mendorong serta memfasilitasi pengembangan profesionalitas (Kicheva, 2017).

Bakker dan Demerouti (2008) menyebutkan bahwa terdapat dua pendorong utama *work engagement* berdasarkan JD-R model, yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* sendiri digambarkan seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan supervisor, *feedback* kinerja, *skill variety*, otonomi, serta kesempatan belajar secara positif terkait dengan pekerjaan. *Job resources* dan *personal resources* ini saling berkaitan. Sehingga jika karyawan memiliki optimisme, *self-efficacy*, *self-esteem*, dan *resilience* yang tinggi akan mampu memobilisasi *job resources* mereka, dan umumnya mereka akan lebih *engaged* dengan pekerjaannya. Menurut Mohsin (2015) jika didasarkan pada JD-R model, salah satu hal yang dapat diposisikan sebagai *job resources* adalah *career growth*. Lebih lanjut disebutkan pula bahwa *work engagement* karyawan akan meningkat jika mereka dapat merealisasikan tujuan karir mereka dengan melayani organisasi saat ini. Rana, dkk (2014) juga menjelaskan bahwa faktor lain yang dapat memengaruhi *work engagement* adalah terkait dengan praktik pengembangan sumber daya manusia yang salah satunya adalah *career growth* ini. Karyawan generasi milenial sangat memperhatikan pertumbuhan karir personal mereka dan bersemangat untuk memiliki peluang pelatihan untuk mengembangkan serta menyempurnakan diri mereka (Bai & Lui, 2018).

Career growth yang mengacu pada kemajuan karir seseorang di dalam atau lintas organisasi ini telah menjadi topik penting dalam literatur psikologi selama beberapa dekade (Weng & Zhu, 2020). *Career growth* merupakan fungsi dari upaya dan kemauan karyawan serta kemampuan organisasi untuk menghargai upaya tersebut. *Career growth* mengacu pada seorang individu merasakan bahwa organisasi yang mempekerjakan menyediakan lingkungan dimana tujuan karirnya dapat dicapai (Weng & McElroy, 2012; Weng et al., 2010). *Career growth* ini diukur menggunakan empat dimensi, yaitu *career goal progress*, *professional ability development*, *promotion speed*, dan *remuneration growth* (Weng et al., 2010). *Career goal progress* sendiri merupakan sejauh mana pekerjaan seseorang saat ini relevan dan menyediakan peluang bagi seseorang untuk merealisasikan tujuan karir mereka. Lalu, *professional ability development* diartikan sebagai sejauh mana pekerjaan seseorang saat ini memungkinkan mereka untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru.

Sedangkan *promotion speed* adalah persepsi karyawan tentang tingkat dan kemungkinan mereka dipromosikan. Dan yang terakhir, *remuneration growth* adalah persepsi karyawan tentang kecepatan, jumlah, serta kemungkinan peningkatan kompensasi (Weng et al., 2010). Hal ini sangat relevan dengan karakteristik yang dimiliki karyawan milenial (Kicheva, 2017).

Mengacu pada hasil penelitian terdahulu dan juga hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di atas, maka peneliti merasa perlu adanya penelitian lanjutan mengenai *career growth* dan *work engagement* pada karyawan di Kota Bandung. Karena karyawan milenial sangat mementingkan *career growth* guna pengembangan profesionalitas diri serta organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh *career growth* terhadap *work engagement* pada karyawan milenial di Kota Bandung.

B. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan pada penelitian ini adalah:

Apakah *career growth* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan generasi milenial di Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui apakah *career growth* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement* karyawan generasi milenial di Kota Bandung.

D. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya temuan pada bidang ilmu psikologi mengenai pengaruh *career growth* terhadap *work engagement* di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan Milenial.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dorongan serta panduan bagi karyawan generasi milenial untuk dapat menemukan pertumbuhan karir yang tepat di tempat kerja

sehingga dapat memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya.

b. Bagi Perusahaan/Organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada organisasi mengenai seberapa besar pengaruh *career growth* terhadap *work engagement*. Sehingga hal tersebut bisa menjadi salah satu cara untuk dapat meningkatkan *work engagement* karyawan generasi milenial di Kota Bandung.

c. Bagi Penelitian selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya dalam penelitian yang berkaitan dengan *career growth* dan *work engagement*.

E. Sistematika Skripsi

Sistematika skripsi ini berperan sebagai pedoman penulisan agar dalam penulisan ini lebih terarah, maka proposal penelitian ini dibagi menjadi beberapa bab. Adapun struktur organisasi proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada Pendahuluan berisi tentang: latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian dan struktur organisasi.

BAB II Kajian Pustaka

Pada Kajian Pustaka berisi tentang: kajian pustaka mengenai *career growth*, *work engagement*, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Pada Metode Penelitian berisi tentang: desain penelitian, populasi, sample, dan partisipan/responden, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, analisis data, prosedur penelitian dan agenda kegiatan.