

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dilansir dari BBC Worklife data menunjukkan bahwa para pekerja Gen Z melaporkan lebih banyak kesulitan dibandingkan populasi umum dalam hal lingkungan kerja yang tidak bersahabat, masalah kesehatan mental dan fisik, dan bahkan ketidakmampuan untuk menunjukkan diri mereka seutuhnya di tempat kerja. Hal ini di dukung oleh Data LinkedIn pada bulan Desember 2022, yang dibagikan kepada BBC Worklife, menunjukkan bahwa generasi Z berusia 18 hingga 25 tahun adalah generasi yang memiliki *Job Insecurity* terhadap pekerjaan atau peran mereka saat ini dalam dunia kerja. (Carnegie, 2023).

Generasi Z saat ini yang telah memasuki dunia kerja dan memberikan pengaruh yang signifikan di Indonesia, seperti yang ditunjukkan oleh data sensus penduduk 2020 yang menunjukkan bahwa sebagian dari populasi Indonesia sebesar 273 juta dapat didominasi oleh Generasi Z. Sensus yang dilakukan di Indonesia, yang mengkategorikan populasi ke dalam 6 generasi berbeda, mengungkapkan bahwa generasi Z memiliki jumlah penduduk tertinggi, terhitung 27,94% dari keseluruhan populasi. Kehadiran generasi Z sangat penting dan memberikan dampak yang cukup besar pada perkembangan saat ini dan masa depan di Indonesia (Badan Pusat Statistik BPS, 2021).

Menurut Francis & Hoefel, (2018) generasi Z adalah generasi yang lahir pada awal tahun 1995-an hingga pertengahan tahun 2010-an. Pandangan lain juga diungkapkan oleh Gabrielova & Buchko, (2021) yang menyebutkan Generasi Z lahir pada tahun 1995 sampai dengan 2012. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Barhate & Dirani, (2022) mendefinisikan Generasi Z sebagai generasi yang lahir pada tahun 1995-2012.

Survei yang dilakukan oleh Kronos Incorporated (2019) menemukan bahwa Gen Z ternyata belum terlalu percaya diri untuk memasuki dunia kerja karena sebanyak 34 persen dari responden mengaku cemas dan merasa tidak memiliki kemampuan yang mumpuni untuk sukses di dunia kerja. Sementara itu, 20 persen di antaranya merasa kurang termotivasi. Sedangkan 17 persen lainnya selalu merasa rendah diri.

Berdasarkan hal di atas terdapat beberapa permasalahan yang dialami generasi Z yang memasuki dunia kerja, generasi z yang telah memasuki dunia kerja ini tentu akan berpartisipasi ataupun terlibat dalam dunia kerja. Dilansir dari fortune, berdasarkan jejak pendapat dari gallup sejak pandemi sampai dengan sekarang *work engagement* menurun drastis, diantaranya termasuk kelompok generasi Z. Penurunan yang terjadi pada generasi Z dari 40% turun menjadi 35% ini dikarenakan merasa kurang diperhatikan di lingkungan kerjanya. (Thier, 2024).

Menurut Schaufeli et al., (2002) *Work engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang paling sering dikaitkan dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli et al., 2002). *Work Engagement* menunjukkan sejauh mana seseorang menunjukkannya preferensi diri dalam tugas pekerjaan untuk meningkatkan hubungan antar diri dan pekerjaan, yang dapat meningkatkan kinerja peran melalui investasi diri kognitif, emosional, dan fisik. penelitian ini meyakini bahwa *work engagement* teori harus dibagi menjadi keterlibatan kognitif, emosional keterlibatan, dan keterlibatan fisik. (Kahn, 1990).

Menurut May et al., (2004) menyebutkan konsep *work engagement* dibagi menjadi tiga dimensi komponen seperti komponen fisik, komponen emosional, dan komponen kognitif. Komponen fisik digambarkan sebagai energi yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, komponen emosional digambarkan sebagai menaruh perasaan pada pekerjaannya, dan komponen kognitif digambarkan sebagai seseorang yang terlalu hanyut dengan suatu pekerjaan sampai melupakan segala hal.

Menurut Saks, (2006) Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi membawa banyak manfaat signifikan bagi perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan harmonis. Keterlibatan yang tinggi berhubungan langsung dengan meningkatnya produktivitas, karena karyawan yang terlibat cenderung lebih termotivasi, mengabdikan dan bersemangat dalam menuntaskan tugas mereka. Karyawan yang memiliki energi dan fokus yang lebih besar, memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan dengan kualitas yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan yang *engage* sering menunjukkan tingkat kreativitas dan inovasi yang lebih tinggi. Mereka cenderung lebih proaktif dalam menyumbangkan ide-ide baru dan solusi untuk masalah yang ada, karena mereka merasa lebih terhubung dan memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan perusahaan. Hal ini dapat menghasilkan produk dan layanan yang lebih baik, serta proses kerja yang lebih efektif.

Menurut Demerouti et al., (2001) dalam model Job Demands-Resources (JD-R) menekankan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh kestabilan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Ketika sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial, otonomi, dan kesempatan pengembangan cukup tersedia, karyawan cenderung lebih terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka.

Perrin, (2003) menyebutkan terdapat sepuluh faktor yang memengaruhi *work engagement* yaitu *management* senior yang mengawasi karyawan, sesuatu tantangan dalam perusahaan, dapat mengambil keputusan sesuai dengan wewenang, perusahaan yang berfokus pada kesenangan konsumen, peluang dalam karir, citra baik yang dimiliki perusahaan, kekompakan tim kerja, sumber daya yang mumpuni, keleluasaan beropini, dan penyajian visi yang jelas.

Hambatan dalam mengoptimalkan *work engagement* di perusahaan merupakan masalah yang berasal dari berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Salah satu hambatan utama ialah kepemimpinan yang kurang efektif, di mana manajer dan pemimpin tidak mampu memberikan pandangan yang jelas, dukungan, dan *feed back* yang konstruktif, sehingga karyawan merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi. Selain itu, budaya organisasi yang tidak mendukung,

seperti adanya politik kantor, kurangnya transparansi, dan iklim kerja yang tidak kondusif, dapat merusak semangat kerja dan keterlibatan karyawan. Ketersediaan sumber daya yang tidak memadai, termasuk fasilitas kerja, teknologi, dan pelatihan, juga menjadi penghalang signifikan, karena karyawan merasa tidak memiliki alat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Schaufeli et al., 2002).

Work engagement diyakini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam organisasi. *Work engagement* dianggap sebagai titik fokus manajemen bakat dalam mempertahankan karyawan (Hughes & Rog, 2008). *Work engagement* karyawan di perusahaan tidak akan terbentuk dengan sendirinya, karena banyak faktor yang dapat membuat *work engagement* tidak maksimal di Perusahaan, satunya adalah apabila karyawan merasakan *Job Insecurity*. Karyawan yang merasa tidak aman dengan pekerjaannya akan sering tidak terlibat pada pekerjaannya, karyawan yang merasakan *job insecurity* di dalam pekerjaan akan merasa kehilangan semangat untuk menyelesaikan tugas secara efektif di tempat kerja. Keadaan seperti ini dapat mengakibatkan *work engagement* yang minim (Karatepe et al., 2020).

Job Insecurity merupakan ketidakamanan kerja yang dicerminkan dengan sejauh mana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan mereka merasa tidak mampu berbuat apa - apa. Kondisi ini biasa terjadi pada dunia usaha dan organisasi karena banyak dunia usaha dan organisasi yang mempekerjakan karyawan tidak tetap. Karyawan lepas seperti ini biasanya mengalami ketidakamanan kerja (Ardana et al., 2012). Menurut Greenhalgh & Rosenblatt, (2010) ketidakamanan kerja mengacu pada potensi kekhawatiran individu bahwa mereka mungkin kehilangan pekerjaan. Mereka yang merasakan *job insecurity* biasanya memiliki pengalaman yang menimbulkan stres, kecemasan, ketakutan, dan emosi negatif lainnya.

Menurut Brondino et al., (2020) menjelaskan bahwa terdapat 4 dimensi dalam *job insecurity* diantaranya seperti (1) *Work content* yaitu keadaan dalam pekerjaan seperti beban kerja terlalu besar, sedikit monoton, tanggung jawab terlalu besar, rumit, berbahaya, dan persyaratannya saling bertentangan atau tidak jelas. (2) *Working conditions* yaitu kondisi kerja seperti keadaan yang keras (pencahayaan, suhu, suara, radiasi, getaran), persyaratan fisik, zat beracun, situasi

berbahaya, lingkungan kerja dan peralatan keselamatan yang tidak memadai. (3) *Employee conditions* yaitu situasi yang berkaitan dengan karyawan, seperti upah rendah, shift, pengembangan karir yang tidak jelas, kekhawatiran terhadap pekerjaan, kontrak yang tidak pasti, dll. Serta (4) *Social relationship* yaitu hubungan antara rekan kerja dan atasan di tempat kerja, termasuk diskriminasi, liberasi, dukungan, gaya kepemimpinan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan yang salah.

Menurut Sverke et al., (2002) dampak *job insecurity* biasanya akan ditemui oleh karyawan dan organisasi, baik dalam waktu dekat maupun jauh. Dalam jangka pendek, masalah *job insecurity* dapat mengakibatkan pada berbagai aspek seperti memengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan kerja, pembentukan kepercayaan pada kepemimpinan, dan komitmen keseluruhan terhadap organisasi. Akibatnya, ini dapat mengakibatkan gangguan komunikasi antara pemimpin dan bawahan selama berpendapat. Jika melihat ke arah jangka panjang, konsekuensinya dapat mencakup efek pada kesejahteraan fisik dan psikologis, produktivitas kerja, serta kecenderungan untuk mencari peluang kerja alternatif.

Penelitian yang meneliti mengenai antara *job insecurity* dan *work engagement* juga diperkuat dengan riset yang dilakukan oleh Sakinah Putri & Santi Budiani, (2023) dengan judul “*Correlation Between Job Insecurity And Work Engagement At PPPK RRI Sumenep Public Broadcasting Institution*” yang memperoleh hasil bahwa *job insecurity* dan keterlibatan kerja ada hubungan yang signifikan antara variabel *job insecurity* dengan variabel keterikatan kerja pegawai dan memiliki hubungan negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Yu et al., (2020) juga menunjukkan adanya hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* dan berkorelasi negatif pada pekerja di Cina yang disebabkan oleh pengaruh emosi negatif di tempat kerja. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *job insecurity* dengan variabel *work engagement* memiliki hubungan yang signifikan dan memiliki korelasi hubungan negatif sehingga semakin tinggi skor *job insecurity* maka akan semakin rendah *work engagement* karyawan, begitu pula sebaliknya.

Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tidak ditemukan adanya pembahasan mengenai karyawan generasi Z. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai karyawan generasi Z.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- a. Generasi Z memiliki *job insecurity* terhadap pekerjaan atau peran mereka saat ini dalam dunia kerja.
- b. Terdapat *work engagement* yang rendah pada generasi Z karena merasa kurang diperhatikan di lingkungan kerjanya.
- c. Terdapat hubungan *job insecurity* dan *work engagement* pada karyawan Generasi Z.

1.3 Pembatasan Masalah

Sesudah identifikasi yang diajukan, peneliti membuat batasan berupa apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *work engagement* yang dialami karyawan generasi Z.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yakni: “Apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada karyawan generasi Z di Indonesia?”

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini, terdapat tujuan untuk mencari tahu apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* yang dialami oleh karyawan generasi Z di Indonesia

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat membagikan kontribusi ilmu psikologi yang benar – benar relevan dengan psikologi industri
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi tambahan bagi peneliti lain mengenai hubungan *job insecurity* dan *work engagement* pada generasi Z

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih dalam tentang hubungan *job insecurity* dan *work engagement* dan menganalisa permasalahan yang ada serta mencari penyelesaian untuk masalah tersebut, diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai informasi atau referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat dijadikan acuan jika sekiranya masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini diharapkan peneliti dimasa depan dapat mencari penyelesaian dari kekurangan yang ada jika mengambil penelitian dengan topik yang sama.
2. Bagi Perusahaan, riset ini diharapkan dapat menginformasikan tentang *job insecurity* dan dampak hal ini dan *work engagement* serta dapat menjadi acuan dalam menerapkan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya merasa aman bekerja di dalamnya