

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Seiring berkembangnya zaman dan pengetahuan, perpindahan generasi dari generasi pun terjadi. Hal tersebut berakibat banyaknya perbedaan dari generasi ke generasi, baik dalam hal keseharian, kepribadian, teknologi, ataupun pengetahuan. Inilah sebabnya mengapa penting bagi orang-orang untuk terlibat dalam apa yang secara formal dikenal sebagai pekerjaan. Generasi muda kini mulai memasuki dunia kerja. Pada tahun 2022, generasi Z menyumbang 11,7% dari angkatan kerja Indonesia, menurut Badan Pusat Statistik. Persentase ini diperkirakan akan meningkat seiring berjalannya waktu.

Orang-orang yang terlahir antara 1995 dan 2010 dikenal sebagai generasi Z, menurut Bencsik, Csikos, dan Juhaz (2016). Tujuan karir bagi gen Z berencana membangun beberapa profesi paralel, ini mungkin termasuk bekerja dan berkuliah dalam waktu yang serupa, misalnya. Menurut Dolot, A. (2018), yang mensurvei 1.162 anggota Generasi Z, generasi ini sangat ingin mendengar komentar tentang pekerjaannya dari penanggung jawab. Tujuan setiap karyawan adalah menikmati datang bekerja setiap hari. Pada akhirnya, semuanya bermuara pada nilai-nilai pribadi; setiap orang memiliki prioritas hidup yang berbeda-beda, dan itu berarti tingkat kebahagiaan kerja mereka juga akan berbeda-beda.

Jobstreet melakukan survei lebih dari 5.000 pekerja dan pencari kerja Indonesia dan menemukan yakni pandemi *covid-19* berdampak signifikan terhadap kepuasan dan kualitas hidup pekerja. 90% karyawan merasa puas dengan posisi mereka sebelum epidemi melanda, sementara hanya 4% yang merasa tidak puas. Meskipun 49% orang melaporkan merasa senang selama pandemi berlangsung, 33% melaporkan merasa tidak puas. Menurut Faridah Lim manager jobstreet Indonesia, yang memaparkan temuan jajak pendapat tersebut pada Rabu (7/10). Ketidakpuasan di pihak akan berdampak pada kebahagiaan karyawan. Pemotongan gaji, perubahan metode kerja untuk memanfaatkan lebih banyak teknologi di rumah, dan keterbatasan mobilitas adalah beberapa alasan mengapa kualitas hidup dan kebahagiaan pekerja menurun selama epidemi *covid-19*.

Hal ini tampak serupa pada observasi yang dilakukan oleh peneliti di Perusahaan Galeri Ulos Sianipar Medan yang merupakan generasi Z menemukan hal serupa. Sebab, tenun tradisional ulos dan songket sudah kehilangan daya tariknya di mata masyarakat umum. Mereka masih memakai alat-alat tradisional; 120 ATBM (alat tenun bukan mesin) yang tercipta dari kayu serta material lain dipakai untuk membuat ulos, dan tujuh unit Gedogan, juga tercipta dari kayu dan bambu, dipakai untuk membuat songket. Jumlah karyawan yang juga terkadang berkurang karena beberapa melakukan pekerjaannya sambil bersekolah, di mana beberapa juga melakukan tingkatan pendidikan yang membuat mereka harus berhenti bekerja. Hal ini menjadi faktor rendahnya kebahagiaan pada karyawan, berarti diperlukan kebahagiaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Seligman (2005), kunci kebahagiaan seseorang harus mampu melihat sisi baik dari situasi apapun. Kebahagiaan sebanding dengan sejauh mana seseorang menghargai hidupnya secara keseluruhan. Sama dengan pendapat dari Veenhoven (2001) yaitu kasih sayang yang menyenangkan, pengaruh negatif yang minimal, dan kepuasan (baik secara keseluruhan maupun dalam bidang kehidupan tertentu) juga merupakan komponen kebahagiaan. Membangun hubungan yang bermakna dengan orang lain, terlibat sepenuhnya, menemukan tujuan hidup sehari-hari, optimisme namun tetap realistis, dan resiliensi adalah lima dimensi kebahagiaan yang diidentifikasi oleh Martin Seligman.

Kebahagiaan telah banyak dipakai dalam penelitian akademis tentang pengalaman karyawan dalam organisasi. Tidak diragukan lagi, yang paling sentral dan sering dipakai adalah kepuasan kerja, yang memiliki sejarah panjang baik sebagai variabel independen dan dependen dalam organisasi penelitian nasional. Dalam dua dekade terakhir, sejumlah konstruksi baru telah muncul yang mencerminkan beberapa bentuk kebahagiaan atau pengalaman afektif positif di tempat kerja. Kesamaan dari konstruk ini merujuk pada penilaian yang menyenangkan (sikap positif) atau pengalaman yang menyenangkan (perasaan positif, suasana hati, emosi, kondisi arus) dalam pekerjaan adalah kesamaan dari konsep-konsep ini. Dalam studi organisasi, terdapat sejumlah perbedaan signifikan dalam hubungan yang berkaitan dengan kebahagiaan (Fisher, 2010).

Berbagai penulis dan periset memiliki perbedaan definisi tentang kepuasan kerja. Salah satu dari definisi lama tentang kepuasan kerja menggambarkan sebagai “orientasi efektif dari pihak individu terhadap peran kerja yang mereka sedang duduki. Ini juga menggambarkan bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka sebagai dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal. Suatu metode untuk melihat kepuasan kerja ialah dengan menjumlahkan emosi positif dan negatif seseorang mengenai pekerjaannya, dan pada tingkat yang lebih rendah, perasaannya tentang seberapa besar mereka menikmati atau membenci pekerjaannya. Maka itu, bukanlah sesuatu yang aneh bila individu merasa puas atau tidak puas dengan profesinya. Ketika harapan seseorang sesuai dengan hasil sebenarnya, berarti kepuasan kerja dapat tercapai (Jalagat, 2016).

Tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh sikapnya terhadap pekerjaannya, yang selanjutnya dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti lingkungan kerja, tingkat kerjasama antar rekan kerja, manfaat fisik dan psikologis yang diperolehnya, dan aspek lain yang sejenis. Sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang mereka hadapi merupakan produk dari sikap khusus mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan, tingkat kemampuan beradaptasi, dan ikatan sosial mereka di luar pekerjaan. Derajat kepuasan kerja seseorang berbanding lurus dengan sejauh mana aspirasinya terpenuhi melalui pekerjaannya.

Prestawan (2010) mengemukakan yakni minat, stabilitas kerja, sikap terhadap pekerjaan, kemampuan, dan keterampilan seseorang merupakan faktor psikologis yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Ciri-ciri fisik lingkungan kerja dan kesehatan pekerja juga dipertimbangkan. Perihal ini mencakup hal-hal seperti jenis pekerjaan, jam kerja, waktu beristirahat, situasi di ruang, temperatur udara, cahaya, sirkulasi udara, dan kesehatan pekerja. Unsur manusia, termasuk yang berkaitan dengan hubungan dengan anggota keluarga dan rekan kerja, atasan dan bawahan, serta pegawai dari berbagai fungsi pekerjaan. Aspek yang berkaitan dengan uang, yaitu yang berkaitan dengan keselamatan dan kesejahteraan pekerja, seperti skala gaji, tunjangan, tunjangan, fasilitas, dan peluang kemajuan. Berlandaskan faktor menurut Prestawan (2010) dapat disimpulkan yakni aspek kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu dari segi kondisi psikologis, kondisi

fisik, hubungan sosial individu dengan lingkungan kerja serta finansial yang berupa upah atau gaji serta tunjangan yang diterima oleh individu dalam bekerja.

Kepuasan terhadap pekerjaan memiliki korelasi sederhana dengan kebahagiaan secara keseluruhan. Karyawan di PT POS Indonesia melaporkan adanya korelasi yang baik antara tingkat kepuasan kerja dan tingkat kesenangan dalam bekerja, menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraini (2018). Di sisi lain, karyawan yang lebih tidak puas relatif tidak merasa bahagia secara keseluruhan. Demikian pula generasi milenial melihat adanya korelasi positif diantara kepuasan kerja dan kebahagiaan dalam pekerjaan. Menurut penelitian Nur Fachmi dan Rahel Aurora (2022) terdapat hubungan positif kebahagiaan dan kepuasan kerja pada gen milenial. Ketika seseorang senang dengan pekerjaannya, berarti tingkat kepuasan kerjanya pun tinggi, begitu pula sebaliknya.

Judul studi yang diajukan adalah “Kebahagiaan Dilihat dari Kepuasan Kerja Generasi Z pada Pegawai Galeri Ulos Sianipar Medan” dan hal tersebut tergantung pada uraian yang diberikan. Tujuan utama studi berikut ialah untuk (1) mengidentifikasi sejauh mana pekerja Gen Z melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan (2) menilai dampak tingkat kebahagiaan pekerja terhadap kepuasan kerja mereka. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu kebahagiaan di tempat kerja dan kepuasan kerja berjalan seiring. Jika kebahagiaan ditempat kerja tinggi, berarti kepuasan kerja juga akan tinggi. Di sisi lain, jika kebahagiaan menurun maka kepuasan kerja juga ikut menurun.

Ada dua rumusan masalah yang ingin dijawab oleh studi ini ialah (1) Apakah ada korelasi diantara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Gen Z ?, (2) Apakah ada pengaruh kebahagiaan karyawan ditinjau dari kepuasan kerja?

Tujuan utamanya studi ini ialah untuk mengujikan korelasi antara tingkat kebahagiaan pekerja Gen Z dan tingkat kepuasan kerja mereka dalam bekerja. Periset ini memperoleh keuntungan secara langsung dan tidak langsung dari tercapainya tujuan penelitian. Keuntungan teoritis dan praktis akan dihasilkan dari studi ini. Secara teoritis, diyakini bahwa psikologi industri dan cabang psikologi lainnya dapat memperoleh manfaat. Karyawan dapat memakainya sebagai alat

untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka dalam pekerjaan, dan bagi perusahaan dapat memakainya untuk mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik lagi.