

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Bekerja adalah salah satu hal yang penting bagi setiap individu untuk menunjang kehidupannya dengan tujuan memenuhi kebutuhan individu seperti kebutuhan makan, tempat tinggal, dan pakaian. Terlebih pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang optimis menyebabkan jumlah pekerja di Indonesia juga semakin meningkat dari tahun ke tahun (Utami, 2022). Peningkatan jumlah pekerja di Indonesia dapat terlihat pada sebuah data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang menggambarkan bahwa dari tahun 2022 ke tahun 2023 mengalami peningkatan tenaga kerja sebanyak 4,25 juta orang. Jumlah pekerja yang ada di Indonesia dikelompokkan berdasarkan usia produktif, yang dimana dominasi pekerja adalah mereka yang berada pada rentang usia 20-39 tahun dengan jumlah pekerjanya 12-16 juta (BPS, 2022).

Pada rentang usia 20-39 dikenal dengan Generasi milenial dan Generasi Z. Generasi milenial adalah individu dengan tahun kelahiran 1981-1996, sedangkan Generasi Z dengan tahun kelahiran 1997-2012 (Stillman, 2017). Di akhir tahun 2018, NEW bersama dengan Deloitte melakukan survei terhadap 6000 individu dengan beberapa demografi generasi, ras, jenis kelamin, pendapatan, pendidikan, dan lokasi. Total responden Generasi Z mencapai 1.531 individu, yang artinya Generasi Z merupakan generasi baru dalam lingkungan kerja (Gomez et al., 2018). yang sudah bekerja disebut sebagai *new entry level workers* dimana berarti individu berada pada level awal pekerjaan atau *entry level* dengan kualifikasi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang minimal (Indeed, 2023).

Kualifikasi yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan akan berbeda-beda, dimana salah satunya ditinjau berdasarkan jenis perusahaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Perdagangan Nomor jenis perusahaan dapat dibedakan menjadi tiga kelas tingkatan yaitu kelas kecil, kelas menengah, dan kelas besar dengan ditinjau dari

SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan). Perusahaan dikatakan berada pada kelas kecil jika memiliki kekayaan bersih tanpa termasuk tanah dan bangunan tempat usaha lebih dari Rp 50.000.000 hingga Rp 500.000.000, sedangkan perusahaan kelas menengah dengan kekayaan bersih Rp 500.000.000 hingga Rp 10.000.000.000, dan kelas besar dengan kekayaan bersih di atas Rp 10.000.000.000. Menurut salah satu *web* Gapura Office selain ditinjau dari kekayaan bersih, kelas perusahaan dapat ditinjau dari jumlah karyawan, fasilitas, omzet, jumlah aset, dan kepengurusan PT. Perusahaan dalam kelas besar tentu dibangun dengan fondasi yang kuat, yaitu dengan manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Sistem manajemen SDM perusahaan dapat dilakukan dengan mengedepankan sistem *human capital* dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan. Penerapan sistem *human capital* berfokus pada pendidikan dan pelatihan untuk pekerja demi meningkatkan kinerja karyawan (Efendi, 2019). Perusahaan dengan sistem *human capital* akan memiliki nilai lebih untuk bersaing dengan perusahaan lain. Mereka memiliki kemampuan lebih untuk berbisnis, dan memiliki tingkat produktivitas yang mengikuti perkembangan waktu (Kasmawati, 2017).

Produktivitas dari perusahaan juga dapat ditinjau dari kinerja karyawan melalui karakter yang dimiliki oleh individu (Achmad & Pongtuluran, 2019). Karakter yang dimiliki oleh setiap individu tentu berbeda-beda, terlebih pada Generasi Z yang merupakan *new entry level*. Mereka dikenal sebagai generasi profesional yang memiliki ambisi dan berorientasi pada pengembangan karir (Putra, 2016). Begitu juga menurut Dwidienawati dan Gandasari (2018), yang menyatakan bahwa para Generasi Z adalah tipe pekerja yang bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan pekerjaan yang baik. Di sisi lain, menurut Firdiansyah (2022), *new entry level workers* juga sering mengalami demotivasi atau hilangnya keinginan atau semangat untuk bekerja yang disebabkan karena suasana kantor dan ekspektasi yang lebih, selain itu, mereka juga memiliki keinginan yang besar untuk diapresiasi. Salah satu fenomena yang menggambarkan *new entry level workers* ketika bekerja adalah sekitar 40% Generasi Z yang bekerja memilih untuk meninggalkan pekerjaannya dalam kurun waktu 2 tahun (Nurrahman, 2022).

Pernyataan tersebut didukung oleh Agung (2023) yang menyatakan bahwa *new entry level workers* yang merupakan Generasi Z juga sering disebut sebagai kutu loncat. Ketika mereka tidak mendapat apa yang mereka harapkan dari pekerjaan mereka, maka mereka tidak akan ragu untuk pindah dari perusahaan hingga mereka menemukan yang tepat bagi mereka (Purwanto & Handoko, 2022). Permasalahan tersebut juga dialami oleh beberapa perusahaan kelas atas di Jawa Timur, dan HRD membuat beberapa solusi yang bisa diterapkan.

*“Untuk mengatasi permasalahan tersebut perusahaan biasanya memberi pelatihan workshop terkait pentingnya nilai perusahaan, selain itu di proses seleksi juga HRD menjelaskan nilai dan tujuan perusahaan karena itu penting kan agar mereka gak merasa salah masuk ke perusahaan yang gak sejalan dengan diri mereka. Perusahaan juga memiliki salah satu kebiasaan unik yaitu setiap pagi ada kegiatan dimana setiap karyawan mengucapkan nilai-nilai perusahaan secara bersamaan.”*

(C, Perempuan, 32 tahun, HRD)

Penjelasan HRD terkait solusi yang diterapkan oleh perusahaan berasal dari permasalahan *new entry level workers* Generasi Z. Mereka sering mengajukan *resign* dari perusahaan karena mereka merasa salah masuk ke suatu perusahaan sehingga ada ketidaksesuaian antara perusahaan dengan dirinya. Dimana hal tersebut dibuktikan oleh salah satu kajian yang mengatakan bahwa *new entry level* Generasi Z rela untuk berpindah perusahaan yaitu dari perusahaan kelas besar menuju kelas perusahaan yang lebih kecil. Mereka hanya memandang pekerjaan sebagai suatu tugas, dan tempat menimba karir. Hal tersebut dapat terjadi karena tidak adanya *purpose* dan *passion* yang jika dikolerasikan akan menjadi sebuah makna atau *meaning* (Agung, 2023). *Meaning of work* dikenal sebagai suatu kondisi dimana individu dalam pekerjaan memiliki arti, makna, tujuan, dan signifikansi dalam kehidupan individu tersebut sehingga individu bisa memberikan kontribusi yang optimal (Steger et al., 2012). Sedangkan Wrzesniewski et al., dalam Rosso et

al. (2010) menjelaskan bahwa *meaning of work* adalah pemahaman dari individu terkait apa yang akan dan telah dilakukan dalam suatu pekerjaan yang sejalan dengan apa yang seharusnya dilakukan. Individu yang memiliki *meaning of work* berarti memiliki *meaning at work* dan juga *meaning in work* karena keduanya saling berhubungan dan membentuk *meaning of work* (Steger et al., 2012).

Pada terbentuknya *meaning of work*, terdapat tiga orientasi dalam bekerja yaitu *job orientation work*, *career orientation*, dan *calling orientation* (Wrzesniewski, 2003). Adapun *meaning of work* menurut Steger et al. (2012) memiliki tiga dimensi yaitu pertama *positive meaning in work* yang artinya adanya perasaan positif yang membuat makna dalam bekerja setiap hari. Kedua *meaning making through work* yang artinya makna dari pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan individu. Ketiga *greater good motivation* yaitu keinginan individu untuk membuat dampak baik pada orang lain di sekitarnya.

*Meaning of work* pada individu dapat tergambar dalam diri individu karena dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti diri sendiri (*self*), orang di sekitar (*others*), konteks pekerjaan (*work context*) (Rosso et al., 2010a). Begitu juga dengan *new entry level workers* yang mengatakan bahwa mereka memaknai pekerjaannya karena memiliki rekan kerja yang suportif dan memberikan energi positif selama bekerja. Selain itu, ada juga dari mereka yang baru diterima kerja dan telah menjabat sebagai supervisor yang membuat ia merasa bahwa peranannya dalam pekerjaan adalah hal yang penting sehingga ia menganggap bahwa pekerjaan tersebut bermakna.

Selain faktor internal individu, kondisi suatu perusahaan menjadi bagian dari faktor pembentuk *meaning of work*. Perusahaan dengan sistem manajemen yang baik akan membuat pekerjaannya merasa nyaman dan betah, contohnya dengan adanya sistem *human capital*. Salah satu jenis perusahaan yang menerapkan sistem *human capital* adalah perusahaan dengan kelas besar. Sistem *human capital* memberikan banyak pelatihan dan fokus pada kinerja dan produktivitas sumber

daya manusia, sehingga para pekerja akan merasa bahwa mereka diakui dan memiliki peran penting bagi perusahaan (Efendi, 2019). Pernyataan tersebut didukung oleh data *preliminary* dari sudut pandang HRD terhadap *new entry level workers* di dua perusahaan kelas besar yang berada di Jawa Timur.

*“Sejauh ini, fresh graduate atau new entry level itu kerjanya ya bagus. Seperti si D itu dia baru satu bulan kerja di sini tapi menurut saya kerjanya sudah maksimal, dan kalau dikasih kerjaan itu kerjanya cepet. Jadi saya gak perlu jelasin lama-lama karena mereka mau mencari tahu bagaimana cara kerja di suatu divisi yang sedang mereka jalani itu”*

(Y, Laki-laki, 34 tahun, HRD)

*“Aku suka ngeliat new entry level workers yang baru bekerja. Mereka itu punya keinginan yang tinggi buat belajar, jadi hal-hal kecil kadang mereka itu perhatiin dan mereka tanyain apakah kalau begini itu sudah bener atau belum. Mereka selalu pingin ngasih hasil yang terbaik, jadi sampe mereka itu belajar sendiri gimana cara ngerjain ini itu. Dan ya aku puas sama hasil kerja mereka”*

(C, Perempuan, 32 tahun, HRD)

Hasil *preliminary* di atas menggambarkan kepribadian dan karakteristik dari *new entry level workers*, mereka dikenal sebagai pekerja keras dan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2022), bahwa *new entry level workers* dalam dunia kerja berfokus pada tujuan pekerjaan, dimana mereka ingin memberikan inovasi lanjutan pada perusahaan dan mengerjakan sesuatu yang berdampak bagi orang sekitarnya. Data dari HRD tersebut belum menggambarkan sepenuhnya aspek *meaning of work* pada diri individu, namun data tersebut menggambarkan orientasi kerja *new entry level*

*workers* yang terletak pada *career orientation* dimana mereka berfokus pada pengembangan karir dan kesuksesan mereka.

Selanjutnya aspek-aspek *meaning of work* juga terdapat dalam pernyataan *new entry level workers* yang bekerja di perusahaan kelas besar.

*“Aku sejauh ini mengerti sama apa yang aku kerjakan, apalagi waktu kuliah aku juga sudah dapat bekal dan pengalaman tentang hal itu. Jadi di sini aku tinggal improve dan nembangin skill aku biar lebih maksimal. Sekarang setelah bekerja aku juga merasa kalo kerjaan yang aku jalani ini penting buat hidupku, seperti aku bisa biayai hidupku sendiri.”*

(A, Perempuan, 22 tahun)

*“Aku kerja karena aku senang dengan pekerjaanku, aku juga selalu pingin belajar hal baru, jadi aku sering nyari tau sendiri hal-hal yang belum pernah aku tau sebelumnya. Jadi aku gak ngerepotin rekan kerja atau atasan. Di keluargaku, aku juga udah diajarin dari kecil kalo ngerjain segala sesuatu itu harus maksimal, kalau bisa gak ngerepotin orang lain ya lebih baik.”*

(G, Perempuan, 22 tahun)

Berdasarkan hasil *preliminary* terhadap subjek A dapat ditinjau melalui aspek *positive meaning* yang artinya subjek A dan subjek G dapat memaknai pekerjaannya dengan mengandalkan pengalaman serta sudut pandangnya sebelum memulai pekerjaan, serta mengkorelasikan makna pengalaman individu terhadap pekerjaannya saat ini. Mereka mengandalkan pengalaman *part-time* dan pengetahuan selama subjektifnya untuk melakukan pekerjaannya saat ini, dengan adanya hal tersebut berarti individu menganggap bahwa pekerjaannya penting dan bermakna. Pada aspek *positive meaning*, terdapat beberapa perilaku yang ditunjukkan oleh subjek. Subjek merupakan seorang HR personalia dan HR

rekrutmen memiliki tugas untuk mengorganisir dokumen-dokumen, oleh karena itu mereka biasanya jarang bertanya kepada rekan lainnya terkait penataan dokumen. Berangkat dari pengalaman yang dimiliki kedua subjek, selama bekerja mereka selalu memberikan kontribusi yang baik dengan minimnya revisi pekerjaan dari atasan.

Selanjutnya, adapun hasil *preliminary* yang ditinjau menurut aspek *meaning making through work*.

*“Aku fine aja kok bekerja di sini, aku selalu enjoy sama apa yang aku kerjakan. Kalau terkait masalah gaji sih sebenarnya aku gak terlalu mempermasalahkan, hanya kalau bisa ya cukup untuk sehari-hari.”*

(G, Perempuan, 22 tahun)

*“Saya sih cocok sama perusahaannya, makanya saya ambil. Saya juga kan dididik untuk selalu bisa beradaptasi dengan baik dimanapun, jadi saya mencoba untuk menganggap pekerjaan ini sebagai rumah bagi saya. Dimana saya bisa merasa aman juga tanpa tertekan ketika sedang bekerja.”*

(J, Perempuan, 22 tahun)

Subjek G merasa bahwa ia menikmati pekerjaannya, dan tidak terlalu memprioritaskan gaji. Sedangkan subjek A bekerja dengan perasaan aman dan bahagia, ia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan perusahaannya dengan menganggap pekerjaan yang dilakukan itu bukan suatu tekanan. Hal ini sejalan dengan adanya aspek *meaning making through work* yang artinya subjek G dan J bisa merasakan kebahagiaan dalam pekerjaannya, sehingga kedua subjek dapat dikatakan memaknai pekerjaannya. Berdasarkan aspek *meaning making through work*, individu dikatakan memiliki *meaning* jika ia mengejar kebutuhan aktualisasi dirinya dalam bekerja, bukan gaji. Di aspek kedua juga tampak pada diri subjek, artinya subjek memahami arti atau makna dari pekerjaannya untuk kebermaknaan hidupnya. Subjek adalah seorang HR di bagian personalia yang tugasnya adalah

mengurus data atau dokumen karyawan, melakukan *payroll*, dan mengurus cuti, membuat ia menjadi lebih mampu memajemen dirinya. Ia sekarang menjadi pribadi yang lebih teratur untuk membereskan barang-barangnya, serta menata uang tabungan yang dimilikinya, hal itu terjadi arena sudah terbiasa atau terlatih untuk mengurus data-data serta keperluan karyawan di perusahaan.

Hasil *preliminary* juga menunjukkan gambaran dari aspek ketiga *meaning of work* yaitu *greater good motivation*.

*“Tujuan aku kerja juga karena aku pingin jadi orang yang bermanfaat, kan sekarang aku kerja sebagai staf rekrutmen, jadi aku berharap dengan pekerjaanku ini aku bisa buka lapangan kerja yang lebih luas buat orang-orang di luar sana.”*

(G, Perempuan, 22 tahun)

*“Pekerjaan ini membuat aku jadi lebih sadar kalau ternyata aku bisa ya mandiri, dan jalan sejauh ini. Aku juga bisa memberikan kontribusi bagi orang-orang di sekitarku.”*

(A, Perempuan, 22 tahun)

*“Aku selama bekerja di sini sering mendapat apresiasi karena aku adalah karyawan termuda di perusahaan ini. Terkadang kan karena aku orangnya moodyan, jadi adanya pujian itu ngebuat aku jadi semangat bekerja lagi.”*

(M, Perempuan, 22 tahun)

Ditinjau dari aspek *meaning of work* lainnya, hasil *preliminary* kepada subjek G dan subjek A menggambarkan bahwa aspek *greater good motivation* terpenuhi pada subjek. Aspek *greater good motivation* memiliki arti bahwa individu



mengalami pengembangan dalam pekerjaan ketika mendapat dukungan dan bisa memberikan dampak positif pada orang lain. Sejalan dengan apa yang dikatakan oleh subjek G bahwa di pekerjaan yang dijalani saat ini, ia bisa memberikan kontribusi bagi orang sekitar. Sedangkan pada subjek M, ia mendapatkan dukungan dari orang-orang di sekitarnya yang membuat ia semakin termotivasi menjalani pekerjaannya. Menurut aspek *greater good motivation* ketika individu mendapat dukungan dalam pekerjaan, maka ia akan lebih memberikan dampak positif pada orang lain atas pekerjaan yang dilakukannya. Tercerminnya aspek *greater good motivation* pada subjek tercermin dari perilakunya ketika bekerja sebagai HR bagian rekrutmen yaitu ia menjembatani atau memfasilitasi orang-orang di luar sana dengan memberikan mereka kesempatan kerja melalui penyebaran informasi lowongan kerja yang ada hingga di tahap penerimaan kerja.

Berdasarkan hasil *preliminary* terhadap *new entry level workers* Generasi Z yang bekerja di perusahaan besar, tergambar bahwa *new entry level workers* memiliki *meaning of work*. Adanya aspek *positive meaning* tergambar ketika mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh selama berkuliah, sehingga hal itu menjadi dasar bagi mereka untuk bekerja dan mendapat kebermaknaan bagi dirinya sendiri. Aspek tersebut tergambar pada subjek A yang mengandalkan pengalamannya ke dalam pekerjaannya. Kemudian adanya aspek *meaning making through work* tergambar melalui pernyataan rasa senang dan aman dengan lingkungan pekerjaan dan atas apa yang dikerjakan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Baldonado (2018) yang mengatakan bahwa *new entry level workers* lebih menyukai lingkungan kerja yang dapat memberikan kebebasan untuk meningkatkan karirnya. Aspek kedua ini tergambar pada diri *new entry level workers* karena mereka juga merasakan rasa aman dan juga nikmat dalam melakukan pekerjaannya. Terakhir, aspek *greater good motivation* tampak pada *new entry level workers* yaitu adanya dukungan yang diperoleh dari orang sekitar untuk mendorong mereka, dan diperkuat dengan pernyataan bahwa mereka ingin menjadi dampak yang baik bagi sekitarnya, seperti membuka lapangan pekerjaan baru. Dari berbagai *preliminary* yang dilakukan kepada *new entry level workers*

Generasi Z dari perusahaan kelas besar, dapat dikatakan bahwa mereka memiliki *meaning of work* pada pekerjaan yang dijalannya.

Berbeda dengan hasil *preliminary* dari *new entry level workers* yang bekerja pada perusahaan level menengah dan kecil. Mereka tidak memiliki *meaning* di pekerjaannya karena mereka hanya memandang pekerjaannya sebagai suatu kewajiban yang dapat membuat mereka bertahan hidup dari gaji.

*“Kerjaan sih aku anggep sebagai kewajiban ya, intinya aku kerja untuk mendapatkan uang. Karena kalo gak dapet uang nanti aku kalo beli-beli pake uang siapa. Jadi intinya aku dapet kerja aja udah seneng.”*

(J, Perempuan, 22 tahun)

*“Gimana aku mau menolong orang lain, gak mikir itu sih sejauh ini. Aku masih mikir diriku sendiri untuk dapat cuan.”*

(K, Perempuan, 23 tahun)

Menurut Steger et al. (2012), *meaning of work* memiliki manfaat bagi individu dan perusahaan. Individu yang memiliki *meaning of work* dalam pekerjaannya akan mampu memandang pekerjaannya lebih luas. Individu yang memaknai pekerjaan secara positif akan membuat individu tersebut memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, serta menambahkan nilai-nilai perusahaan ke dalam dirinya, sehingga pekerjaan tidak hanya menjadi rutinitas melainkan menjadi bagian dari kehidupan individu. Adapun peneliti terdahulu mengenai *meaning of work* menyatakan bahwa adanya *meaning of work* pada individu akan meningkatkan keterlibatan kerja atau *work engagement* seseorang (Larasati et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa penting untuk mengetahui gambaran *meaning of work* pada *new entry level workers*, khususnya pada Generasi Z karena merekalah yang mendominasi angkatan kerja pada dunia industri di masa datang. *Meaning* pada *new entry level* menjadi penting agar

perusahaan dapat bertumbuh dan berkembang dengan adanya *meaning* yang terbangun pada mereka. Jika individu bekerja dan tidak memiliki *meaning of work*, maka individu tersebut dapat dikatakan tidak memiliki motivasi, rasa optimis, dan membuat kerugian pada perusahaan dan individu tersebut sehingga membuat individu tidak merasa bahagia menjalani pekerjaannya, serta tidak memiliki keterikatan dalam perusahaan (Krisna Dewi & Ari Prasetya, 2020). Penelitian ini berfokus pada *new entry level workers* Generasi Z yang bekerja di perusahaan kelas besar karena sistem manajemen yang ada pada perusahaan besar telah terjamin dan dapat berdampak bagi kinerja karyawan, harapannya penelitian ini dapat memberikan saran pada perusahaan kelas kecil dan menengah. Selain itu peneliti juga mengambil subjek pada pulau Jawa karena mayoritas Generasi Z berada di pulau Jawa (Kominfo, 2021). Penelitian yang mengangkat tema terkait gambaran *meaning of work* pada *new entry level workers* Generasi Z masih jarang dilakukan, sehingga penelitian ini dilakukan untuk melihat gambaran tersebut. Peneliti ingin melihat dan mengetahui bagaimana gambaran *new entry level workers* dalam mencapai *meaning of work* dalam pekerjaannya.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Bagaimana gambaran *meaning of work* pada *new entry level workers* Generasi Z?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *meaning of work* pada *new entry level workers* Generasi Z.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan teori dalam bidang psikologi industri organisasi dan psikologi positif mengenai *meaning of work* pada *new entry level workers* Generasi Z.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi *New Entry Level Workers*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat *new entry level workers* lebih memaknai pekerjaan yang sedang dijalankan, dan tidak hanya berorientasi pada gaji atau kepuasan pribadi.

b. Bagi perusahaan kelas besar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat perusahaan kelas besar untuk mempertahankan kondisi perusahaan yang membuat pekerjanya memiliki *meaning of work*.

c. Bagi perusahaan kelas kecil dan menengah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk membangun kondisi perusahaan yang dapat membuat pekerja merasa nyaman dan memaknai pekerjaannya secara positif, terlebih pada *new entry level workers*.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya mengenai gambaran *meaning of work* pada *new entry level workers* Generasi