

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Psychological capital berkaitan pada kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan seperti kompetensi teknis (*hard competence* atau *hard skills*) dan kompetensi perilaku (*soft competence* atau *soft skills*). Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) *psychological capital* atau modal psikologis merupakan kemampuan positif yang dimiliki setiap orang dan berguna bagi perkembangan individu. *Psychological capital* mengacu pada karyawan yang harus kuat dan tekun menghadapi tekanan berat akan persaingan bisnis, memiliki rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan perubahan, memiliki semangat optimis, mampu mempersiapkan masa depan, serta memiliki harapan untuk berhasil (Luthans et al., 2007). Karyawan memerlukan keseimbangan emosi positif atau negatif dapat bertahan di kerasnya dunia kerja. Karyawan yang menghadapi permasalahan atau dalam tekanan terus-menerus akan berpikir sempit atau menggunakan satu solusi, kehilangan kreativitas, sulit menyerap hal yang baru, sehingga emosi positif diperlukan agar karyawan dapat memiliki kesempatan berpikir kreatif. *Psychological capital* memberikan pengaruh pada perilaku, sikap, dan cara pandang karyawan (Luthans, 2006).

Psychological capital penting dimiliki oleh karyawan didasarkan pada pentingnya semangat positif dalam kekuatan atau daya juang yang dimiliki oleh karyawan, melampaui skill yang dimiliki, dan bagaimana karyawan menerapkan skill di suatu organisasi atau perusahaan, melibatkan pengembangan untuk menghasilkan keunggulan kompetitif (Liwarto & Kurniawan, 2015). *Psychological capital* mempengaruhi sistem kerja karyawan dalam perusahaan dan memberikan dampak pada kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki keyakinan diri, semangat untuk konsisten meningkatkan kinerja akan mampu mendorong karyawan untuk mencoba hal baru dengan meningkatkan kualitas hasil kerja sesuai yang diinginkan (Satria Efandi et al., 2023). Kinerja karyawan yang tinggi berkaitan pada sikap karyawan seperti mampu termotivasi, mengembangkan ide-ide inovatif,

lebih produktif, lebih jarang bolos, lebih dapat diandalkan, memiliki loyalitas yang tinggi, dan berkontribusi dalam mengurangi *turnover* pada perusahaan (Maymanah, 2019). Menurut Mathis dan Jackson (2012) kinerja yaitu hasil atas apa yang dilakukan ataupun tidak dilakukan oleh pegawai yang bekerja dan seberapa banyak pegawai yang bekerja memberikan kontribusi kepada perusahaan yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pegawai, kehadiran pegawai di tempat kerja, dan sikap kooperatif seorang pegawai (Abdullah & Hernita, 2020).

Karyawan yang lebih memiliki motivasi memberikan kinerja yang baik pada kemajuan perusahaan dan menjalankan nilai-nilai yang telah ditetapkan perusahaan. *Psychological capital* juga berpengaruh pada kepuasan kerja individu yang akan mampu mengelola dirinya, merasa bahagia dengan apa yang dilakukan pada pekerjaannya dan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan. Individu yang memiliki *psychological capital* dapat memberikan penilaian positif terhadap keadaan, kemampuan melihat kemungkinan untuk sukses berdasarkan usaha, dan ketekunan yang dilakukan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). *Psychological capital* mempunyai konsep sumber daya yang dimiliki oleh individu dalam mengembangkan kapabilitas psikologis yang terdiri dari keyakinan diri, harapan, optimis, dan resiliensi (Wardani & Noviyani, 2020).

Perusahaan yang sehat tercermin dari karyawan yang mampu bertahan melalui berbagai tantangan dan persaingan usaha. Karyawan yang memiliki pandangan positif antusiasme, mengembangkan, dan saling menghargai. Karyawan yang memahami mengenai *psychological capital* dapat memberikan kontribusi pada penyusunan program-program pengembangan di perusahaan. Sebaliknya karyawan mengenai *psychological capital* yang rendah akan menunjukkan ketidakpercayaan diri dalam menghadapi tantangan perubahan, motivasi diri yang rendah, tidak memiliki target, tidak mampu mengembangkan kemampuan, tidak tekun atau tidak bersemangat dalam mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan, mudah menyerah, ketika menghadapi kesulitan atau kegagalan, mereka mengalami kesulitan bangkit kembali dari situasi tersebut, tidak dapat diberikan tugas-tugas yang menantang, tidak memiliki kemauan untuk berusaha melebihi dari

target yang telah ditetapkan dan tidak memikirkan masa depan serta tidak dapat membuat atribusi positif sebagai antisipasi hal-hal buruk dalam perubahan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Generasi yang paling muda dan baru memasuki angkatan kerja adalah generasi Z (Putra, 2018b). Berdasarkan data (Statistik, 2019) generasi Z yang masuk dalam kategori usia kerja yaitu individu yang lahir di tahun 1995-2004 (Ramadhani & Nindyati, 2022). Generasi Z sebagai generasi yang penuh inovasi dengan gagasan yang *out of the box* namun mudah kecewa, mudah hancur, dan sakit hati (Kosasih & Yunanto, 2022). Menurut Ozkan & Solmaz (2015) Generasi Z merupakan generasi yang baru memulai karir sehingga perilaku generasi ini dalam dunia kerja belum mendapat perhatian, ekspektasi yang diharapkan dari karyawan generasi Z (Putra, 2018a). Kehadiran generasi Z di berbagai perusahaan menjadi tantangan dalam persoalan psikologis kesiapan masuk dunia kerja bagi pemilik usaha beserta jajaran manajemen lain, khususnya departemen sumber daya manusia untuk mengelola potensi dan pemberian tanggung jawab yang tepat, sesuai dengan karakter yang mereka miliki. Hal ini akan menjadi pekerjaan besar, mengingat kemampuan tiap individu dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya tidak sama. Mayoritas generasi Z tidak memiliki daya juang, mudah menyerah, generasi yang susah diatur (Kosasih & Yunanto, 2022).

Generasi Z menjadi kurang bertanggung jawab secara mental dan kurang mendalami suatu profesi (Fitri et al., 2023). Menurut Luthans (2008) Individu yang tidak memiliki *psychological capital* dalam melakukan pekerjaan memiliki ciri seperti kurang percaya diri, tidak bersemangat dalam mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan, kesulitan menciptakan kreasi dan inovasi baru dalam bekerja, tidak mampu menyelesaikan masalah serta tidak mampu dalam mencapai target atau tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh diri sendiri, tidak mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki, mengalami kesulitan untuk bangkit kembali dari situasi yang sulit, tidak dapat diberikan tugas yang menantang yang dapat mempengaruhi *stress* dalam bekerja dan kinerja karyawan sehingga menimbulkan pada keputusan untuk berhenti atau perilaku *turnover* (Luthans et al., 2008). Stress dalam bekerja menimbulkan ketidakmampuan individu dalam

menghadapi tekanan atau tuntutan pekerjaan yang lebih terlalu besar. Stres kerja memunculkan dorongan berpikir untuk berhenti dari pekerjaan yang membuat individu mencari apa yang sebenarnya diinginkan (Primadineska, 2021). Intensitas karyawan yang memutuskan untuk berpindah dari suatu organisasi yang terlalu tinggi maka akan mempengaruhi kualitas organisasi atau perusahaan menurun (Putri et al., 2022). *Stress* memiliki dampak negatif bagi kesehatan jasmani, perilaku dan lingkungan.

Stres kerja membuat karyawan membolos, tidak semangat dalam bekerja. Karyawan yang mengalami *stress* dapat memberikan dampak negatif pada perusahaan yaitu timbulnya kekacauan dan hambatan dalam manajemen maupun operasional kerja, menurunkan tingkat produktivitas kerja serta menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan (Meiliana, 2020). Masalah yang dialami oleh generasi Z di lingkungan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh perkembangan era dan tuntutan pekerjaan yang ada, namun juga dipengaruhi oleh aspek psikologis yang membentuk karakternya. Salah satu aspek psikologis yang berpengaruh pada karyawan generasi Z yaitu konsep *positive organizational behavior* yang mengarah pada kekuatan dan kapasitas psikologis sumber daya manusia yang dapat diukur, dioptimalkan, dan dikelola, dan dikelola untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja yang dipahami dengan istilah *psychological capital* atau modal psikologis (Mardiah, 2019). *Psychological capital* sebagai keadaan perkembangan psikologi positif seorang individu dan ditandai dengan memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan agar berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; membuat atribusi positif (*optimism*) mengenai keberhasilan saat ini dan masa depan; tekun mencapai tujuan dan mengarahkan kembali jalan menuju tujuan (*hope*) agar berhasil; dan ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan bangkit kembali dalam mengapai (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Karyawan generasi Z memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi pada aspek *hope* sebab karyawan memiliki pemikiran untuk mencapai karir yang lebih tinggi sesuai dengan cita-cita (Prawitowati, 2022). Karyawan generasi Z pada aspek *optimism* dan *resiliency* rendah yaitu lambat dalam menyelesaikan pekerjaan

yang diberikan, merasa tertekan seperti sulit menyesuaikan diri. Berdasarkan penelitian Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya (Tyahyono, 2020) pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan mengenai *psychological capital* yang hidup di Surabaya kurang sesuai kualitas tenaga kerja dengan kualifikasi yang dibutuhkan pasar kerja, kurang keterampilan yang mengakibatkan rendahnya kualitas sumber daya manusia. Kualifikasi tenaga kerja generasi Z belum mampu memenuhi tuntutan dalam persaingan pasar kerja global yang membutuhkan tenaga kerja yang profesional dan bersertifikasi. Penurunan kualitas sumber daya manusia di Surabaya sebesar 19,39% (Nurhadi, 2015). Menurut Lahu (2017) bahwa adanya tenaga kerja kualitas yang rendah akan mempengaruhi kualitas produksi sebesar 75,70%. Menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur (2023) tingkat pengangguran terbuka di Surabaya merupakan tingkat pengangguran 6,76% tertinggi ke 4 di Jawa Timur sehingga mempengaruhi pertumbuhan ekonomi menjadi menurun dan tidak semua penduduk dapat melakukan perubahan perilaku di tempat kerja dan beradaptasi dengan tujuan perusahaan, memiliki tantangan mengupayakan sumber daya manusia usia yang produktif, individu harus memiliki kompetensi dan keterampilan agar tidak menjadi beban. Individu yang memiliki potensi dan perkembangan positif dapat dikatakan memiliki *psychological capital* seperti percaya diri, optimisme, harapan, dan resiliensi.

Karyawan yang memiliki modal psikologis yang baik maka akan memunculkan perilaku kerja yang positif (Luthans et al., 2007). Pemahaman mengenai kondisi *psychological capital* pada generasi Z yang masuk dalam dunia kerja akan menjadi dasar bagi pengelola SDM di perusahaan dalam merancang system pengelolaan SDM, yang mengarah kualitas kehidupan kerja yang baik di perusahaan. *Staff* karyawan yaitu unsur pembantu pimpinan yang melakukan Sebagian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan. *Staff* memiliki peranan yang besar dalam mendukung tujuan-tujuan dari perusahaan. Fungsi *staff* yaitu memberikan bantuan pada setiap pekerjaan pimpinan, mengartikan pikiran pimpinan dalam rencana tindakan dan kebijaksanaan, memberikan pengaruh ketika pengambilan keputusan, konsep kerja dan evaluasi, membantu melancarkan alur kegiatan perusahaan, memberikan

pelayanan yang baik pada pimpinan dengan memberikan berbagai informasi, melakukan berbagai pekerjaan kantor yang sifatnya operatif.

Psychological capital merupakan salah satu modal psikologis yang berpengaruh besar bagi keberhasilan tiap-tiap pekerja. Penelitian-penelitian terdahulu, baik yang dilakukan di Indonesia maupun di luar Indonesia, telah menunjukkan bahwa *psychological capital* menjadi penunjang penting bagi beberapa aspek psikologis yang dimiliki oleh karyawan di tempat kerja. Namun, belum banyak penelitian yang memaparkan terkait peran *psychological capital* dalam keberhasilan generasi Z pada pekerjaan yang ditekuninya. Generasi Z sebenarnya memiliki modal dari dalam diri namun tidak dapat dikembangkan secara optimal di ruang lingkup sehari-hari. Penelitian terdahulu tidak mengkhususkan penelitiannya pada generasi Z, padahal populasi generasi Z saat ini mendominasi para pekerja dan pencari kerja. Generasi Z yaitu generasi baru dalam lingkungan kerja (Nurqamar et al., 2022). Generasi Z juga merupakan generasi yang akan meneruskan kehidupan dunia kerja dari generasi-generasi sebelumnya.

Karyawan generasi Z yang bekerja dalam waktu 1 tahun kurang lebih juga membutuhkan penyesuaian dalam lingkungan kerjanya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal (Prawitowati, 2022). Menurut Badan Pusat Statistik (2019) penduduk usia kerja di Indonesia yaitu penduduk yang berusia 15 tahun dan lebih (Ramadhani & Nindyati, 2022). Berdasarkan data statistik (2019) bahwa generasi Z yang masuk dalam kategori usia kerja adalah individu yang lahir di tahun 1995-2004. Selain itu juga, belum banyak peneliti yang memaparkan *psychological capital* di berbagai bidang kerja. Lingkungan kerja pada tiap-tiap bidang kerja, memiliki *culture* yang berbeda. *Psychological capital* secara tidak langsung juga akan memberikan dampak terhadap karyawan pada tiap-tiap jenis bidang usaha. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terkait peran *psychological capital* pada karyawan generasi Z di berbagai sektor usaha, yang nantinya akan berguna bagi perusahaan atau pemilik usaha dan karyawan generasi Z.

Berdasarkan wawancara dengan informan P berusia 25 tahun yang merupakan karyawan di salah satu perusahaan Surabaya. Informan P termasuk

karyawan yang bekerja di suatu perusahaan distributor obat. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan terkait yang dialami selama bekerja. Informan P menceritakan menceritakan informasi yang dapat peneliti laporkan.

“Saya saat diberikan tugas dari atasan, saya merasa tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan maksimal karena tugas yang diberikan itu cukup berat, banyak, sehingga saya kurang bisa membuat program yang akan dilaksanakan ke depannya, mengerjakan apa adanya dan saya juga tidak terlalu berharap lebih untuk program yang saya buat disetujui sepenuhnya oleh atasan dan dapat pujian dari atasan saat diberikan tugas pekerjaan.”

Berdasarkan hasil wawancara informan yang peneliti lakukan, informan P adalah karyawan yang mengalami *optimism, self-efficacy* yang rendah. Informan P tidak memiliki sifat yang pesimis, menafsirkan peristiwa-peristiwa yang negatif, tidak yakin dalam menggunakan kemampuan sumber daya kognitif atau tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan informan S berusia 27 tahun yang merupakan karyawan di salah satu perusahaan Surabaya. Informan S termasuk karyawan yang bekerja di suatu perusahaan distributor kain. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan terkait yang dialami selama bekerja. Informan S menceritakan informasi yang dapat peneliti laporkan.

“Saya sering diberikan tugas atau kesempatan menjadi ketua rapat saat mengikuti rapat tetapi saya sering menolak karena saya masih memiliki tugas yang banyak, saya tidak menyelesaikannya secara langsung saat diberikan oleh atasan terus terang saya juga tidak terlalu percaya diri saat berbicara di depan banyak orang karena saya juga pernah mengalami kesalahan saat presentasi di tempat lama saya dulu bekerja sehingga saya saat diberikan tugas menjadi ketua rapat menjadi takut salah berbicara di depan banyak orang seperti atasan dan rekan kerja sehingga saya terkadang menolak atau menghindari tawaran dari atasan.”

Berdasarkan hasil wawancara informan yang peneliti lakukan, informan S adalah karyawan yang mengalami *optimism, resiliency* yang rendah. Informan S belum mampu bangkit kembali dari kesulitan atau kegagalan dan memiliki

penafsiran peristiwa yang negatif seperti takut mengulangi dan mengalami kesalahan lagi saat presentasi di tempat kerja.

Berdasarkan wawancara dengan informan Y berusia 26 tahun yang merupakan karyawan di salah satu perusahaan Surabaya. Informan Y termasuk karyawan yang bekerja di suatu perusahaan distributor cat. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan terkait yang dialami selama bekerja. Informan Y menceritakan informasi yang dapat peneliti laporkan.

“Saya saat menghadapi masalah ada miss komunikasi antar divisi yang lain dalam pengiriman barang yang salah membuat saya menjadi panik dan bingung karena atasan saya pernah memarahi saya dengan suara keras dan di depan orang lain juga, sehingga saat mengambil keputusan selanjutnya, saya terkadang hanya terdiam dulu, stress dan berpikir kemungkinan terjeleknya bagaimana saat bertemu dan ditanyain oleh atasan.”

Berdasarkan hasil wawancara informan yang peneliti lakukan, informan Y adalah karyawan yang mengalami *resiliency*, *self-efficacy* yang rendah. Informan Y belum pulih atau bangkit dari kesulitan yang dialami dengan belum mencoba kembali dengan kemampuan yang dimiliki memobilisasi motivasi atau tindakan yang diperlukan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara dengan informan C berusia 28 tahun yang merupakan karyawan di salah satu perusahaan Surabaya. Informan C termasuk karyawan yang bekerja di suatu perusahaan pabrik *furniture*. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan terkait yang dialami selama bekerja. Informan C menceritakan informasi yang dapat peneliti laporkan.

“Saya merasakan saat mengerjakan tugas itu merupakan hal yang berat bagi saya karena saya merasa tugas yang diberikan itu sangat banyak dan saya kurang menyukai pekerjaan itu karena sebelumnya saya ditempatkan di divisi yang saya sukai pekerjaannya sehingga saat saya pindah di divisi tersebut membuat saya menjadi tertekan saat melakukan pekerjaan tersebut.”

Berdasarkan hasil wawancara informan yang peneliti lakukan, informan C adalah karyawan yang mengalami *resiliency* yang rendah. Informan C belum memiliki kapasitas untuk bangkit dari kesulitan saat dipindahkan ke divisi yang lain dan melakukan pekerjaan tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan yang ada sehingga merasa tertekan dan berat saat melakukan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan wawancara dengan informan R berusia 22 tahun yang merupakan karyawan di salah satu perusahaan Surabaya. Informan R termasuk karyawan yang bekerja di suatu perusahaan distributor pecah belah. Peneliti menanyakan beberapa pertanyaan terkait yang dialami selama bekerja. Informan R menceritakan informasi yang dapat peneliti laporkan.

“Saya saat mengikuti rapat kerja kadang merasa bosan, kadang kurang bisa mengikuti pembicaraan saat rapat karena saya juga kurang persiapan mempelajari materi rapat yang akan dibahas sehingga dari situ saya merasa tertekan saat mengikuti diskusi dengan rekan kerja dan atasan karena saya juga kalau dirumah bawaannya pengen rebahan, main game sehingga saya terkadang lupa untuk mempersiapkan dalam mempelajari materi pekerjaan yang akan dibahas nantinya.”

Berdasarkan hasil wawancara informan yang peneliti lakukan, informan R adalah karyawan yang mengalami *self-efficacy*, *optimism*, *hope* yang rendah. Informan R tidak menguasai dalam sumber daya kognitif seperti tidak mempelajari materi pekerjaan dengan maksimal yang akan dibahas di rapat dan selalu memiliki sifat pesimis seperti saat ingin berada di zona nyaman, tidak memiliki perencanaan dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari lima informan menggambarkan beberapa aspek *psychological capital* yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Informan P, Y, dan R pada *self-efficacy* belum memiliki keyakinan diri dalam kemampuan untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, atau tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan suatu pekerjaan. Informan P, S, dan R pada *optimism* memiliki sifat yang pesimis seperti memiliki penafsiran yang negatif atau buruk dalam segala sesuatu yang terjadi di dalam pekerjaan. Informan R pada *hope* tidak memiliki perencanaan dalam mencapai tujuan pekerjaan yang

jelas, dan ingin berada di zona nyaman. Informan S, Y, dan C pada *resiliency* belum mampu bangkit mencoba lagi dengan hal yang baru, tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan yang ada sehingga merasa tertekan dan berat dalam melakukan pekerjaan.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi dengan ruang lingkup sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah *psychological capital*.
- b. Partisipan dalam penelitian ini yaitu generasi Z yang bekerja di Surabaya.

1.3. Rumusan Masalah

Bagaimana keadaan *psychological capital* pada generasi Z yang bekerja di Surabaya?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *psychological capital* pada karyawan (*staff*) generasi Z yang bekerja di Surabaya.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan masukan pada karyawan (*staff*) generasi Z yang bekerja di Surabaya.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Generasi Z

Karyawan generasi Z diharapkan dapat memberi informasi mengenai *psychological capital* yang bekerja untuk meningkatkan *psychological capital* karyawan generasi Z di Surabaya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terhadap *psychological capital*.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan *psychological capital* karyawan generasi Z di bagian *staff* yang bekerja di perusahaan.