

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perusahaan sejatinya tidak dapat dipisahkan dengan karyawan atau anggota organisasi, peran serta karyawan sangat penting bagi efektivitas organisasi atau perusahaan. Keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Pada era globalisasi setiap perusahaan dituntut untuk memiliki produktivitas tinggi. Hal ini membuat setiap perusahaan menjadi teliti dalam seleksi karyawan. Azizah (2017) mengatakan perusahaan atau organisasi akan memilih karyawan yang proaktif, berinisiatif tinggi dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan dan karir. Sebagai aset keberhasilan organisasi, maka diperlukan adanya keterikatan (*engagement*) pegawai sebagai sumber daya manusia.

Towers Watson (2014) dalam penelitiannya mendefinisikan *engagement* merupakan irisan dari tiga aspek yaitu rasional, emosional, dan motivasional terhadap perusahaan. Aspek rasional diartikan bahwa pegawai meyakini dan mendukung nilai-nilai dalam perusahaan, dan aspek emosional didefinisikan bahwa pegawai memiliki rasa memiliki, dan kebanggaan pada perusahaan. Aspek motivasional adalah dimana pegawai memiliki kemauan untuk berkontribusi lebih untuk perusahaan dan memiliki keinginan untuk tetap berkarya dalam perusahaan.

Definisi motivasi itu sendiri dalam Robbins & Judge (2015) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan tentang kekuatan, arah dan

ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Secara umum individu akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan. Kepuasan kerja (dalam Robbins & Judge, 2015) menggambarkan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik yang cukup luas. Penilaian pekerja atas kepuasannya terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan kompleks dari banyak elemen berbeda.

Sebelumnya Tania & Sutanto (2013) melakukan penelitian seputar *employee engagement* yang dipengaruhi oleh kepuasan dan motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian Suwardi dan Joko Utomo (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Mendukung penelitian Wibowo (2013) yang mengatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Kristanto, Rahyuda, dan Riana (2014) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada PT. Indonesia Power UBP Bali, hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hasil ini didukung riset yang dilakukan oleh Bowling dan Hammond (dalam Kristanto dkk, 2014) yang melibatkan 80 penelitian dan 30.703 responden, semua menyatakan bahwa dampak dari kepuasan kerja adalah tingginya komitmen.

Berdasarkan hal-hal diatas maka sumber daya manusia sangatlah penting dan berpengaruh dalam berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Biromo

(2016) mengatakan bahwa tingkat keberhasilan organisasi dalam menjalankan strategi tersebut sangatlah bergantung kepada faktor sumber daya manusia sebagai subjek pelaku aktivitas bisnis perusahaan. Assad (2017) mengatakan, diperkirakan tahun 2025 nanti generasi Y akan mendominasi porsi tenaga kerja sebanyak 75% di seluruh dunia. Generasi Y yang akan mulai menduduki atau memasuki dunia kerja akan memberikan efek yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Menurut Manheim (dalam Yanuar, 2016) mengatakan bahwa Generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana di dalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Generasi juga adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Mala (2018) mengatakan generasi yang lahir setelah Generasi X ini, saat ini memiliki rentang usia dari 18 hingga 37 tahun. Di Indonesia sendiri, jumlah generasi Y hingga kini mencapai 82 juta orang dari total kurang lebih 255 juta penduduk Indonesia, peneliti memilih generasi Y untuk diteliti generasi ini selanjutnya akan disebut generasi milenial.

Dale Carnegie Indonesia mengadakan sebuah survey mengenai *employee engagement among millennials* yang disampaikan Anjani (2017) menyebutkan hanya 25% tenaga kerja millennials yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka yang terlibat sebagian atau tidak sepenuhnya terlibat dan komitmen dengan perusahaan lebih fokus pada pengerjaan tugas, alias yang penting selesai. Hal tersebut didukung dengan adanya hasil dari studi yang dilakukan di enam kota besar di Indonesia dalam artikel yang ditulis oleh Anjani (2017). Hasilnya pun cukup mengejutkan. Terungkap hanya satu dari empat

millennial yang bekerja secara total atau benar-benar melibatkan diri pada karier mereka. Biromo (2016) menyebutkan pengelolaan sumber daya manusia dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan menjadi sebuah tantangan baru, di mana perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan daya tarik dan daya dorong internal yang nyata bagi karyawan, terutama karyawan generasi milenial.

Tidak selalu buruk, generasi milenial juga memiliki banyak nilai plus seperti yang dikatakan Faridah Lim (dalam Priherdityo 2016) mengatakan generasi milenial adalah generasi yang sangat kreatif dan cepat belajar, yang sebenarnya dapat jadi poin positif bagi perusahaan dengan cara memanfaatkan kreativitas generasi ini, perusahaan pun sudah sadar bahwa karakter pekerja saat ini yaitu generasi milenial adalah generasi kutu loncat.

Hal tersebut ditanggapi oleh Joshua Siregar selaku Director, National Marketing Dale Carnegie Indonesia (dalam Dewi, 2017) mengatakan Studi menunjukkan, 9% karyawan milenial menolak terlibat/*disengaged* dengan perusahaan. Lebih besar lagi, yakni 66%, tenaga kerja millennial cuma terlibat sebagian/*partially-engaged*. Tentunya mengkhawatirkan, sebab golongan ini bisa berpindah ke menolak untuk terlibat sepenuhnya jika perusahaan tidak lekas mengambil langkah antisipasi.

Melihat fenomena tersebut peneliti memilih generasi milenial sebagai subjek peneliti yang akan dilaksanakan di Universitas Buana Perjuangan Karawang (UBP). UBP merupakan Universitas swasta pertama yang memiliki fasilitas kelas karyawan dan hal ini menjadikan Universitas Buana Perjuangan Karawang menjadi

terkenal di daerah Karawang. Hal ini membuat peneliti ingin mengambil subjek penelitian di Universitas Buana Perjuangan Karawang khususnya program studi Psikologi. Universitas merupakan tempat yang sering ditemui berkumpulnya generasi milenial, dan peneliti akan mendapat tidak hanya karyawan dari satu perusahaan namun dari berbagai perusahaan di satu tempat atau tidak monoton.

Berdasarkan paparan diatas motivasi kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor yang saling mempengaruhi terhadap perilaku *employee engagement* pada karyawan khususnya generasi milenial. Namun kedua faktor tersebut sangat sulit terpenuhi untuk generasi tersebut (Assad, 2017). Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Pada Generasi milenial Di Program Studi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang”

1.1 Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap *employee engagement* pada generasi milenial di Program Studi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang?
- b. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada generasi milenial di Program Studi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada generasi milenial di Program Studi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui kontribusi motivasi mempengaruhi tinggi atau tidaknya *employee engagement* generasi milenial di Program Studi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang
- b. Mengetahui kontribusi kepuasan kerja mempengaruhi tinggi atau tidaknya *employee engagement* generasi milenial di Program Studi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang
- c. Mengetahui kontribusi motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi tinggi atau rendahnya *employee engagement* generasi milenial di Program Studi Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis maupun praktis. Berikut ini dipaparkan manfaat yang diharapkan terbukti muncul setelah penelitian ini dapat direalisasikan.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pengetahuan dalam perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi khususnya sumber daya manusia, dan Mengetahui bagaimana mengukur motivasi dan kepuasan kerja serta *employee engagement* pada karyawan khususnya pada generasi milenial.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan gambaran sikap kerja generasi milenial, Membantu generasi milenial menyadari atau memahami sifat generasinya atau evaluasi diri, dan membantu para HRD yang kesulitan menemukan penyebab generasi milenial sering berpindah tempat pekerjaan.

