

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Generasi Z yaitu sekelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga tahun 2012 atau individu yang saat ini berada di usia antara 11 hingga 26 tahun. Generasi Z dikenal dengan generasi yang sudah sangat mahir dalam menggunakan teknologi khususnya industri 4.0 karena lahir pada tahun dimana teknologi sudah dan sedang berkembang. Menurut Arum et al. (2023) karakteristik paling dominan yang dimiliki generasi z adalah *digital*, *realistis*, dan *do it yourself* (D.I.Y.). *Digital* menjelaskan mengenai generasi z sangat akrab dengan teknologi dan juga media sosial.

Generasi Z tumbuh di era internet dan berbagai platform media sosial yang saat ini masih digunakan seperti Instagram, WhatsApp, Twitter, dan Facebook. Hal tersebut menjadi parameter bahwa kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi untuk berkomunikasi, bekerja, belajar dalam kehidupan sehari-hari sangat tinggi. Dapat dikatakan bahwa saat ini Generasi Z memiliki pandangan yang lebih realistis terhadap kehidupan. Generasi ini tumbuh di masa perubahan yang cepat dan kompleks sehingga mereka memiliki kemampuan penyesuaian diri yang cukup baik, memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk berinovasi dan mengembangkan kemampuan mereka sendiri sehingga banyak dari mereka yang menyukai hal-hal baru dan mempunyai jiwa *problem solving* yang baik.

Dalam era digitalisasi saat ini yang serba instan membuat mereka memiliki kecenderungan yang buruk seperti kurangnya komunikasi secara langsung dengan orang lain, Aktivitas daring menggunakan media sosial memberikan kesempatan untuk memahami serta mengetahui perilaku manusia dengan lebih baik sehingga media sosial adalah tempat yang dinilai lebih mudah dan diinginkan untuk memulai percakapan atau menyampaikan pendapat (Alamsyah et al., 2021) Dengan demikian, hal tersebut dapat memunculkan sifat individualis dan memiliki ego yang lebih tinggi, memiliki rasa sabar yang rendah, kurang menghargai proses, menginginkan kebebasan, dan tidak menyukai otoritas. (Wijoyo et al., 2020). Saat

ini di Indonesia, Generasi Z merupakan salah satu generasi yang paling banyak jumlah populasinya dibandingkan dengan generasi yang lain. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan data pada gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Jumlah Penduduk Menurut Generasi (2020)

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 21 Januari 2021

Menurut Badan Pusat Statistik (2021) hasil Sensus Penduduk 2020 menunjukkan bahwa jumlah penduduk di Indonesia mencapai 270,2 juta jiwa, dengan jumlah Generasi Z sebagai kelompok terbesar yaitu 74,93 juta jiwa atau 27,94% dihitung dari total penduduk. Dari data pada gambar 1.1 maka dapat disimpulkan bahwa generasi Z mendominasi Indonesia saat ini, maka di masa yang akan datang memungkinkan bahwa generasi Z akan berperan sebagai generasi utama serta generasi penggerak pada segala bidang pekerjaan terkhusus dalam Perusahaan. Generasi Z kedepannya merupakan seorang aktor utama dalam jalannya sebuah perekonomian di masa yang akan datang dan juga mengembangkan sektor perusahaan. Maka dari itu, generasi Z diharapkan mampu berpikir ke depan untuk mengatasi masalah terkait lapangan pekerjaan. (Putra et al., 2024).

Dalam penelitian lain juga menyebutkan bahwa di masa yang akan datang, generasi millennial dan generasi Z akan mencapai 75% dari total Angkatan kerja di tahun 2025 (Dilshan Jayathilake & Annuar, 2020). Berdasarkan data tersebut, dominasi generasi Z menarik sebagai objek penelitian dikarenakan perbedaan

karakteristik yang dimiliki serta perubahan di dunia kerja saat ini yang cukup signifikan serta salah satu fondasi perkembangan ekonomi pada era digital.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Indonesia mengalami masa bonus demografi dan akan mengalami periode puncak yang diperkirakan akan terjadi antara tahun 2020 hingga tahun 2035.

Usia Produktifitas	Usia Produktif		
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki dan Perempuan
	2020	2020	2020
0 - 14	281.408,00	269.571,00	550.979,00
15 - 64	916.476,00	899.121,00	1.815.597,00
65 +	66.441,00	77.086,00	143.527,00

Gambar 1. 2 Jumlah Usia Produktif di Kota Bandung

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandung (2020)

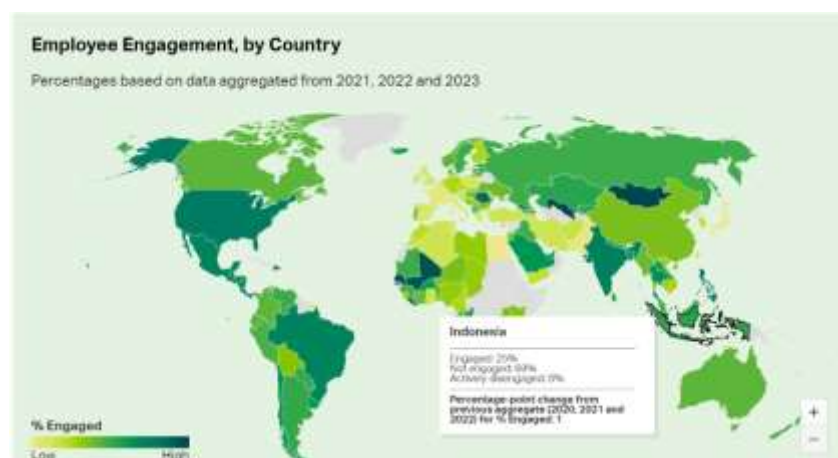
Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2020 menunjukkan bahwa jumlah usia produktif (usia 15-64 tahun) lebih besar dibandingkan dengan usia nonproduktif (< 15 tahun dan > 64 tahun). Data tersebut menyebutkan bahwa proporsi Generasi Z saat ini di Indonesia dan lebih spesifik di Kota Bandung sudah mulai mendominasi angkatan kerja.

Saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, pada era revolusi industri ini kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal finansial semata, melainkan dapat diukur oleh kualitas, kemampuan, dan dedikasi setiap individu-individu yang ada di dalamnya. SDM juga dapat disebut sebagai aset perusahaan yang sangat penting, karena tanpa keterlibatan dari mereka, aktivitas perusahaan tidak dapat dilakukan dengan maksimal. Kualitas dan keberlangsungan hidup perusahaan ditentukan oleh sikap dan perilaku personel (Angelina et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kemampuan serta diharapkan menggunakan berbagai strategi secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja setiap anggota timnya. Sumber Daya Manusia memerlukan manajemen yang baik dalam peningkatan kualitas dan kinerjanya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi suatu

organisasi agar mereka dapat terus beradaptasi terhadap suatu perubahan dan dapat meningkatkan nilai-nilai dalam perusahaan (Dudija et al., 2022). Oleh karena itu, setiap organisasi perlu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan sebaik mungkin.

Menurut penelitian yang dilakukan Singh et al. (2020), Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang dijalankan oleh strategi yang mencakup kebijakan-kebijakan yang dibentuk untuk mengatasi berbagai isu krusial dalam perusahaan seperti meningkatkan *work engagement* karyawan, pengaplikasian pengetahuan, evaluasi kerja, pelatihan para karyawan dan mempertahankan karyawan. Dengan mengoptimalkan praktik Manajemen sumber daya manusia dapat berpengaruh positif terhadap hasil kinerja dengan meningkatkan engagement karyawan dalam pekerjaannya, sekaligus mengarahkan setiap individu agar memiliki tujuan yang selaras dengan organisasi (Khan et al., 2023). Salah satu faktor yang penting dalam mempertahankan tenaga kerja adalah meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Work engagement adalah sebuah konsep yang menggambarkan sejauh mana karyawan dan pekerjaannya berhubungan dengan organisasi. (Gürbüz et al., 2023). *Work engagement* dijelaskan oleh (Gallup, 2021) yaitu sikap keterlibatan dan perasaan antusias yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan tempat mereka bekerja. *Work engagement* dikategorikan sebagai yang terlibat (*engaged*) dan tidak terlibat (*not engaged*).



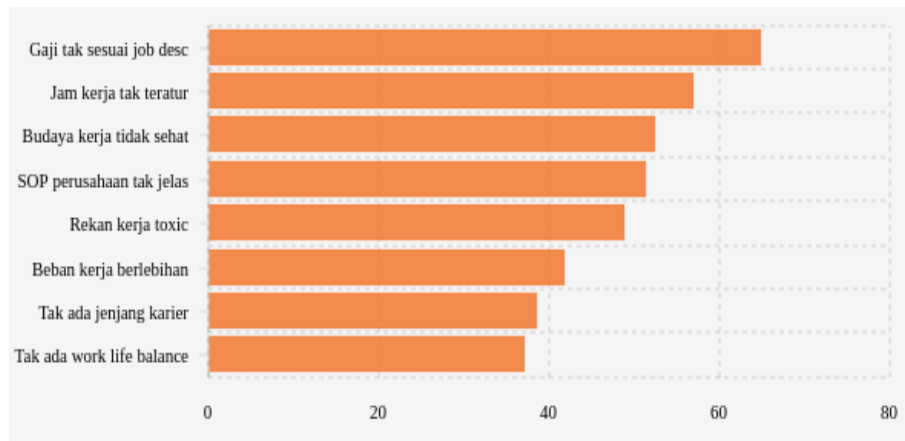
Gambar 1.3 *Employee Engagement by Country*

Sumber: Gallup (2023)

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat keterlibatan karyawan di Indonesia sebesar 25% karyawan yang merasa dirinya terlibat dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, sebanyak 69% karyawan merasa tidak terlibat dengan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan bahwa banyaknya karyawan yang melakukan pekerjaan namun merasa tidak terhubung secara emosional dan mengakibatkan tidak adanya motivasi dan semangat kerja untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang tidak terlibat biasanya merasa tidak puas dengan pekerjaan sehingga dengan rasa ketidakpuasan berikut berakibat munculnya perilaku yang dapat merugikan perusahaan. Maka dari itu, pentingnya *Work engagement* pada karyawan yaitu dengan mendedikasikan dirinya untuk pekerjaan yang dapat menunjang tujuan perusahaan sehingga akan meningkat juga loyalitas para karyawan terhadap perusahaan (Iswati & Mulyana, 2021).

Peneliti memilih variabel *work engagement* dikarenakan *work engagement* menjadi salah satu faktor kuat yang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Data dari Gallup (2023) yang menunjukkan bahwa hanya 23% pekerja global yang merasa terlibat sementara di Indonesia angkanya hanya 25% (Gallup, 2021). Hal tersebut menunjukkan bahwa fenomena rendahnya *work engagement* masih menjadi masalah nyata khususnya pada generasi Z. Oleh karena itu, *work engagement* menjadi variabel yang relevan dan tepat untuk diteliti dibandingkan variabel lain, karena dapat dijadikan dasar strategi dari perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

Kemudian, hal yang penting juga dijelaskan bahwa terdapat kecendrungan karyawan generasi Z lebih tidak terikat dengan pekerjaannya dan memungkinkan meninggalkan perusahaan jika merasa bahwa lingkungan kerja dan perusahaan tersebut tidak memberikan manfaat lebih kepada karyawan. (Mahapatra et al., 2022).



Gambar 1. 4 Alasan Generasi Z *resign* dari pekerjaan

Sumber: databoks.katadata.co.id

Berdasarkan gambar 1.3 terdapat berbagai hal yang dapat mendorong Generasi Z untuk melakukan *resign* dari perusahaan tempat mereka bekerja diantaranya gaji yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan (64,9%), jam kerja yang tidak teratur (56,9%), budaya kerja yang tidak sehat dan *toxic* (52,4%), aturan perusahaan yang tidak jelas (51,3%), memiliki rekan kerja *toxic* (48,8%), beban kerja berlebihan (41,8%), tidak ada jenjang karir (38,5%), dan tidak ada *work life balance* (37,2%) (Annur, 2023). Berdasarkan survey tersebut, dapat disimpulkan, bahwa alasan utama mengapa banyak para pekerja, terutama generasi z yang *resign* dari pekerjaan atau para pekerja yang mengalami *disengaged* dari pekerjaannya adalah karena ketidakpuasan terhadap gaji yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini membuat para karyawan merasa kurang semangat dalam bekerja, rasa terbebani, dan ketidaknyamanan dengan pekerjaan yang dijalani, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja para karyawan

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pada karyawan yaitu berkaitan dengan rendahnya modal psikologis dalam diri

seseorang. Modal psikologis yang dapat diartikan sebagai pengembangan kondisi psikologis yang positif pada diri seseorang mencakup kepercayaan diri, harapan, optimism, dan ketahanan diri. (Dudija & Rahma, 2023). Modal psikologis ditandai dengan kurangnya rasa percaya diri dapat menyelesaikan pekerjaan dan meragukan diri sendiri, kurangnya rasa optimis, kecenderungan untuk malas dan menunda pekerjaan, serta tidak memiliki harapan untuk sukses dalam pekerjaan yang dijalani. Selain itu merasa tertekan dan kesulitan dalam menyesuaikan diri juga menjadi indikator rendahnya modal psikologis yang dapat membuat karyawan merasa *disengaged* atau tidak terlibat penuh dalam pekerjaan yang dijalankan (Zoomers Hukma & Mas Bakar, 2023).

Lingkungan kerja yang tidak sehat juga dapat mempengaruhi kondisi psikologis individu. Maka dari itu, penting bagi suatu perusahaan agar mampu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang sehat dapat mendukung para pekerja dan sangat diperlukan oleh organisasi dan perusahaan (Farooq et al., 2021). Meskipun menciptakan lingkungan kerja yang sehat merupakan tanggung jawab perusahaan, namun tetap diperlukan antisipasi yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri untuk menjaga keseimbangan antara fisik dan mental mereka dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Hal tersebut diharapkan dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan yang dialami akibat beban pekerjaan yang *over* dan tidak seimbang (Zanesco et al., 2024).

Ketidakseimbangan antara fisik dan mental seringkali mengkhawatirkan dan sering terjadi di lingkungan kerja yang tidak sehat karena tingkat stress dan kelelahan yang berlebih merupakan sumber tekanan psikologis yang terjadi pada kesehatan karyawan. Tingginya tingkat tekanan kerja pada karyawan dapat menghasilkan perilaku kerja yang kontra-produktif di tempat kerja dan dapat merusak efisiensi organisasi maupun perusahaan (Rasool et al., 2021).



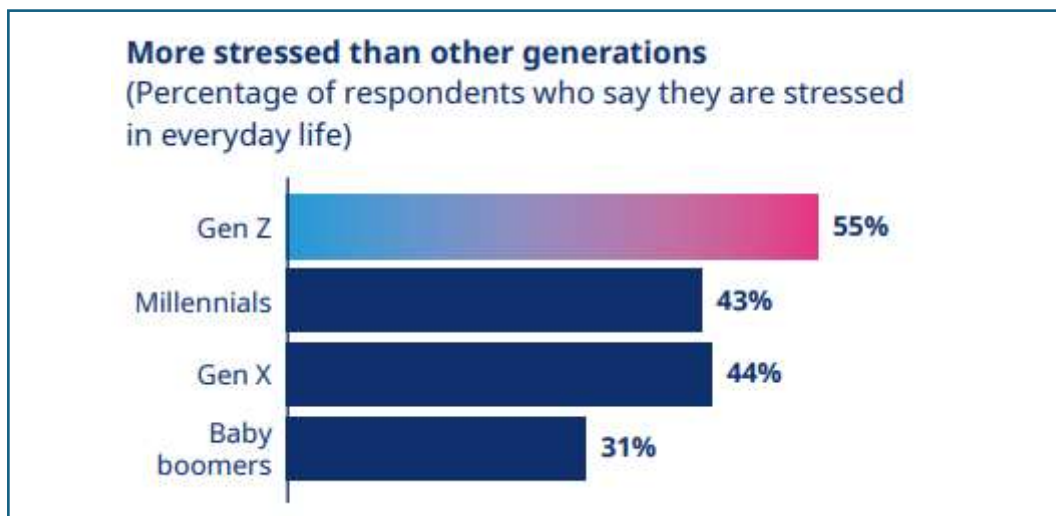
Gambar 1. 5 Overall global employee engagement statics

Sumber: pumble.com (2023)

Berdasarkan gambar 1.4 dapat dilihat bahwa sebanyak 21% karyawan di seluruh dunia merasa terlibat dalam pekerjaannya, sementara 19% karyawan aktif lainnya merasa tidak terlibat dari pekerjaan mereka. Berdasarkan survey, para pekerja yang merasa tidak terlibat melaporkan berbagai masalah mengenai kesehatan mental yang dapat mempengaruhi kesejahteraan. Sebanyak 59% melaporkan bahwa mereka sering merasa stres di tempat kerja, sementara 56% merasa khawatir secara teratur, dan 31% pekerja di antaranya merasa marah setiap hari. Hal ini menandakan bahwa ketidak terlibatan karyawan dalam pekerjaan dapat meningkatkan perasaan negatif yang dapat mempengaruhi kinerja.

Selain itu, menurut survey tersebut juga menjelaskan bahwa generasi muda lebih rentan mengalami stres dan *burnout* dibandingkan generasi terdahulu. Faktanya sebanyak 68% Generasi Z dan Generasi Millenials sering merasa stres, dan 54% diantaranya juga mengakui bahwa mereka tidak merasa terlibat dalam pekerjaannya (pumble.com, 2023). Fakta tersebut menggambarkan bahwa tingkat stres yang tinggi serta kurangnya keterlibatan di tempat kerja merupakan salah satu

hal yang menjadi masalah signifikan di kalangan generasi muda saat ini. Fenomena ini menjadi perhatian utama dikarenakan stres dan *burnout* dapat berdampak langsung terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas para karyawan di tempat kerja. Selain itu, juga terdapat penelitian lain yang membuktikan bahwa generasi Z lebih rentan mengalami stres dan *burnout* dibandingkan generasi lainnya.



Gambar 1. 6 Tingkat stress yang dialami setiap generasi

Sumber: MercerMarsh Benefits (2023)

Menurut survey lain yang dilakukan oleh MercerMarsh Benefits (2023), generasi Z diperkirakan akan mencapai 27% dari angkatan kerja global pada tahun 2025. Selain itu, Menurut Beresford research (2023), dilihat dari usia setiap generasi saat ini, perusahaan masih di dominasi dengan angkatan kerja generasi baby boomers dan generasi X, namun demikian angkatan kerja dari generasi Z saat ini sudah mulai masuk ke dalam dunia kerja yang profesional karena dilihat dari usia produktif mereka yang sudah mulai ideal untuk bekerja. Diperkirakan masa puncak bonus demografi tujuh tahun kemudian seluruh generasi Z akan berada pada kelompok penduduk usia produktif (Badan Pusat Statistik, 2021). Maka dari itu, memenuhi kesejahteraan, kesehatan, dan tempat kerja seharusnya menjadi fokus yang perlu diperhatikan oleh banyak perusahaan. Saat ini, penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan modal psikologis di tempat kerja. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis bagi karyawan

seperti menyediakan dukungan psikologis kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan positif, serta mendorong *work life balance* para karyawan. modal psikologis dianggap penting karena merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *Work engagement* para karyawan. Jika kesejahteraan psikologis di tempat kerja terpenuhi, maka akan meningkatkan *work engagement* para karyawan. Karyawan yang memiliki *psychological capital* tinggi dinilai lebih tahan terhadap tekanan kerja yang ada dan lebih optimis dalam menghadapi tantangan termasuk membantu mereka mengelola stres dengan lebih baik (Kumari et al., 2024; Narayanasami et al., 2024).

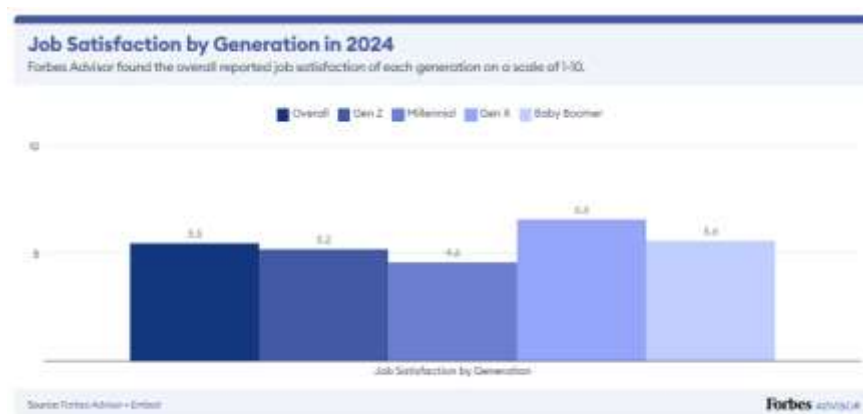
Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya terdapat hubungan positif antara modal psikologis dan *Work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh (Ren et al., 2024) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara modal psikologis (PsyCap) terhadap *Work engagement* (WE). Studi ini menyebutkan bahwa ketika para pekerja memiliki modal psikologis yang tinggi, maka mereka cenderung lebih merasa terlibat dalam pekerjaan karena rasa kepemilikan dan keyakinan yang lebih besar dalam dirinya untuk menangani tantangan yang ada, memelihara harapan, dan berpikir untuk selalu optimis dalam situasi kerja yang sulit.

Menurut teori *Job Demands-Resources*, modal psikologis menjadi sumber daya internal yang mampu memberikan motivasi kepada individu untuk menghadapi beban kerja yang lebih tinggi. Menurut Liu et al. (2024) modal psikologis memiliki korelasi positif yang signifikan dengan *Work engagement*, yang beranggapan bahwa semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk merasa *engaged* dan terlibat aktif dalam pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki. Tingkat modal psikologis yang tinggi, mampu menghasilkan kinerja yang baik, merasa optimis dan percaya diri dalam melakukan pekerjaan, dan memiliki jiwa ketahanan yang cukup untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan sehingga meningkatkan rasa semangat, dedikasi, dan fokus dalam bekerja.

Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizana et al. (2022) yang menyatakan bahwa tidak semua dimensi modal psikologis

berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* seperti *self-efficacy* dan optimis terhadap masa depan saja tidak cukup untuk meningkatkan keterlibatan para pekerja.

Selain meningkatkan Modal psikologis karyawan, Kepuasan kerja juga merupakan kebutuhan yang harus dimiliki oleh para karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk pekerjaan itu sendiri, *supervise*, hubungan antar karyawan, kompensasi, dan kesempatan untuk maju. Dampak dari kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap suatu Perusahaan ataupun organisasi. (Steven & Prasetyo, 2020). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih cenderung memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif. (Hartini et al., 2021).

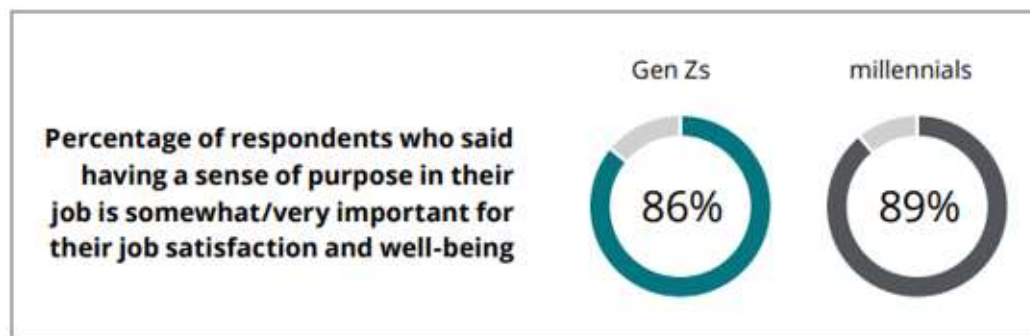


Gambar 1. 7 job satisfaction by Generation in 2024

Sumber: (Forbes Advisor, 2024)

Berdasarkan data dari Forbes Advisor (2024) tingkat kepuasan kerja dari skala 1-10 menunjukkan bahwa generasi Millennial berada di posisi terendah (4,6), generasi Z (5,2), Baby Boomer (5,6) dan generasi X (6,6) berada di posisi tertinggi. Dari data tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa generasi z memiliki tingkat kepuasan kerja di posisi kedua terendah di antara generasi lainnya. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement*. Jika para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka akan berkurangnya motivasi dan keterlibatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan berdampak negatif pada

produktivitas, semangat kerja, dan komitmen terhadap Perusahaan ataupun organisasi, sehingga Perusahaan atau organisasi diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan rasa *work engagement* pada karyawan.



Gambar 1. 8 Percentage of respondents Gen Z and Millenials

Sumber: (Deloitte Global, 2024)

Berdasarkan survey yang telah dilakukan oleh (Deloitte Global, 2024), mayoritas generasi Z (86%) dan *millennials* (89%) beranggapan bahwa memiliki tujuan merupakan hal yang sangat penting bagi kepuasan kerja serta kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Jika kepuasan kerja terpenuhi maka kinerja pun akan meningkat. Ketika suatu organisasi ataupun perusahaan menerima *feedback* dan meresponnya secara positif maka loyalitas karyawan dan keterlibatan karyawan akan meningkat jauh lebih tinggi. Menurut Seek (2024), saat ini generasi Z lebih mengutamakan pekerjaan yang mampu memberikan dampak sosial positif dibandingkan bekerja di Perusahaan ternama. Selain dampak positif, gaji juga merupakan aspek yang sangat penting karena Sebagian dari mereka bekerja tidak hanya untuk memenuhi kehidupan diri sendiri. Karakter tersebut yang membedakan antara generasi Z dan milenial karena generasi Z lebih mementingkan gaji yang selaras dengan pekerjaannya, sedangkan milenial lebih mementingkan cara kerja yang fleksibilitas. Namun berdasarkan gambar 1.4 yang menunjukkan bahwa gaji yang tidak sesuai dengan *job desc* merupakan alasan utama generasi Z *resign* dan meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan diharapkan lebih *aware* terhadap permasalahan yang terjadi dan dapat mendukung lingkungan pekerjaan yang lebih sehat karena mayoritas generasi Z menyukai tempat bekerja yang membuatnya berkembang dan berfokus pada tujuan mereka dibandingkan berada

di lingkup perusahaan yang tidak sehat (Salsabilla, 2024). Maka dari itu, *work engagement* yang dialami oleh karyawan serta kepuasan kerja sangat berpengaruh dan tentunya menjadi fenomena yang penting. Kepuasan dengan pekerjaan adalah salah satu elemen yang dapat menyebabkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kumari et al., 2024) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Work engagement*, kedua elemen tersebut menjadi peran penting dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Organisasi ataupun Perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja agar dapat menciptakan *work engagement* sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Prawira, Prasilowati, & Ayuningtyas, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan pada seluruh kegiatan organisasi sehingga menunjukkan temuan jika kepuasan kerja berdampak signifikan secara positif terhadap *work engagement* karyawan pada perusahaan. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fairnandha (2021) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan yang ditimbulkan oleh kepuasan kerja terhadap *work engagement*.



Gambar 1. 9 Data Komposisi Penduduk Kota Bandung Berdasarkan Generasi

Sumber: BandungBergerak.id/BPS Kota Bandung

Berdasarkan gambar 1.8, Kota Bandung memiliki komposisi penduduk yang terdiri dari enam generasi. Generasi Z menjadi angkatan generasi yang memiliki jumlah populasi terbanyak saat ini. Jumlah generasi Z yang ada di Kota Bandung saat ini mencapai 26,66% dari total penduduk yang terdapat di Kota Bandung (Ashilah, 2021).

Selain itu, berdasarkan Sensus Penduduk Kota Bandung (2020), menjelaskan bahwa mayoritas penduduk (51%) merupakan berasal dari kalangan generasi Z yang diperkirakan mencapai 25-26% dari total populasi. Sehingga tidak banyak kota lain yang memiliki proporsi Generasi Z dengan jumlah yang setinggi Kota Bandung. Hal tersebut menjadi dasar yang kuat bagi penelitian dikarenakan Bandung merupakan salah satu kota dengan konsentrasi Generasi Z terbesar.

Berdasarkan data yang ada, Generasi Z telah mendominasi di Kota Bandung dan juga karena generasi Z sudah memasuki usia kerja dan kedepannya akan menjadi bagian penting dari angkatan kerja di kota Bandung. Oleh karena itu, membuat peneliti menggunakan Kota Bandung sebagai tempat penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi dan inkosistensi dari berbagai hasil penelitian terdahulu, serta penjelasan diatas merupakan masalah yang terjadi mengenai modal psikologis, Kepuasan kerja, dan *Work engagement*, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Modal psikologis dan Kepuasan Kerja terhadap *Work engagement* pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung”**

1.3 Perumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh modal psikologis dan kepuasan kerja terhadap *Work engagement* pada Karyawan Generasi Z di kota Bandung. Rendahnya tingkat *Work engagement* dipengaruhi oleh modal psikologis dan dan *Work engagement*. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian untuk menjawab beberapa pertanyaan dibawah ini:

1. Bagaimana modal psikologis, Kepuasan Kerja, dan *Work engagement* pada karyawan Generasi Z di Kota Bandung?

2. Bagaimana Pengaruh modal psikologis terhadap *Work engagement* pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Work engagement* pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka terdapat tujuan yang akan di capai dalam penelitian yakni:

1. Mengetahui dan menganalisa bagaimana modal psikologis, kepuasan kerja, dan *Work engagement* pada karyawan Generasi Z di Kota Bandung
2. Mengetahui Bagaimana Pengaruh modal psikologis terhadap *Work engagement* pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung
3. Mengetahui Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Work engagement* pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh modal psikologis dan Kepuasan kerja terhadap *Work engagement* pada Karyawan Generasi Z di kota Bandung. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi serta memperluas pemahaman penulis dan pembaca serta menjadi dasar penelitian dalam penyelidikan topik-topik yang serupa kedepannya.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan menjadi kajian informasi mengenai pengaruh modal psikologis dan Kepuasan kerja terhadap *Work engagement* pada Karyawan Generasi Z di kota Bandung, serta menjadi evaluasi bagi perusahaan-perusahaan sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* di masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berikut adalah Gambaran umum terkait penelitian yang sedang dilakukan serta disusun dalam sistematika penulisan sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjabarkan secara umum mengenai isi dari penelitian yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan mengenai uraian teori mulai dari yang umum sampai khusus berkaitan dengan perilaku organisasi, modal psikologis, Kepuasan kerja, dan *Work engagement*. Pada bab ini juga menjelaskan mengenai berbagai penelitian terdahulu yang relevan untuk dijadikan sebagai acuan penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi penegasan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan dan menganalisis penelitian untuk menjawab masalah penelitian yang meliputi jenis penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas, dan reliabilitas dan teknik analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berisi hasil dari analisis data dengan menggunakan *software* pendukung diikuti dengan hasil interpretasinya.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menarik berisi tentang penjelasan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Pada bab ini, peneliti akan memberikan penjelasan mengenai kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil analisis data dan menjawab pertanyaan penelitian. Bab ini juga menjabarkan saran dan manfaat penelitian yang mampu dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Dengan demikian, pada bab V ini mampu memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut mengenai fenomena yang diteliti dan memberikan panduan bagi peneliti di masa mendatang yang relevan terhadap topik yang sama atau saling terkait.