

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keterlibatan karyawan atau *employee engagement* merupakan indikator penting yang berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi, loyalitas karyawan, serta produktivitas kerja. Dalam era persaingan global dan transformasi digital yang semakin pesat, sektor informasi teknologi (IT) dan teknik menjadi salah satu bidang kerja yang sangat krusial. Kedua bidang ini tidak hanya menjadi tulang punggung inovasi dan perkembangan industri 4.0, tetapi juga memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut tingkat keterlibatan tinggi. Pekerjaan di bidang IT dan teknik umumnya memiliki kompleksitas tinggi, tuntutan pembaruan kompetensi yang cepat, serta tekanan terhadap ketepatan waktu dan kualitas output. Kondisi ini menjadikan keterlibatan karyawan sebagai faktor penentu dalam menjaga kinerja, efektivitas, serta daya saing organisasi.

Di sisi lain, generasi Y atau Millennial kini mendominasi tenaga kerja, termasuk dalam sektor IT dan teknik. Generasi ini tumbuh pada masa transisi menuju digitalisasi sehingga lebih adaptif terhadap teknologi, terbiasa bekerja dengan pola multitasking, dan menghargai fleksibilitas dalam bekerja. Deloitte (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pada Millennial meningkat ketika mereka memperoleh kesempatan berkembang, bekerja dalam lingkungan inklusif, serta mendapatkan dukungan dalam pengembangan karier. Dengan kata lain,

Millennial bukan hanya mencari pekerjaan, tetapi juga makna dalam pekerjaan yang sesuai dengan nilai pribadi dan tujuan hidup mereka.

Tantangan muncul ketika generasi ini bekerja di bidang dengan ritme tinggi dan tekanan yang besar seperti IT dan teknik. Karakteristik pekerjaan yang cenderung dinamis, padat inovasi, sekaligus menuntut ketahanan dalam menghadapi perubahan dapat berdampak pada tingkat keterlibatan mereka. Ketika organisasi tidak mampu menyediakan ruang pembelajaran, pemberdayaan, maupun dukungan sosial yang memadai, risiko *disengagement* akan meningkat. Hal ini sejalan dengan Kaufman dan Horton (2021) yang menegaskan bahwa Millennial membutuhkan pengakuan, pengembangan karier yang jelas, serta kepemimpinan partisipatif agar tetap terikat dengan pekerjaannya.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menegaskan pentingnya sumber daya dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Saks dan Gruman (2015) menyoroti bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan dukungan organisasi. Xanthopoulou et al. (2009) menunjukkan bahwa efikasi diri dan resiliensi mampu memperkuat keterlibatan kerja melalui peningkatan energi dan semangat karyawan. Selanjutnya, penelitian Schaufeli (2017) menekankan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pekerjaan, tetapi juga oleh sumber daya pribadi dan sosial yang menopang motivasi intrinsik karyawan. Selain itu, Cooke et al. (2019) dan Cao & Chen (2019) menemukan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan teman memainkan peran penting terutama dalam kondisi penuh tekanan seperti masa pandemi.

Dalam konteks tersebut, faktor-faktor seperti ketahanan diri (resilience), dukungan supervisor, dukungan teman dan keluarga, serta efikasi diri menjadi sangat penting untuk diteliti. Karyawan di bidang IT dan teknik dituntut memiliki ketahanan diri agar mampu menghadapi perubahan teknologi yang cepat dan tekanan kerja yang tinggi. Dukungan supervisor juga krusial dalam memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi agar karyawan tetap merasa dihargai dan terlibat dalam pekerjaannya. Selain itu, dukungan teman dan keluarga dapat menjadi sumber kekuatan sosial yang memperkuat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga karyawan tidak mudah mengalami stres atau kelelahan. Sementara itu, efikasi diri mendorong keyakinan individu bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas-tugas kompleks dan menantang, yang pada akhirnya memperkuat keterlibatan kerja (Bakker & Demerouti, 2017).

Dengan demikian, fokus penelitian pada karyawan IT dan teknik dari generasi Millennial menjadi relevan karena dua alasan utama. Pertama, sektor IT dan teknik menghadapi tuntutan kerja yang kompleks, dinamis, dan penuh tekanan sehingga keterlibatan karyawan menjadi faktor strategis dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Kedua, Millennial sebagai kelompok dominan dalam angkatan kerja saat ini memiliki ekspektasi, nilai, dan kebutuhan yang berbeda dibanding generasi sebelumnya, sehingga diperlukan pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja mereka.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan memperluas pemahaman mengenai peran sumber daya pribadi, sosial, dan organisasi terhadap keterlibatan kerja generasi Millennial, khususnya dalam

konteks pekerjaan IT dan teknik. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif, inklusif, dan selaras dengan kebutuhan generasi Millennial, sehingga keterlibatan kerja dapat ditingkatkan dan kinerja organisasi dapat dioptimalkan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Ketahanan terhadap Keterlibatan Kerja?
2. Apakah ada pengaruh Dukungan Supervisor terhadap Keterlibatan Kerja?
3. Apakah ada pengaruh Dukungan Teman dan Keluarga terhadap Keterlibatan Kerja?
4. Apakah ada pengaruh Efikasi diri terhadap Keterlibatan Kerja?

1.3. Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan masalah dalam penelitian ini yang disusun supaya pemahaman dalam proses penelitian menjadi lebih spesifik dan focus serta permasalahannya tidak melebar:

1. Ketahanan diri (*resilience*), merupakan kemampuan psikologis individu untuk pulih dari tekanan, menghadapi tantangan, serta tetap bertahan secara positif dalam situasi kerja yang sulit (Cooke et al., 2016).
2. Dukungan supervisor (*perceived supervisor support*), merupakan persepsi karyawan terhadap perhatian, bantuan, dan penghargaan yang diberikan oleh atasan dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan kerja karyawan (Tremblay & Gibson, 2016).
3. Dukungan teman dan keluarga (*perceived social support*), merupakan sejauh mana individu merasa mendapatkan bantuan emosional, informasi, dan praktis dari orang-orang terdekat seperti rekan kerja maupun keluarga dalam menghadapi tekanan kerja (Cao et al., 2019).
4. Efikasi diri (*self-efficacy*), merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola berbagai tuntutan kerja dan menyelesaikan tugas secara efektif, termasuk saat menghadapi tantangan atau tekanan (Rasdi et al., 2022).
5. Keterlibatan kerja (*work engagement*), merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterpusatan penuh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh individu (Schaufeli, 2017).

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sumber daya pribadi (resiliensi dan efikasi diri), sumber daya pekerjaan (dukungan

dari atasan), serta sumber daya sosial (dukungan dari keluarga dan teman) terhadap keterlibatan kerja (work engagement) karyawan Generasi Milenial.

Secara khusus, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap keterlibatan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan atasan terhadap keterlibatan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh dukungan keluarga dan teman terhadap keterlibatan kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan sumber daya pribadi, pekerjaan, dan sosial terhadap keterlibatan kerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi keterlibatan kerja karyawan, terutama dalam konteks organisasi di sektor IT dan Teknik. Selain itu,

penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi studi-studi selanjutnya yang ingin meneliti variabel-variabel serupa dalam konteks organisasi atau sektor industri yang berbeda.

B. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan keterlibatan kerja karyawan. Dengan memahami pengaruh ketahanan pribadi, dukungan dari atasan dan lingkungan sosial, serta efikasi diri terhadap keterlibatan kerja, perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan, sistem dukungan, dan kebijakan kerja yang lebih berpihak kepada kesejahteraan dan motivasi karyawan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja secara keseluruhan di lingkungan kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan dan batasan masalah, tujuan penelitian, penulisan. manfaat penelitian, serta sistematika 7

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori dari variabel yang digunakan yaitu empowering leadership, perilaku kerja inovatif, psychological empowerment. Dalam bab ini juga memuat penelitian terdahulu.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri atas hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai dalam menguji hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, analisis statistik deskriptif, regresi linier sederhana dan berganda, uji f dan uji t, analisis uji mediasi, serta diakhiri dengan pembahasan.

Bab V : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi kesimpulan, saran serta keterbatasan dalam penelitian.