

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang dapat memajukan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh sebuah organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga dapat menjamin keberlanjutan organisasi dengan tetap menjalankan sesuai misi dan visi yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia yang ada di organisasi terdiri berbagai generasi yang terlibat dalam keberlangsungan organisasi. Dengan berbagai macam perbedaan generasi yang bekerja di sebuah organisasi, mulai dengan bekerja individu maupun bekerja secara tim sangat mempengaruhi hasil dari sebuah keberlanjutan organisasi tersebut. Macam-macam generasi yang masih produktif pada dunia kerja yaitu antara Generasi X sampai Generasi Z, yang dikelompokkan berdasarkan tahun kelahiran manusia. Selain perbedaan generasi, keberlanjutan organisasi juga sangat tergantung pada keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut untuk menciptakan kinerja yang maksimal.

Sebuah organisasi mempunyai berbagai kebijakan dalam merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia, dengan berbagai syarat yang ditentukan dengan banyak pertimbangan dan kebutuhan Organisasi. Oleh karena itu, banyak organisasi sekarang yang lebih mengutamakan Generasi Y dan Generasi Z sebagai karyawan tetap. Dimana 41 % dari 127 juta pekerja

Indonesia sebagai karyawan tetap. Yang dimana untuk generasi X dengan jumlah 59 juta hanya 32% yang menjadi karyawan tetapnya. Generasi Y dengan jumlah 48 juta, hanya 53 % sebagai karyawan tetap, sedangkan generasi Z sendiri dengan jumlah 12 juta hanya 57% pegawai tetap. Yang dimana dilihat dari sektor pekerjaan industri pengolahan, 16% adalah Generasi Z dimana data diambil dari Lokadata.ID, (2022)

Yayasan Pangudi Luhur merupakan salah satu Organisasi yang memfokuskan ke bidang pendidikan yang menciptakan siswa - siswi yang berkualitas. Yayasan Pangudi Luhur merupakan organisasi yang didalamnya terdapat karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan baik menurut tujuan, visi dan misi yang ada. Oleh karena itu keberlangsungan organisasi tidak terlepas dari adanya karyawan yang berperan sebagai sumber daya manusia yang menjamin semua keberlanjutan kegiatan organisasi. Keberlanjutan organisasi sangat tergantung pada karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi, mempunyai beberapa karyawan dengan berbagai macam generasi yang saling menunjukkan kualitas mereka dalam keberlangsungan organisasi. Generasi merupakan sebuah bentuk sosial yang mengelompokkan berbagai orang menurut kesamaan tahun lahir yang dimana mempunyai dimensi sosial yang sama.

Keterlibatan kerja adalah ikatan atau hubungan antara karyawan dengan organisasi. Keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai alat ukur keterlibatan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dari organisasi

dalam upaya aktif untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan karyawan akan terlibat dan membantu memajukan organisasi (Robbins & Judge 2015). Keterlibatan kerja merupakan tolak ukur secara psikologis sampai mana seseorang individu memiliki perasaan dan sikap dengan pekerjaannya dan juga menganggap pekerjaannya merupakan hal yang sangat penting, selain itu juga memberikan kinerja yang baik sebagai bentuk penghargaan dirinya sendiri dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Atasan dapat menilai dan mengukur keterlibatan kerja dari berbagai hal, antaranya dari semangat, energik, dan antusias karyawan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, sikap dan perilaku karyawan dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh Organisasi, juga merupakan salah satu cara atasan dalam menilai keterlibatan karyawan (Robbins & Judge 2015).

Menurut Arnold B. Bakker, (2015) dalam menguji keterlibatan kerja memiliki tiga dimensi, yang meliputi dimensi pertama adalah *Vigor*, yang mana lebih mengacu dalam menilai tingkat energi, ketahanan karyawan dalam bekerja, kemauan untuk menerapkan upaya kerja keras, tidak mudah lelah dan juga menilai dari kegigihan karyawan dalam bekerja dalam kelangsungan organisasi. Yang kedua keterlibatan dilihat dari dedikasi seorang karyawan yang mana lebih mengacu pada perasaan karyawan selama menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dan juga merasakan dimana karyawan lebih tertantang dengan pekerjaannya. Yang ketiga dimensi yang dapat menjadi patokan nilai perbedaan generasi dalam keterlibatan kerja yaitu *Absorption* yang dimana lebih mengacu pada respon

dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. yang mana karyawan merasakan dia tenggelam dan bersemangat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, sampai mengabaikan pekerjaan demi melakukan hal yang lebih menarik yaitu pekerjaannya.

Generasi yang berbeda dalam organisasi merupakan sebuah perbedaan yang mengontrol dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Dengan adanya perbedaan generasi apakah sangat mempengaruhi atau sebaliknya, dengan adanya perbedaan generasi tidak mempunyai pengaruh dalam keberlanjutan sebuah organisasi. Oleh karena itu, muncul sebuah pertanyaan mengenai apakah perbedaan generasi mempengaruhi pada keterlibatan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana perbedaan generasi dapat menjadi tolak ukur atau perbandingan dalam keterlibatan kerja di Yayasan Pangudi Luhur.

1.2 **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pengaruh perbedaan generasi di dalam keterlibatan kerja.

Secara lebih khusus, sub-sub permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan keterlibatan kerja antara Generasi X, Y, dan Z?
2. Apakah terdapat perbedaan dimensi *Vigor* antara Generasi X, Y, dan Z?
3. Apakah terdapat perbedaan dimensi dedikasi antara Generasi X, Y, dan Z?
4. Apakah terdapat perbedaan dimensi *Absorption* antara Generasi X, Y, dan Z?

1.3 Batasan Masalah

Di dalam penelitian ini, peneliti ingin membatasi permasalahan yang ada: Keterlibatan kerja adalah tingkat keinginan dan kemauan karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Kavin S.D 2019).

1. . Keterlibatan kerja ini meliputi tiga dimensi (Schaufeli & Bakker, 2010) :
 - a. **Vigor** mengacu pada ditandai dengan persistensi, energik, dan tidak mudah lelah.
 - b. **Dedikasi** mengacu pada diliputi dengan perasaan antusias, terinspirasi dan bangga.
 - c. **Absorption** mengacu pada penuh konsentrasi, larut dalam pekerjaan dan merasakan waktu cepat berlalu.

2. Penelitian ini ditargetkan untuk semua guru dan karyawan Sekolah Yayasan Pangudi Luhur Yogyakarta yang masuk generasi X sampai generasi Z (Rizal, 2021).
 - a. Generasi X : Tahun kelahiran 1965-1980
 - b. Generasi Y : Tahun kelahiran 1981-1996
 - c. Generasi Z : Tahun kelahiran 1997-2012

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan umum yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji perbedaan generasi dalam keterlibatan kerja di yayasan pangudi luhur kota yogyakarta.

Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Apakah Terdapat perbedaan keterlibatan kerja antara Generasi X, Y, dan Z.
2. Untuk mengetahui Apakah Terdapat perbedaan dimensi *Vigor* antara Generasi X, Y, dan Z.
3. Untuk mengetahui Apakah Terdapat perbedaan dimensi dedikasi antara Generasi X, Y, dan Z.
4. Untuk mengetahui Apakah Terdapat perbedaan dimensi *Absorption* antara Generasi X, Y, dan Z.

1.5 **Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat membedakan generasi yang ada dengan perbedaan yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, dan juga dapat memahami perilaku kelompok generasi yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Selain itu dapat membantu kepala yayasan atau atasan dalam organisasi untuk menemukan dan mengatasi konflik antara individu maupun kelompok dalam organisasi dan juga dapat memanfaatkan keragaman, kreatifitas dan energi setiap generasi.

1.6 **Sistematika Penulisan**

Memudahkan dalam melihat pembahasan dalam penelitian, makah adanya struktur penelitian seperti berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab pertama ini dimana mencantumkan latar belakang, identifikasi dan rumusan masalah, , tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka meliputi sebagai berikut :

1. Landasan teori yang dimana berisi tentang pengertian teori yang digunakan dalam penelitian.meliputi pengertian Generasi, dan keterlibatan kerja

2. Bagian penelitian tentang hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan.

BAB III Metode Penelitian

Peneliti menyampaikan tentang metode yang digunakan yang meliputi seperti berikut :

1. Jenis Penelitian
2. Lokasi Penelitian
3. Populasi
4. Sampel
5. Metode Pengambilan Sampel
6. Data penelitian
7. Metode Pengumpulan Data
8. Definisi Operasional dan pengukuran variabel
9. Instrumen Penelitian
10. Metode Pengujian Instrumen
11. Metode Analisis Data
12. Uji Hipotesis

BAB IV Hasil Dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisis dengan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup

Dibagian bab ini dimana berisi kesimpulan implikasi manajerial, dan saran serta penguraian kelemahan atau keterbatasan dari seluruh hasil penelitian.

