

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Generasi

Generasi adalah kelompok orang yang lahir dalam rentang waktu yang sama dan memiliki pengalaman hidup yang serupa. Setiap generasi memiliki karakteristik dan nilai-nilai yang berbeda-beda (Parry & Urwin 2010) Teori generasi memiliki pernyataan dimana sekelompok orang yang lahir pada waktu yang sama, makah akan mengalami kesamaan dalam realitas sosial, politik dan ekonomi dalam kehidupan (Schewe & Meredith, 2004). Setiap generasi memiliki masing- masing ciri khas yang unik mulai dari perilaku, pola pikir, dan juga sikap. Dengan ciri khas yang dimiliki setiap generasi dapat menjadi gambaran bagaimana setiap generasi menanggapi dalam lingkungan politik dan sosial (Pendergast, 2010). Ada empat generasi yang saat ini aktif di tempat kerja: Generasi X diukur dari usia lahiran antara 1965-1980, Generasi Y atau Millennials dilihat dari usia lahiran antara 1981-1996, dan Generasi Z dilihat dari usia lahir setelah 1997. Setiap generasi memiliki karakteristik dan nilai-nilai yang berbeda yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mereka. (Pew R. C, 2019).

- A. Generasi X, di sisi lain, cenderung lebih independen dan mandiri dalam bekerja. Mereka memiliki keinginan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta lebih terbuka terhadap perubahan dan teknologi baru (Twenge, J. M.,

- B. 2014). Namun, mereka juga dapat menjadi kurang terikat pada perusahaan tempat mereka bekerja dan lebih mementingkan kebebasan dan fleksibilitas (Pew R.C, 2019).
- C. Generasi Y atau Millennials adalah generasi yang tumbuh dengan teknologi dan media sosial. Mereka cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, serta memiliki keinginan untuk bekerja dalam lingkungan yang kolaboratif dan inklusif (Pew R.C, 2019). Namun, mereka juga dapat menjadi kurang sabar dan membutuhkan umpan balik yang lebih sering (Twenge, J. M., 2014).
- D. Generasi Z, yang saat ini mulai memasuki tempat kerja, dikenal sebagai generasi yang sangat terampil dalam teknologi dan memiliki keinginan untuk bekerja dalam lingkungan yang inklusif dan beragam. Mereka juga cenderung lebih mandiri dan memiliki keinginan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, mereka juga dapat menjadi kurang sabar dan membutuhkan umpan balik yang lebih sering (Pew R.C, 2019).

2.2 Perbedaan Generasi

Nilai kerja didefinisikan secara dasar sebagai peraturan pekerjaan. Pandangan manajer dalam melihat nilai-nilai dari setiap karyawan yang berbeda-beda dapat mempengaruhi nilai-nilai dari sebuah organisasi, yang dapat mempengaruhi isu-isu yang ada di perusahaan seperti etika dan budaya

(Smola & Sutton, 2002). Mengelola keragaman sumber daya manusia dan mengembangkan budaya kerja yang lebih baik sangatlah penting dalam sebuah kemajuan organisasi. Berbagai perbedaan yang ada di perusahaan diantaranya yaitu jenis kelamin, ras, kebangsaan, yang dimana sebagai segmentasi karyawan dan definisi keragaman. Dimensi generasi yang dimana organisasi yang mempekerjakan karyawan dengan melihat keterampilan tanpa memandang usia, dikarenakan yang bekerja di perusahaan sudah berbagai usia dan berbagai generasi sesuai dengan keahlian mereka (Rajesh & Ekambaram, 2014).

Perbedaan generasi dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja karyawan. Dalam konteks keterlibatan kerja, perbedaan generasi dapat mempengaruhi tingkat keinginan dan kemauan karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami karakteristik dan nilai-nilai yang berbeda dari setiap generasi dan mengembangkan strategi yang sesuai untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dari berbagai generasi (Wong, K., 2018).

2.3 Keterlibatan Kerja

2.3.1. Definisi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan salah satu nilai dan tujuan perusahaan dalam membantu meningkatkan produktivitas yang dicapai oleh karyawan. (Kavin S.D 2019). Karyawan yang terlibat lebih efektif dan dapat menyelesaikan tanggung jawab dan tuntutan di tempat kerja.

Pandangan mengenai keterlibatan merupakan sebuah kontribusi antara karyawan dengan sebuah perusahaan yang dimana keadaan pikiran yang membuat karyawan dapat bertahan lama di tempat kerja (Santoso, 2012). Karyawan yang menunjukkan tidak tertarik dengan perusahaan dan tidak memiliki semangat dalam bekerja maka

karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai karyawan yang rendah dalam keterlibatan kerja. Karyawan yang tidak *engaged* merasakan tidak mempunyai pengalaman dalam pekerjaan (Schaufel & Bakker., 2010). Faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan adalah seberapa besar kepercayaan yang dilihat dengan masa kerja karyawan. Penurunan pada keterlibatan karyawan dalam bekerja seiring dengan peningkatan masa kerja memberikan tantangan yang sangat besar dan sulit bagi perusahaan karena penurunan keterlibatan kerja pada karyawan dapat menjadi pengaruh besar yang berdampak merugikan untuk kemajuan sebuah perusahaan (Robbins & Judge., 2013).

2.3.2. Tiga Dimensi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah konsep yang penting dalam studi psikologi industri dan organisasi. Keterlibatan kerja mengacu pada tingkat keterikatan, kepedulian, dan keterlibatan emosional yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan mereka (Nurlaila & Sudarma., 2017) Keterlibatan kerja sudah dinilai dengan skala

keterlibatan kerja yang dimana memiliki tiga dimensi (Schaufel & Bakker., 2010) :

- A. Dimensi *vigor* yang dimana mengacu pada tingkat energi dan ketahanan yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu mengacu dimana seseorang tidak mudah lelah, memiliki sikap yang tekun dan juga tidak mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan ini biasanya karyawan memiliki banyak energy, semangat dan juga stamina yang positif saat bekerja.
- B. Dimensi *dedikasi* yang dimana menjelaskan mengenai rasa yang diciptakan oleh karyawan dari pekerjaan yang didapatkan. Dimana karyawan merasakan antusias yang tinggi, dan bangga terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan. Selain itu karyawan sangat merasa antusias dan juga tertantang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan karena karyawan merasakan pekerjaannya sangat berharga.
- C. Dimensi *absorption* yang dimana mengacu mengenai perilaku karyawan yang sangat tenggelam dengan pekerjaan yang dijalankannya, yang dimana karyawan akan mengabaikan hal lain diluar dari pekerjaannya dan akan lebih fokus dalam pekerjaannya. Selain itu juga karyawan akan merasakan waktu yang berlalu begitu cepat, karena karyawan menikmati dan merasa terbawa suasana dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>Ahmad Reza Akhavan Sarraf, Mehdi Abzari, Ali Nasr Isfahani and Saeed Fathi (2017)</i> <i>Generational differences in job engagement: a case study of an industrial organization in Iran</i>	<i>a. Job engagement</i> <i>b. Vigor</i> <i>c. Dedication</i> <i>d. Absorption</i>	Kuantitatif	Memiliki implikasi praktis yang signifikan. Menunjukkan bahwa ada kebutuhan berkelanjutan untuk manajemen keragaman yang efektifitas oleh praktisi SDM dan pelatihan melalui praktik dan prosedur SDM yang baik mengarah pada hasil positif, dan akan berlaku sebaliknya.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	<p><i>Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker (2003). Utrecht Work Engagement Scale</i></p>	<p>a. <i>work engagement (Vigor, Dedication, Absorption)</i> b. <i>Language database</i></p>	Kuantitatif	<p>UWES mengoperasionalkan konsep kerja baru ini</p> <p>keterlibatan dengan menggunakan tiga skala: Vigor, Dedication, dan Absorption. dengan UWES, kami memiliki indikator keterikatan kerja yang valid dan andal yang dapat digunakan untuk penelitian masa depan tentang keterikatan kerja.</p>
3.	<p><i>Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. SA</i></p>	<p>a. <i>Work engagement</i> b. <i>Meaningful work</i> c. <i>Generational cohort</i></p>	Kuantitatif	<p>Menunjukkan bahwa ada hubungan moderat yang positif antara keterlibatan kerja dan kerja yang bermakna dan upaya untuk meningkatkan keterlibatan akan berdampak positif pada pengalaman pekerjaan tentang kebermaknaan dalam pekerjaan.</p>

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	<i>Jean M. Twenge (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes.</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Generational</i> b. <i>Work Values</i> c. <i>Work ethic</i> d. <i>Leisure</i> e. <i>Extrinsic Values</i> 	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa generasi Y hanya bekerja mencari nafkah dan tidak menikmati pekerjaannya berbeda dengan generasi X.
5.	<i>Maura Magnalia Madyaratri (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Work Engagement</i> b. <i>Masa kerja</i> 	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa terdapat perbedaan work engagement dilihat dari masa kerja pada karyawan bagian produksi.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh generasi Yang berbeda dalam keterlibatan kerja.

Perbedaan generasi didalam organisasi menjadi salah satu penentu seberapa besar karyawan terlibat dalam pekerjaan dan juga dalam beradaptasi majunya teknologi dalam dunia pekerjaan. Dengan mengetahui besar kecilnya keterlibatan kerja karyawan, atasan dan organisasi dapat menentukan generasi mana saja yang lebih produktif untuk memajukan organisasi (Ahmad Reza., 2017).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa generasi yang lebih tua cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi

daripada generasi yang lebih mudah (Twenge., 2010). Namun, dengan perubahan sosial dan perkembangan teknologi, generasi yang lebih muda juga dapat menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi jika kebutuhan dan preferensi mereka terpenuhi.

H1 : Terdapat keterlibatan kerja didalam generasi yang berbeda-beda.

2.5.2 Pengaruh perbedaan dimensi vigor antara generasi yang berbeda.

Dimensi vigor merupakan salah satu aspek pada keterlibatan kerja yang dimana dilihat dari tingkat energi yang tinggi yang diperlihatkan saat bekerja, ketahanan mental dimana karyawan mampu menghadapi masalah saat bekerja, dan dapat bertahan walaupun sedang berada dalam kesulitan (Schaufeli & Bakker., 2010).

Penelitian sebelumnya menunjukkan mengenai aspek vigor dalam perbedaan generasi menjelaskan bahwa setiap generasi mempunyai vigor yang berbeda dengan didukung secara parsial. Dengan menunjukan bawah generasi X dan Y mempunyai jiwa yang semangat dan berenergi dalam bekerja daripada generasi Baby Boomers (Ahmad Reza., 2017).

H2 : Terdapat perbedaan dimensi vigor antara generasi yang berbeda.

2.5.3 Pengaruh perbedaan dimensi dedikasi antara generasi yang berbeda.

Keterlibatan kerja dengan merasa adanya perkembangan dalam diri selama bekerja, merasakan antusias yang tinggi, terinspirasi dan bangga dengan pekerjaan, selain itu juga merasakan pekerjaan menjadi tantangan tersendiri bagi diri karyawan maka hal menunjukkan bawah dedication pada karyawan tinggi (Schaufeli & Bakker., 2010).

Penelitian sebelumnya menemukan mengenai aspek dedikasi diantara perbedaan generasi yang dimana sangat mendukung, dimana aspek dedikasi ditemukan diantara semua generasi yang dimana ditemukan bawah generasi baby boomers dan generasi Y lebih merasakan bangga memiliki pekerjaan tersebut dibandingkan generasi yang X (Ahmad Reza., 2017).

H3 : Terdapat perbedaan dimensi dedikasi antara generasi yang berbeda.

2.5.4 Pengaruh perbedaan dimensi absorption antara generasi yang berbeda.

Karyawan dengan memiliki konsentrasi penuh dalam merasa asik dengan pekerjaannya, serta tidak menyadari akan keadaan lingkungan sekitar karena tenggelam dalam pekerjaan, maka karyawan tersebut menunjukkan bahwa absorption dalam keterlibatan kerja tinggi (Schaufeli & Bakker., 2010).

Penelitian sebelumnya menemukan dimensi absorption diantara perbedaan generasi sangat mendukung diantaranya setiap generasi memiliki perbedaan dalam hal dimensi absorption yang diaman

ditunjukkan bawah generasi tua seperti generasi baby boomers dan X lebih tenggelam dengan pekerjaan, daripada generasi Y yang tidak begitu tenggelam dengan pekerjaannya (Ahmad Reza., 2017).

H4 : Terdapat perbedaan dimensi absorption antara generasi yang berbeda.

