

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) telah merilis data statistik yang menunjukkan komposisi penduduk Indonesia berdasarkan kelompok umur. Data tersebut merupakan hasil rilis Sensus Penduduk 2020 dan memberikan gambaran lebih detail mengenai struktur generasi masa depan Indonesia.

Tabel 1. 1 Populasi warga kota Bekasi

Generasi	Populasi per Generasi
Milenial	703.835
Generasi Z	676.109
<i>Pre Boomer</i>	23.402
<i>Baby Boomer</i>	274.971
Generasi X	578.686
<i>Post Gen Z</i>	286.672
Populasi Kota Bekasi	2.543.676

Sumber: bekasikota.bps.go.id (2020)

Dalam data yang dirilis tersebut, Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 salah satu yang mendominasi dengan jumlah sekitar 676.109 jiwa. Generasi ini masih berada dalam usia muda hingga remaja awal. Dominasi ini memberikan harapan akan potensi kemajuan dan perubahan di masa depan.

Perkembangan umat manusia dari generasi ke generasi dengan modernisasi mengarah pada munculnya kepribadian yang berbeda dari generasi ke generasi.

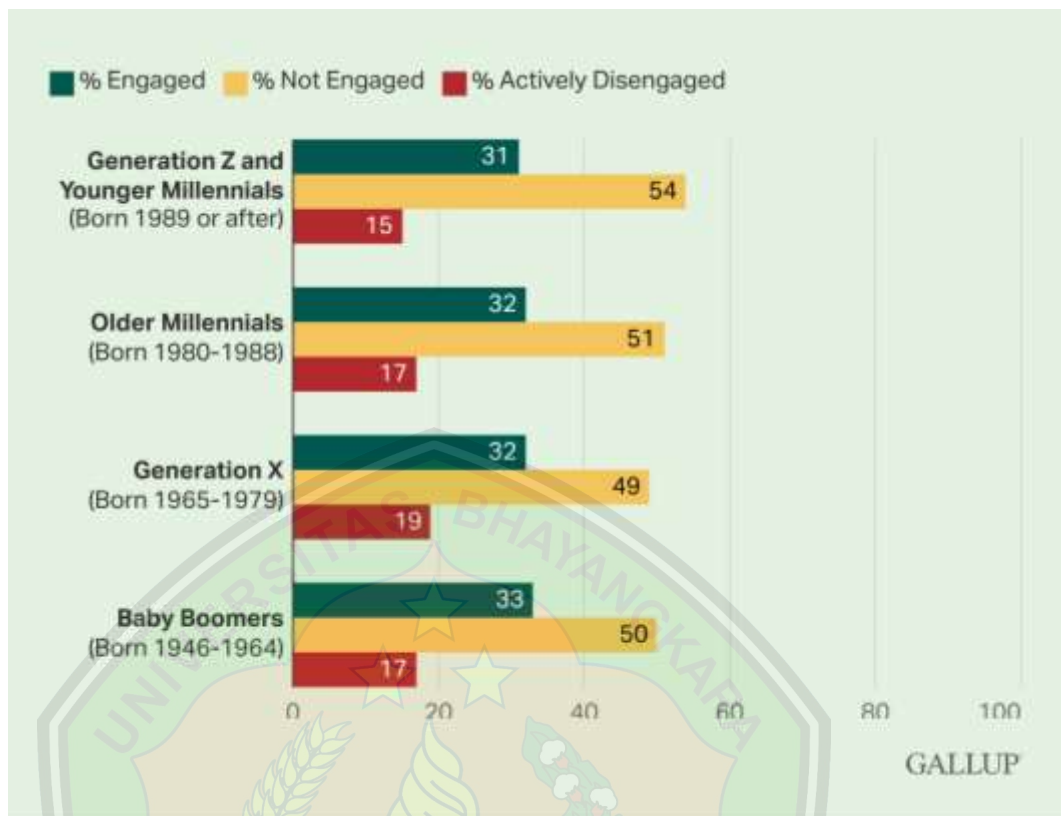
Setiap perubahan besar membawa serta karakteristik yang memengaruhi keadaan generasi mendatang. Perubahan besar pada setiap generasi membawa sifat-sifat yang memengaruhi kondisi masa depan. Perubahan baik dan buruk ditentukan oleh pengalaman generasi muda yang lahir pada zaman yang di alami. Salah satu generasi yang banyak dibicarakan saat ini adalah generasi Z dan milenial yang dianggap sangat berpengaruh bagi negara manapun, terutama di bidang pendidikan, arah politik ke depan dan ekonomi kreatif (Hardika et al., 2019).

Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada 1997-2012. Generasi Z dalam dunia kerja cenderung melakukan pekerjaan sesuai kemauan mereka, dan generasi Z ini mempunyai karakter yang kurang loyal dengan Perusahaan. Generasi Z membutuhkan pendekatan khusus untuk diajarkan, memiliki kebutuhan yang kuat untuk bisa menjadi diri sendiri berbeda dengan karyawan lainnya sehingga mereka mampu merespon dengan baik terhadap evaluasi individu mereka. Pada beberapa tahun kedepan generasi Z akan membentuk 20% tenaga kerja, hal itu di tandai masuknya generasi Z dan pensiunnya generasi *baby boomers* menghasilkan perubahan besar pada budaya kerja dan lingkungan kerja (Siti et al., 2024).

Perkembangan umat manusia dari generasi ke generasi dengan modernisasi menyebabkan munculnya kepribadian yang berbeda-beda dari generasi ke generasi. Setiap perubahan besar melibatkan ciri-ciri yang memengaruhi kondisi kehidupan generasi mendatang. Perubahan signifikan pada setiap generasi hadir dengan karakteristik yang memengaruhi kondisi masa depan. Perubahan, baik buruknya, ditentukan oleh pengalaman generasi muda yang lahir saat itu. Salah satu generasi yang paling banyak dibicarakan saat ini adalah Gen Z dan Milenial yang dinilai

memiliki pengaruh besar bagi negara mana pun, terutama di bidang pendidikan, arah politik masa depan, dan industri kreatif masuk (Siti et al., 2024).

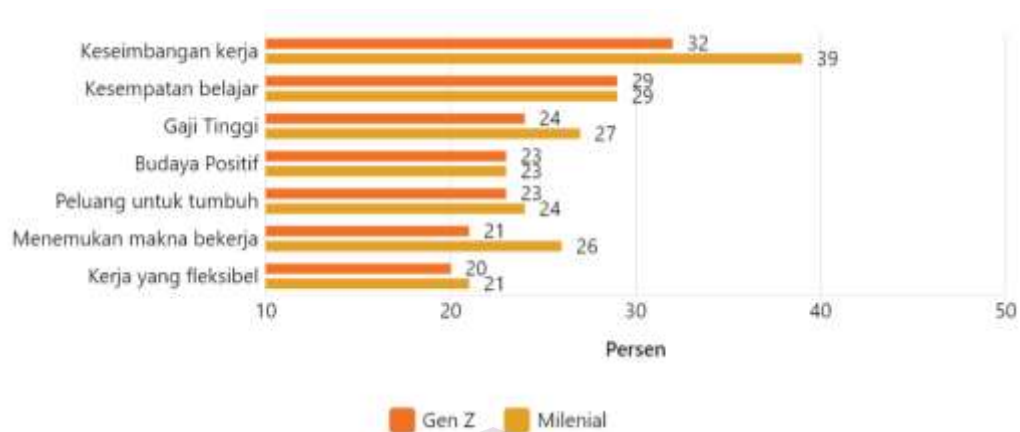
Terdapat indikasi rendahnya keterlibatan kerja Generasi Z di dukung oleh survey Gallup pada tahun 2022 mengatakan Generasi Z lebih bersikap ambivalen terhadap tempat kerja mereka dibandingkan rekan kerja yang lebih senior (misalnya, “tidak terlibat” di tempat kerja. Lima puluh empat persen tidak terlibat, sedikit lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya. Namun mereka juga kecil kemungkinannya untuk tidak terlibat secara aktif. Kebanyakan pekerja muda tidak merasakan hubungan dekat dengan rekan kerja, manajer, atau majikan mereka. Pengusaha dan manajer memainkan peran penting dalam menghubungkan karyawan baru dan karir awal ke organisasi mereka. Di sisi lain, tahapan kehidupan seorang karyawan mungkin juga berperan. Karyawan yang lebih muda mungkin kurang bersedia untuk “puas” dengan perusahaan yang kurang ideal karena mereka mencari sesuatu yang lebih baik (Gallup, 2022).



Gambar 1. 1 Work Engagement Generasi Z

Sumber: [gallup.com](https://www.gallup.com) (2022)

Work Engagement merupakan isu terkini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian dalam hal pendekatan saya terhadap pekerjaan, hal itu berdampak positif pada pekerjaan saya. Pertama, keterlibatan kerja itu sendiri merupakan pengalaman positif bagi individu. Kedua, keterikatan kerja berkaitan dengan kesehatan dan berdampak positif pada pekerjaan. Ketiga, keterlibatan kerja membantu individu mendapatkan manfaat dari pekerjaan yang penuh tekanan. Keempat, *Work Engagement* berhubungan positif dengan (Wijaya, 2015).



Sumber:
Deloitte

Informasi Lain:

Sumber: deloitte.com (2022)

Gambar 1. 2 Pertimbangan Gen Z Bekerja di Perusahaan

Work life balance menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tingkat burnout. Semakin tinggi *Work Life Balance* pekerja maka akan semakin rendah tingkat burnout. Survei menunjukkan generasi Z menjadikan *work life balance* sebagai pertimbangan utama yang dapat membuat mereka memilih tempat kerjanya, pada urutan kedua adalah adanya kesempatan untuk belajar kemudian yang ketiga adalah gaji yang tinggi (Murray, 2017).

Quality of Work Life menjadi tolak ukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi karena *Quality of Work Life* merupakan masalah utama yang patut menjadi perhatian organisasi. Pertama ada pada *Quality of Work Life* yang bukan hanya melihat bagaimana karyawan bekerja dengan baik melainkan juga bagaimana suatu pekerjaan dapat membuat kesejahteraan hidup karyawan membaik, kedua karyawan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan di organisasi, ketiga karyawan juga diajak

untuk berperan dalam menentukan langkah yang diambil organisasi dalam hal ini penerapan *Quality of Work Life* dapat diaplikasikan untuk menjadi kualitas kehidupan para karyawan agar lebih baik.

Quality of Work Life merupakan salah satu alat yang efektif untuk mengelola kepentingan manajemen dan kepentingan karyawan, untuk mencapai tujuan yang dicanangkan organisasi, sekaligus melindungi hak dan martabat karyawannya. Namun sebagaimana layaknya terjadi pada suatu perubahan dalam rangka perkembangan organisasi, maka salah satu syarat utama dan penting bagi keberhasilan program ini adalah komitmen dari pimpinan puncak (CEO). Peran pimpinan puncak sangat dirasakan pentingnya untuk menjaga kelancaran proses perubahan, termasuk saat terjadi resistensi atau keengganan dari pihak tertentu untuk berubah dan menerima perubahan yang akan dilakukan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya penelitian ini mengangkat judul: “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* Terhadap *Work Engagement* pada Generasi Z di Kota Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada generasi Z di kota Bekasi?
2. Apakah *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada generasi Z di kota Bekasi?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Quality of Work Life* pada generasi Z di kota Bekasi

4. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Work Engagement* melalui *Quality of Work Life* pada generasi Z di kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* pada generasi Z di kota Bekasi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Work Engagement* pada generasi Z di kota Bekasi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Quality of Work Life* pada generasi Z di kota Bekasi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* melalui *Quality of Work Life* pada generasi Z di kota Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

1. Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* terhadap *Work Engagement* pada generasi Z di kota Bekasi.
2. Menjadi bahan masukan untuk pertimbangan dan tolak ukur yang dapat bermanfaat bagi instansi atau perusahaan dalam hal ini berkaitan tentang pengaruh dari *Work Life Balance* dan *Quality of Work Life* terhadap *Work Engagement*.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperlancar proses penelitian dan memberikan gambaran singkat tentang skripsi, sistem penulisan ini akan terstruktur dalam lima bagian atau bab. Setiap bagian akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi uraian hal – hal yang melatar belakangi alasan penulis Mengambil tema mengenai pengaruh *work life balance* dan *quality of work life terhadap work engagement* pada generasi z di kota bekasi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Memaparkan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan tema skripsi yang diangkat, selain juga menampilkan penelitian-penelitian terdahulu dengan tema dan variabel yang berkaitan sehingga dapat dijadikan acuan atau landasan.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi mengenai penjelasan atau variabel definisi operasional variabel, penjelasan mengenai jenis data dan dari mana sumber data didapatkan, mengenai metode pengumpulan data dan bagaimana metode yang digunakan untuk menganalisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

BAB V PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian pada masa yang akan datang.

