

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Generasi Z atau Gen Z merupakan individu dalam kelompok generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Dimock, 2019). Gen Z sering disebut sebagai generasi internet (*i-generation*) karena keakraban mereka dengan teknologi digital dan media sosial yang memainkan peran penting dalam kehidupan sehari-hari (Hinduan dkk., 2020). Selain prediksi akan dominasi dari Gen Z pada angkatan kerja untuk beberapa tahun mendatang, Gen Z juga akan menjadi pendorong utama dalam perkembangan ekonomi dan sosial. Integrasi mereka ke dalam angkatan kerja sangat krusial untuk keberlanjutan ekonomi negara, mengingat mereka akan menjadi tulang punggung tenaga kerja di masa depan (Tanoto Foundation, 2022). Generasi Z di Indonesia merupakan kelompok demografis terbesar, mencakup sekitar 28% dari total populasi (BPS, 2020). Usia mereka saat ini berkisar antara 12-27 tahun, dan sebagian besar sudah memasuki usia angkatan kerja, dengan 83,3% dari golongan usia 15-29 tahun adalah pekerja (BPS, 2023).

Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja membawa karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Sebagai "*digital natives*," mereka tumbuh di era teknologi dan internet, membuat mereka sangat mahir dalam penggunaan alat digital dan media sosial (Pichler, Kohli, & Granitz, 2021). Pertumbuhan teknologi yang pesat merupakan katalis utama perubahan nilai dan

perilaku di kalangan Gen Z dibandingkan dengan generasi sebelumnya, karena generasi ini merupakan generasi pertama yang sepenuhnya merasakan digitalisasi dari akses internet sepanjang hidupnya (Seemiller & Grace, 2016). Mereka juga menjadikan teknologi sebagai bagian sentral dalam komunikasi, sosialisasi, dan aktivitas rekreasi mereka (Dolot, 2018). Salah satu karakteristik utama Gen Z termasuk adaptasi cepat terhadap teknologi, keterbukaan terhadap keberagaman, dan preferensi untuk komunikasi yang transparan dan langsung (Cilliers, 2017; Dolot, 2018).

Generasi Z juga menunjukkan perhatian yang besar terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan pribadi. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, mereka lebih mungkin mengakui perjuangan kesehatan mental mereka dan secara aktif mencari bantuan profesional (Pacific Oaks College, 2023). Lebih dari setengah Gen Z (57%) setuju bahwa kesejahteraan dan kesehatan mental di tempat kerja harus menjadi fokus yang lebih besar bagi pemberi kerja (Deloitte, 2022). Maraknya perjuangan untuk kesetaraan hak dari berbagai kelompok etnis, ras, dan orientasi seksual membuat mereka lebih menghormati perbedaan dan memiliki pikiran yang lebih terbuka terhadap isu-isu tersebut (Kapil & Roy, 2014; Bharat & Rajendra, 2018).

Meskipun Gen Z dianggap lebih terbuka terhadap isu permasalahan mental, Gen Z menghadapi tantangan mental tersendiri dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Hal ini dikarenakan tekanan dari penggunaan teknologi yang intensif dan eksposur terhadap berbagai isu sosial melalui media sosial (Huu Phuc, n.d.; Indeed Career Coaches, 2022). Jaiswal dan Vidani (2024) menyatakan bahwa eksposur sosial media yang berlebihan dapat mengarahkan mereka kepada kecemasan, depresi, dan

perasaan tidak berharga. Permasalahan tersebut ditimbulkan akibat dari *social comparison* (perbandingan sosial) yang terus-menerus dengan persona online yang dimiliki oleh orang lain.

Generasi Z juga mementingkan perasaan bahagia dan puas terhadap pekerjaan mereka, karena hal ini merupakan faktor penting yang dapat menunjang kesehatan mental mereka secara keseluruhan (Ivanova & Ryabinina, 2019; Nabahani & Riyanto, 2020; Venida, 2022). Gen Z memasuki dunia kerja dengan serangkaian ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja mereka. Generasi ini mengharapkan fleksibilitas dalam jadwal kerja, penghormatan terhadap ide-ide mereka, dan kolega yang mendukung serta memiliki pemahaman yang sama (Nabahani & Riyanto, 2020; Schroth, 2019; Gaidhani dkk., 2019). Perusahaan tidak boleh mengabaikan aspek-aspek ini karena dapat menyebabkan frustrasi di antara rekan kerja, produktivitas yang rendah, semangat kerja yang menurun, dan kurangnya perasaan terlibat atau terikat karyawan didalam perusahaan (Gaidhani dkk., 2019). Semakin rendahnya keterlibatan yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan perasaan keterasingan diri dan perasaan terisolasi pada karyawan (O'Donohue & Nelson, 2012). Biregeyi, Hadzic, dan Landin (2023) menjelaskan bahwa perasaan terisolasi dan terputus dari suatu organisasi atau pekerjaan merupakan salah satu penyebab terjadinya fenomena baru yang kerap disebut dengan *quiet quitting*.

*Quiet quitting* didefinisikan sebagai keterlibatan pasif karyawan yang ditandai dengan performa kerja minimal dan kontribusi yang rendah dalam lingkungan kerja (Christian, 2022; Harter, 2022; Tapper, 2022). Fenomena ini menarik perhatian yang

signifikan karena pada awalnya dianggap sebagai suatu kemajuan dalam dunia kerja, yaitu memberikan mekanisme untuk melawan tekanan budaya kerja keras (*hustle culture*) dan peningkatan beban kerja tanpa kompensasi yang memadai (Dill & Yang, 2022; Harter, 2022; Stokes, 2022). Namun, meskipun terdapat elemen positif dalam gagasan "*quiet quitting*", tren ini juga menuai kritik signifikan akibat implikasi negatif yang ditimbulkannya. Tren ini digambarkan sebagai fenomena menular yang dapat menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Bartwal, 2022; Dill & Yang, 2022). Menurut survei yang dilakukan oleh Axios/Generation Lab (2022), sebanyak 82% dari Generasi Z menunjukkan ketertarikan untuk bekerja dengan usaha minimal hanya demi mempertahankan pekerjaan mereka, dan 15% dari responden menyatakan bahwa mereka telah menerapkannya.

Konsep dari *quiet quitting* sendiri dapat disimpulkan sebagai manifestasi dari konsep alienasi kerja yang mencakup serangkaian perilaku dan sikap yang mencerminkan pelepasan, keterpisahan, dan kekecewaan individu terhadap pekerjaan mereka (Biregeyi, Hadzic, & Landin, 2023; Milenia, 2023). Karyawan yang teralienasi akan merasa terisolasi dan terasingkan dari pekerjaannya (Michaels dkk., 1988). Dalam konteks ini, *quiet quitting* dapat dilihat sebagai manifestasi perilaku dari alienasi kerja, di mana karyawan yang teralienasi menunjukkan perilaku kerja minimal sebagai respons terhadap perasaan keterasingan dan ketidakbermaknaan mereka di tempat kerja. Selain *quiet quitting* terdapat juga masalah yang ditimbulkan akibat dari perasaan terisolasi dan terasingkan dari perusahaan yakni *turnover intention* atau intensi meninggalkan pekerjaan.

Survei menunjukkan bahwa 69% karyawan Gen Z di Indonesia berencana meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, dengan alasan merasa tidak diapresiasi, kebosanan, dan hubungan buruk dengan atasan (Salsabilla, 2024). Konsep Singh dan Randhawa (2018) juga menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan konsekuensi dari alienasi kerja yang berawal dari karakteristik pekerjaan yang salah satunya adalah pekerjaan yang monoton atau membosankan. Fromm (1959) menjelaskan bahwa kebosanan adalah efek dari otomatisasi yang memperlakukan pekerja seperti robot, pada akhirnya menyebabkan alienasi. Karakteristik unik dari Generasi Z salah satunya adalah kecenderungan untuk sering berganti pekerjaan hingga empat atau lima kali dalam setahun, hal ini sering kali dikaitkan dengan perasaan alienasi kerja (Kullab & Kassim, 2017). Zhao dkk. (2022) menyatakan bahwa intensi untuk meninggalkan perusahaan berhubungan dengan perasaan alienasi tersebut.

Penelitian longitudinal telah menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih teralienasi setelah terjadi pandemi dibandingkan sebelum adanya pandemi, hal ini diakibatkan oleh peningkatan isolasi profesional dan penurunan makna kerja pada karyawan, yang mana berujung kepada peningkatan *turnover intention* (Lagios dkk., 2023). Selain itu Generasi Z juga kerap memiliki permasalahan terkait kekurangan pengalaman kerja, yang mengarahkan Gen Z kepada ekspektasi yang tidak realistis terhadap pekerjaan pada gilirannya menimbulkan tingkat komitmen yang lebih rendah dan tingkat *turnover* yang lebih tinggi (Scroth, 2019). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *quiet quitting* dan *turnover intention* merupakan manifestasi perilaku yang ditimbulkan dari karyawan yang merasa teralienasi.

Fromm (1959) berpendapat bahwa alienasi kerja terbentuk dari miskonsepsi atas pengertian kebebasan dalam dunia kerja modern, yang mana kebebasan pada dunia kerja modern hanya berada pada batas "*freedom from*" atau bebas dari baik itu penindasan dan hal-hal lainnya. Padahal elemen "*freedom to*" juga penting bagi karyawan karena mereka memiliki hak untuk bebas untuk berpartisipasi secara aktif baik atas pekerjaannya dan hubungan sosial di dunia kerjanya, kehilangan elemen tersebut dapat menyebabkan efek otomatisasi sehingga mereka bekerja secara pasif dalam pekerjaan layaknya seperti sebuah robot. Pada akhirnya akan berujung kepada perasaan kecewa dan terputus dari konteks dunia kerja secara keseluruhan. Sejauh ini alienasi kerja saat ini didefinisikan sebagai "keterasingan atau pemutusan hubungan dari pekerjaan, konteks, atau diri" (Nair & Vohra, 2010). Dalam istilah lain, alienasi kerja adalah sikap negatif terhadap pekerjaan yang ditandai oleh keadaan pemisahan antara seseorang dan pekerjaannya (komponen kognitif) serta rasa sakit dan beban yang terkait dengan pekerjaan (Nair & Vohra, 2010).

Sebagai konsep, alienasi kerja berbeda dari konsep lain yang mencerminkan sisi negatif dari pekerjaan, seperti penarikan kerja yang mengacu pada serangkaian perilaku (misalnya, keterlambatan dan ketidakhadiran) yang dilakukan karyawan untuk menghindari partisipasi dalam situasi kerja (Hanisch & Hulin, 1990; Nair & Vohra, 2012). Menurut beberapa ahli, alienasi kerja muncul sebagai respons terhadap kondisi kerja yang buruk yang menciptakan ketidaksesuaian antara karyawan dan kebutuhan, nilai, cita-cita, atau keinginan mereka (Kanungo, 1979; Mottaz, 1981). Alienasi kerja dapat mengancam masa depan identitas diri Generasi Z, menghambat perkembangan

identitas mereka karena kurangnya kesempatan untuk mengeksplorasi dan berkomitmen pada suatu pekerjaan.

Faktor-faktor yang dapat memprediksi alienasi kerja adalah karakteristik pekerjaan, sinisme organisasi, sumber stres, kebermanaknaan kerja, dan isolasi profesional (Singh & Randhawa, 2018; Lagios dkk., 2023). Struktur organisasi yang hierarkis dan kaku meningkatkan alienasi karena kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan keterbatasan otonomi kerja (Nair & Vohra, 2012). Pekerjaan yang monoton mengurangi keterlibatan dan kepuasan kerja, mengakibatkan kebosanan dan kurangnya motivasi (Blauner, 1964). Hubungan yang baik dan dukungan sosial di tempat kerja membantu karyawan merasa lebih terhubung, sementara lingkungan yang kompetitif atau bermusuhan meningkatkan perasaan isolasi (Nair & Vohra, 2012). Dukungan emosional dan profesional dari atasan serta hubungan kerja yang harmonis penting untuk mengurangi alienasi, sedangkan konflik interpersonal atau kurangnya dukungan memperburuk perasaan alienasi (Seeman, 1959).

Alienasi kerja memiliki dampak yang luas baik terhadap karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, alienasi kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karena mereka merasa tidak terhubung dan tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang mengurangi motivasi dan perasaan bahagia dalam menjalankan tugas sehari-hari (Lagios dkk., 2023). Selain itu, alienasi ini juga mengurangi komitmen afektif karyawan terhadap organisasi, membuat mereka merasa kurang terikat secara emosional dan kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Karyawan yang

merasa teralienasi juga cenderung merasa tidak memiliki kendali atas pekerjaan atau lingkungan kerjanya (Nair & Vohra, 2010). Selain itu, perasaan teralienasi ini juga dapat menimbulkan masalah kesehatan mental seperti stres dan kecemasan, yang diperburuk oleh isolasi profesional dan hilangnya makna dalam pekerjaan mereka (Lagios dkk., 2023).

Dampak negatif alienasi kerja terhadap perusahaan sangat signifikan. Alienasi kerja dapat menurunkan performa organisasi melalui peningkatan perilaku menyimpang di tempat kerja (*workplace deviance behaviour*), seperti ketidakhadiran, pelanggaran aturan, penyalahgunaan fasilitas, sabotase, dan konflik dengan rekan kerja atau atasan (García-Contreras dkk., 2022). Menurut laporan LRN Corporation, 22% responden Generasi Z mengakui melakukan perilaku tidak etis di tempat kerja, seperti memalsukan catatan waktu, mengambil properti perusahaan, dan terlibat dalam konflik kepentingan, dibandingkan dengan hanya 9% dari generasi Boomers (LRN Corporation, 2024). Perilaku-perilaku tersebut dapat disimpulkan sebagai perilaku menyimpang di tempat kerja. Selain itu, alienasi kerja meningkatkan tingkat *turnover*, yang berarti perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Ongori, 2007). Alienasi kerja juga menurunkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), mengurangi efektivitas dan produktivitas keseluruhan, serta menciptakan tantangan dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan suportif (García-Contreras dkk., 2022; Singh & Randhawa, 2018). Fenomena "*quiet quitting*," semakin meningkat akibat alienasi kerja, yang merugikan

produktivitas dan kontribusi karyawan (Bartwal, 2022; Dill & Yang, 2022; Biregeyi, Hadzic, & Landin, 2023; Milenia, 2023).

Survey dari Deloitte (2024) menunjukkan bahwa Generasi Z lebih rentan mengalami alienasi kerja dibandingkan Milenial, terutama dalam hal perasaan terputus, terisolasi, kurangnya kebermaknaan kerja, dan kebosanan di tempat kerja. Sebanyak 29% Generasi Z merasa terputus dari rekan kerja, dibandingkan dengan 22% Milenial. Selain itu, 30% Generasi Z merasa pekerjaan mereka kurang bermakna atau tidak memiliki tujuan, lebih tinggi dibandingkan 23% Milenial. Perasaan terisolasi juga lebih sering dialami oleh Generasi Z, dengan 30% merasa kesepian atau terisolasi, dibandingkan dengan 23% pada Milenial. Terakhir, 31% Generasi Z merasa pekerjaan mereka membosankan, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan 24% Milenial. Seluruh aspek yang disebutkan merupakan hal-hal yang membentuk alienasi kerja (Seeman, 1959). Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengurangi dan mencegah alienasi kerja, terutama pada Generasi Z yang akan mendominasi lapangan pekerjaan di masa mendatang.

Untuk menghindari alienasi kerja salah satu langkah penting adalah meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja, yang dapat mengurangi perasaan terisolasi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial yang memadai dapat memperbaiki keterlibatan kerja dan mengurangi alienasi kerja (Stănescu & Romașcanu, 2023). Selain itu, organisasi perlu memastikan bahwa peran dan tanggung jawab karyawan jelas dan terdefinisi dengan baik untuk menghindari ambiguitas peran, yang sering kali menjadi penyebab alienasi kerja (Xia et al., 2022). Penting juga untuk

menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai kontribusi setiap individu. Mengurangi ketidaksopanan di tempat kerja dan meningkatkan kepercayaan interpersonal dapat secara signifikan mengurangi tingkat alienasi kerja (Muñoz-Chávez et al., 2022). Meningkatkan resiliensi karir melalui pelatihan dan pengembangan karyawan juga dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan lebih mampu mengatasi tantangan di tempat kerja (Xia et al., 2022).

Upaya untuk menghindari alienasi kerja, seperti dukungan dari lingkungan kerja, pengembangan karir, strukturalisasi pekerjaan yang jelas, serta pelatihan dan pengembangan yang memadai terhadap karyawan, merupakan bagian dari komponen yang membentuk kualitas kehidupan kerja (Easton & Van Laar, 2018). Upaya-upaya tersebut secara langsung menjelaskan elemen-elemen yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Easton dan Van Laar (2018) menjelaskan bahwa pada komponen *job and career satisfaction* dibutuhkan resiliensi karir yang jelas, pada komponen *working condition* juga dijelaskan bagaimana dibutuhkan lingkungan kerja yang baik serta dukungan sosial yang memadai. Konsep ini dapat membantu membangun persepsi positif terhadap kualitas kehidupan kerja di kalangan karyawan Generasi Z.

Awalnya, konsep kualitas kehidupan kerja berfokus pada penghapusan kondisi berbahaya di tempat kerja dan melindungi karyawan dari risiko pekerjaan, sejak tahun 1970-an, konsep ini berkembang menjadi lebih luas, mencakup pemenuhan kebutuhan dan aspirasi karyawan (Gilgeous, 1998). Saat ini, perusahaan menggunakan konsep ini

untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat mengurangi efek negatif dari pekerjaan dan memenuhi kebutuhan karyawan (Sirgy, 2001). Kualitas kehidupan kerja adalah hasil evaluatif yang subjektif dan personal, di mana karyawan membandingkan kondisi kerja saat ini dengan kondisi ideal yang mereka harapkan (Gilgeous, 1998). Ketika karyawan merasa puas dengan kualitas kehidupan kerja mereka, mereka cenderung merasa puas dengan hidup secara keseluruhan (Sirgy, 2001).

Untuk mencapai persepsi kualitas kehidupan kerja yang baik, perusahaan harus memenuhi kebutuhan dasar manusia di tempat kerja, seperti yang dijelaskan oleh teori *need of satisfaction* dari Maslow (1954). Kebutuhan ini meliputi pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ketika semua kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan merasa didukung oleh perusahaan dalam mencapai tujuan mereka, sehingga mereka akan lebih terlibat dan bersedia tetap bekerja di perusahaan tersebut (Rastogi dkk., 2019; Tanwar, 2017). Daniel (2020) menjelaskan kebutuhan fisiologis dan keamanan harus dipenuhi terlebih dahulu melalui upah layak, kondisi kerja yang aman, dan jaminan kesehatan. Selanjutnya, kebutuhan sosial dipenuhi dengan membangun hubungan kerja yang positif dan kolaboratif. Kebutuhan penghargaan dipenuhi melalui pengakuan, promosi, dan sistem penghargaan yang adil. Akhirnya, kebutuhan aktualisasi diri dicapai dengan memberikan peluang untuk inovasi, pengembangan karir, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan memenuhi semua tingkatan kebutuhan ini, organisasi

dapat menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Daniel, 2020).

Kebijakan kualitas kehidupan kerja yang baik, seperti fleksibilitas waktu kerja dan fasilitas keseimbangan kerja-hidup, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, membuat mereka lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja (Thilagavathy & Geetha, 2023). Karyawan yang puas dengan kualitas kehidupan kerja mereka juga cenderung lebih produktif, karena kondisi kerja yang baik memungkinkan efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi (Easton & Van Laar, 2018). Selain itu, karyawan yang merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi, mengurangi tingkat *turnover*, dan membantu perusahaan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi (Easton & Van Laar, 2018).

Generasi Z disebutkan sebelumnya sebagai generasi yang sangat peduli terkait kesehatan mental di tempat kerja dan harus menjadi fokus yang lebih besar bagi pemberi kerja (Pacific Oaks College, 2023; Deloitte, 2022). Hal ini sangat erat dengan persepsi akan kualitas kehidupan kerja yang diterima mereka ditempat kerja. Agarwal dan Vaghela (2018) Menjelaskan bahwa semakin tinggi persepsi yang dirasakan karyawan Gen Z akan kualitas kehidupan kerja yang diterimanya maka akan semakin tinggi juga aspek-aspek kerja secara keseluruhan yang dirasakan Gen Z. Hal ini pada akhirnya diprediksi dapat menurunkan perasaan alienasi yang dirasakan karyawan.

Secara teoritis, hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan alienasi kerja dapat dijelaskan melalui *Broaden-and-Build Theory* yang dikemukakan oleh Fredrickson (2004). Teori ini menyatakan bahwa emosi positif dapat mendorong

individu untuk lebih terlibat dalam lingkungan dan berbagai aktivitas di dalamnya. Dalam konteks penelitian ini, apabila karyawan merasa puas dengan kualitas kehidupan kerja mereka, yang mencakup aspek-aspek seperti keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk berkembang, maka mereka juga akan merasa puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan (Fredrickson, 2004; Sirgy dkk., 2001).

Selain itu kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi tingkat alienasi kerja berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow (1954). Teori Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ketika organisasi berhasil memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini, seperti menyediakan upah yang memadai, lingkungan kerja yang aman, hubungan sosial yang baik, pengakuan yang layak, dan peluang pengembangan karier, karyawan cenderung merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, karyawan mungkin merasa terasing dan tidak terhubung dengan pekerjaan mereka, yang dapat mengakibatkan alienasi kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kehidupan kerja melalui pemenuhan kebutuhan Maslow dapat mengurangi perasaan alienasi dan meningkatkan keterlibatan serta produktivitas kerja karyawan (Maslow, 1954; Seeman, 1959; Easton & Van Laar, 2018).

Penelitian terdahulu oleh Çetinkanat dan Kösterelioğlu (2016) serta Erdem (2014) di Turki menemukan bahwa tingginya kualitas kehidupan kerja dapat mengurangi alienasi kerja pada guru di Turki yang mana penelitian tersebut merupakan

penelitian regresional. Erdem (2014) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat mengurangi perasaan tidak berdaya dan tidak berarti di tempat kerja, yang merupakan indikator utama alienasi kerja. Çetinkanat dan Kösterelioğlu (2016) juga menyatakan bahwa persepsi negatif terhadap gaji dan manfaat tambahan berkontribusi terhadap meningkatnya alienasi kerja pada guru. Penelitian terkait hubungan kualitas kehidupan kerja dengan alienasi kerja sudah dilakukan di Indonesia. Saputra (2023) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi negatif dengan tingkat alienasi kerja pada Generasi Z di Indonesia, yang mana penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan maka akan semakin rendah tingkat alienasi kerja terkhususnya pada Gen Z yang diteliti.

Sejauh ini belum ada penelitian di Indonesia yang secara spesifik yang menjelaskan pengaruh dari kedua variabel tersebut. Meskipun penelitian yang dilakukan oleh Erdem (2014) menjelaskan pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap alienasi kerja, penelitian tersebut menggunakan subjek guru di turki sebagai populasinya. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Saputra (2023) menemukan hubungan negatif antara kualitas kehidupan kerja dengan alienasi kerja pada karyawan Generasi Z. Namun penelitian tersebut belum menjelaskan hubungan kasual dari kedua variabel tersebut. Maka dari itu peneliti ingin melihat pengaruh dari kedua variabel tersebut di konteks subjek karyawan Generasi Z di Indonesia. Berangkat dari kekosongan di bidang keilmuan ini, peneliti mencoba untuk meneliti pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap alienasi kerja pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Dengan memahami interaksi ini, diharapkan perusahaan dapat merancang

kebijakan dan program yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mengurangi tingkat alienasi kerja di kalangan karyawan muda.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah kualitas kehidupan kerja mempengaruhi alienasi kerja pada karyawan Generasi Z di Indonesia?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja mempengaruhi alienasi kerja pada karyawan Generasi Z di Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini dapat memperluas pemahaman teoritis tentang bagaimana kualitas kehidupan kerja mempengaruhi alienasi kerja pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Ini akan membantu mengembangkan model teoritis yang lebih komprehensif dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait dengan karakteristik unik Generasi Z di tempat kerja.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1. Generasi Z (Subjek)

Hasil dari penelitian dapat membantu memahami bagaimana kualitas kehidupan kerja mempengaruhi alienasi kerja, sehingga dapat menjadi refleksi diri bagi subjek agar dapat mempelajari lebih dalam lagi terkait pekerjaan dan lingkungan kerja seperti apa yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi mereka.

#### 2. Praktisi dibidang SDM

Penelitian ini memberikan wawasan untuk merancang kebijakan dan program yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mengurangi alienasi kerja, yang dapat meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.

#### 3. Peneliti

Menyediakan landasan untuk penelitian lebih lanjut tentang dinamika antara variabel-variabel dibidang psikologi industry dan organisasi, serta membuka peluang untuk eksplorasi lebih dalam dan lebih luas mengenai intervensi yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

