

PENGARUH MENTAL TOUGHNESS DAN COMPETENCY TERHADAP ORGANIZATIONAL COMMITMENT DIMEDIASI OLEH JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN GEN Z DI JAKARTA

Ratri Ayu Asmorofitri¹⁾, Irma Febri Damayanti²⁾, Netania Emilisa³⁾, Diajeng Athahira Ramadhanti⁴⁾

¹⁻³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

⁴Ankara University

email: 022002101026@std.trisakti.ac.id, 022002101031@std.trisakti.ac.id,
netania@trisakti.ac.id, diajengathahira@gmail.com

Abstract

This research focuses on the influence of Mental Toughness and Competence on Organizational Commitment mediated by Job Satisfaction by conducting studies on Generation Z employees which are still limited. This research was conducted by means of hypothesis testing (hypothesis testing) which was used to test the influence of Mental Toughness and Competence on Organizational Commitment and Job Satisfaction as mediation for Gen Z Employees in Jakarta. The type of relationship between variables used is correlation research because it explains the variables related to the problem. The data used is cross sectional because it will only be conducted once in a certain period and the unit of analysis is individuals, namely Gen Z employees in Jakarta. The research setting used is a non-contrived setting because the research was conducted where work is generally located. The results of descriptive statistics show that Gen Z employees feel Mental Toughness in Gen Z employees in Jakarta. Employees who have Mental Toughness will often receive appreciation for their ability to manage stress more effectively and remain calm when facing difficult situations at work.

Keywords: Toughness, Competency, Organizational, Commitment, Gen Z.

1. PENDAHULUAN

Saat ini, karyawan Generasi Z, dinilai lebih sering berpindah tempat kerja dari satu dan lainnya. Apabila terdapat perusahaan yang menawarkan peluang lebih baik mereka cenderung memilih perusahaan tersebut dan meninggalkan perusahaan lamanya. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen terhadap organisasi yang dimiliki Generasi Z. Generasi Z merupakan individu yang lahir mulai dari tahun 1997 sampai dengan 2012. Organizational Commitment dianggap sebagai elemen kunci yang memengaruhi tidak hanya performa individu, tetapi juga keinginan untuk pindah kerja, partisipasi aktif karyawan, dan stabilitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, komitmen organisasi dianggap sebagai faktor penting dalam menjaga keberlanjutan dan kemakmuran suatu organisasi [1]. Organizational Commitment akan mendorong keyakinan karyawan untuk melakukan kinerja terbaik mereka dan keinginan mereka untuk bertahan.

Pada hasil sensus 2020, BPS mencatat jumlah penduduk Indonesia sebanyak 270,2 juta jiwa, jumlah penduduk ini didominasi oleh Generasi Z dan Generasi Millennial. Dengan proporsi Generasi Z sebanyak 27,94% dari total penduduk yaitu 74,97 juta jiwa dan Generasi Millennial sebanyak 25,87% dari total penduduk 69,38 juta jiwa.

Menurut survei Katadata Insight Center (KIC) dan Kredivo pada tahun 2021, 57% karyawan Generasi Z di Indonesia pernah pindah kerja dalam kurun waktu 2 tahun terakhir. Dalam riset yang dilakukan oleh Jobplanet ditemukan juga bahwa Generasi Z memiliki tingkat kesetiaan terendah pada pekerjaan mereka dibandingkan dengan generasi lainnya. Dengan proporsi 57,3 persen dari total responden generasi Z berpindah kerja setelah satu tahun bekerja di suatu tempat. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziah dalam acara peringatan bulan K3 di Bekasi Tahun 2021 mengatakan bahwa Generasi Z tidak memiliki suatu komitmen jangka panjang

dan hanya melakukan pekerjaan selama hal itu membuat mereka senang.

Mental Toughness mengacu pada kapasitas individu untuk mengatasi stres, tekanan, dan kesulitan, dan terdiri dari empat sub-komponen: kontrol, tantangan, komitmen, dan kepercayaan diri [2]. Mental Toughness yang dimiliki oleh Generasi Z juga dapat mempengaruhi Komitmen mereka terhadap Organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat ketangguhan mental yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi yang lebih kuat karena memiliki konsep diri yang positif dan kemampuan untuk menghadapi stres dan tantangan yang ada di lingkungan kerja perusahaan [3]. Salah satu penyebab fenomena pindah kerja yang dilakukan Generasi Z ditunjukkan dari Hasil Survey Laporan Health on Demand 2023 oleh Marcer Marsh Benefits yang menyebutkan lebih dari 51% Generasi Z bekerja dengan kondisi mental yang tidak sehat, mereka tidak merasakan training atau program sebelum bekerja. sehingga mereka mudah mengalami stres. Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan training sebelum bekerja agar dapat meningkatkan Competency yang mereka miliki, Ketika Generasi Z merasa dapat menggunakan Competency mereka untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi. Kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan dapat diterapkan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan persyaratan kerja yang diberikan disebut kompetensi [4]. Job Satisfaction merupakan konsep yang kompleks, terdiri dari perasaan (afektif) dan penilaian (kognitif) karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka [5]. Beberapa aspek ini termasuk remunerasi, prospek kemajuan karir, dinamika hubungan dengan kolega, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari peneliti terdahulu adalah penelitian ini melihat hubungan antara

Mental Toughness dan Comptency dengan Organizational Commitment dimeadiasi oleh Job Satisfaction terhadap karyawan Generasi Z di perusahaan start up di Jakarta. Meskipun terdapat banyak penelitian terkait faktor – faktor yang mempengaruhi Organizational Commitment di suatu perusahaan, penelitian yang berfokus pada pengaruh Mental Toughness, dan Competency terhadap Organizational Commitment dimediasi oleh Job Satisfaction dengan melakukan studi pada karyawan Generasi Z masih terbatas.

Dari uraian di atas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Mental Toughness dan Competency Terhadap Organizational Commitment dimediasi oleh Job Satisfaction”.

Metode analisis data yang akan digunakan disesuaikan dengan tujuan penelitian yakni, 1) Untuk menganalisis Mental Toughness, Competency, dan Job Satisfaction dan Organizational Commitment pada karyawan Gen Z di Jakarta menggunakan statistik deskriptif bentuk rata – rata dengan software SPSS. 2) Untuk menganalisis pengaruh Mental Toughness terhadap Organizational Commitment pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Keluarga Kita Tangerang menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan software AMOS.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengujian hipotesis (hypothesis testing) yang digunakan untuk menguji pengaruh Mental Toughness dan Competency terhadap Organizational Commitment dengan Job Satisfaction sebagai mediasi pada Karyawan Gen Z di Jakarta. Jenis hubungan antar variabel yang digunakan yaitu penelitian korelasional (correlational) karena menjelaskan variabel – variabel yang berhubungan dengan masalah.

Data yang dipakai bersifat cross sectional karena hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu yang unit analisisnya merupakan individual yaitu para karyawan Gen Z di Jakarta. Setting penelitian yang digunakan noncontrived

settings karena penelitian dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berada.

3. HASIL

Tabel 1
 Statistik Deskriptif *Mental Toughness*

No.	<i>Mental Toughness</i>	Mean
1	Umumnya saya percaya diri dalam kemampuan saya sendiri	4,15
2	Saya tidak keberatan dengan kegagalan dan melihatnya sebagai kesempatan	4,16
3	Saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	4,14
4	Biasanya saya menikmati tantangan	3,68
5	Tantangan biasanya membuka potensi terbaik dalam diri saya	4,02
6	Saya tidak takut untuk berdebat dengan seseorang jika merasa orang tersebut	3,95
Mean		4,02

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 4,02 yang berarti responden merasa bahwa karyawan Gen Z memiliki *Mental Toughness* dalam diri mereka. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai rata – rata tertinggi 4,16 yang artinya para responden merasa tidak keberatan dengan kegagalan dan melihatnya sebagai kesempatan.

Tabel 2
 Statistik Deskriptif *Competency*

No.	<i>Competency</i>	Mean
1	Saya memiliki kemampuan untuk memahami fakta dan menggambarkan informasi dengan baik.	4,03
2	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang struktur dan tingkat kompleksitas dalam mengelola informasi.	4,05
3	Saya memiliki kemampuan untuk memahami langkah-langkah dan prosedur yang terlibat dalam menjalankan suatu proses.	4,14

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 4,00 yang berarti responden merasakan bahwa karyawan Gen Z memiliki *Competency* dalam diri mereka. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai rata – rata tertinggi 4,14 yang artinya para responden merasa memiliki kemampuan untuk memahami langkah-langkah dan prosedur yang terlibat dalam menjalankan suatu proses.

4	Saya mampu mengelola proses dengan baik, terutama dalam situasi yang telah ditentukan sebelumnya.	3,98
5	Saya memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang diperlukan dalam situasi yang dihadapi.	3,95
6	Saya memiliki keahlian dalam suatu profesi tertentu dan memiliki kemampuan teknis untuk menghasilkan hasil yang diharapkan.	4,08
7	Saya memiliki kemampuan komunikasi dan interaksi yang baik, serta mampu memotivasi dan bernegosiasi dengan orang lain.	3,93
8	Saya memiliki kemampuan untuk mencapai stabilitas finansial dan memenuhi kebutuhan material.	3,84
9	Saya dapat memenuhi harapan orang lain dengan baik.	3,74
10	Saya memiliki kesadaran akan kebutuhan spiritual dan potensi diri yang perlu diaktualisasikan.	4,13
11	Saya memiliki kemampuan untuk merespons dengan baik terhadap situasi, fenomena, dan masalah yang muncul.	4,10
12	Saya memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan saya.	4,01
13	Saya memiliki persepsi pribadi dalam menghadapi setiap situasi, fenomena, atau masalah yang dihadapi.	4,03
Mean		4,00

Tabel 3
 Statistik Deskriptif *Job Satisfaction*

No.	<i>Job Satisfaction</i>	Mean
1	Saya merasa puas dengan tugas yang saya jalankan saat ini di perusahaan.	3,91
2	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini.	4,01
3	Saya merasa dihargai atas apa yang saya lakukan sekarang.	3,99
4	Saya ingin melanjutkan apa yang saya lakukan sekarang.	4,13
Mean		4,01

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 4,01 yang berarti responden merasa karyawan Gen Z puas dengan pekerjaan yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai rata – rata tertinggi 4,13 yang artinya para responden merasa ingin melanjutkan apa yang mereka lakukan sekarang.

Tabel 4
 Statistik Deskriptif *Organizational Commitment*

No.	<i>Organizational Commitment</i>	Mean
1	Saya punya rasa kepemilikan yang tinggi terhadap perusahaan.	3,40
2	Saya merasa terikat dengan departemen atau perusahaan saya.	3,68
3	Bekerja di organisasi saat ini memiliki makna pribadi bagi saya.	3,88
4	Saya merasa bahwa masalah departemen atau perusahaan adalah masalah saya	3,24
Mean		3,55

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui total rata – rata sebesar 3,55 yang berarti responden tidak setuju dengan adanya *Organizational Commitment* pada karyawan Gen Z di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai rata – rata tertinggi 3,88 yang artinya para responden merasa bekerja di organisasi saat ini memiliki makna pribadi bagi mereka.

4. PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Mental Toughness* terhadap *Job Satisfaction*, Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Clough et al., 2002) dalam penelitiannya menyatakan adanya hubungan positif antara *Mental Toughness* dan *Job Satisfaction*. yang artinya semakin tinggi tingkat *Mental Toughness* maka dapat menaikkan tingkat *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z di Jakarta merasa adanya *Mental Toughness* pada karyawan akan mempengaruhi tingkat *Job Satisfaction* yang mereka rasakan. Penyebabnya ialah jika karyawan Gen Z memiliki tingkat *Mental Toughness* yang tinggi maka, akan memperoleh kesejahteraan psikologis sehingga karyawan lebih puas terhadap pekerjaannya.

H1: *Mental Toughness* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Mental Toughness* terhadap *Job Satisfaction*, Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Clough et al., 2002) dalam penelitiannya menyatakan adanya hubungan positif antara *Mental Toughness* dan *Job Satisfaction*. yang artinya semakin tinggi tingkat *Mental Toughness* maka dapat menaikkan tingkat *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z di Jakarta merasa adanya *Mental Toughness* pada karyawan akan mempengaruhi tingkat *Job Satisfaction* yang mereka rasakan. Penyebabnya ialah jika karyawan Gen Z memiliki tingkat *Mental Toughness* yang tinggi maka, akan memperoleh kesejahteraan psikologis sehingga karyawan lebih puas terhadap pekerjaannya.

H2: *Competency* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Competency* terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini dapat disebabkan karena kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu karyawan. Sedangkan, kepuasan kerja

dapat terbentuk dari apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Meidita, 2019) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi tidak ada pengaruhnya dengan kepuasan kerja. yang artinya semakin tinggi tingkat Competency maka tidak dapat menaikkan tingkat Job Satisfaction. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan Gen Z di Jakarta merasa adanya Competency pada karyawan tidak akan mempengaruhi tingkat Job Satisfaction yang mereka rasakan. Kepuasan kerja cenderung timbul dari apa yang mereka dapatkan dan rasakan dari perusahaan. Sedangkan, kompetensi merupakan sesuatu yang dimiliki karyawan dalam dirinya.

H3: Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment

Pengujian hipotesis ketiga disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Job Satisfaction terhadap Organizational Commitment. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ismail et al., 2016) dalam penelitiannya terdapat hubungan positif antara Job Satisfaction terhadap Organizational Commitment studi ini menemukan bahwa kemampuan manajer untuk secara tepat memberikan apa yang diinginkan karyawan di lingkungan kerja telah menjadi penentu penting dari komitmen organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan Gen Z di Jakarta merasa adanya Job Satisfaction pada karyawan akan mempengaruhi tingkat Organizational Commitment yang mereka miliki. Hubungan karyawan dengan perusahaan adalah hubungan timbal balik, karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya cenderung akan membalas dengan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi

H4 : Mental Toughness berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment dimediasi oleh Job Satisfaction

Pengujian hipotesis keempat disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Mental Toughness terhadap Organizational Commitment yang dimediasi oleh Job

Satisfaction, Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lee & Kim, 2023) dalam penelitiannya menyatakan adanya hubungan positif antara Mental Toughness terhadap Organizational Commitment. Ia menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat Mental Toughness yang tinggi akan kesejahteraan psikologis sehingga karyawan akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. yang artinya semakin tinggi tingkat Mental Toughness maka dapat menaikkan tingkat Organizational Commitment. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z di Jakarta merasa adanya Mental Toughness pada karyawan akan mempengaruhi tingkat Organizational Commitment mereka dan Job Satisfaction mampu memediasi.

H5: Competency tidak berpengaruh positif terhadap Organizational Commitment dimediasi oleh Job Satisfaction

Pengujian hipotesis kelima disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Competency terhadap Organizational Commitment dimediasi oleh Job Satisfaction. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan yang memiliki kompetensi cenderung akan menginginkan kesempatan berkembang yang lebih besar. Sehingga, memungkinkan karyawan untuk berpindah ke perusahaan yang memberikan peluang lebih besar. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Bagyo & Khusnia, 2021) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa Competency memiliki pengaruh yang lemah terhadap Organizational Commitment. Ia menyatakan kompetensi yang merupakan kekuatan intrapersonal jika dihubungkan dengan komitmen yang dibuat oleh organisasi atau interpersonal, keduanya memiliki motivasi yang lemah untuk saling terkait. yang artinya semakin tinggi tingkat Competency maka tidak dapat menaikkan tingkat Organizational Commitment. Hipotesis ini membuktikan bahwa karyawan Gen Z di Jakarta merasa adanya Competency pada karyawan tidak akan mempengaruhi tingkat Job Satisfaction yang

mereka rasakan. Kepuasan kerja cenderung timbul dari apa yang mereka dapatkan dan rasakan dari perusahaan. Sedangkan, kompetensi merupakan sesuatu yang dimiliki karyawan dalam dirinya.

4. KESIMPULAN

Dari hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa karyawan Gen Z merasa adanya Mental Toughness dalam diri karyawan Gen Z di Jakarta. Karyawan yang memiliki Mental Toughness akan sering memperoleh apresiasi karena kemampuannya dalam mengelolah stress dengan lebih efektif dan tetap tenang dalam menghadapi situasi yang sulit dalam pekerjaannya. Hasil statistika deskriptif untuk Competency yaitu dengan kompeten yang di miliki oleh karyawan Gen Z di Jakarta maka mereka akan menjadi percaya diri serta berkolaborasi secara efektif di tempat kerja. Selanjutn hasil dari statistika deskriptif menjelaskan bahwa karyawan Gen Z di perusahaan Jakarta akan memperoleh Job Satisfaction karena adanya Competency yang tinggi dari dalam diri karyawan sehingga memunculkan kepuasan dalam bekerja. Yang terakhir yaitu hasil statistik untuk Organization Commitment dimana karyawan Gen Z dapat dengan mudah beradaptasi dan fleksibel sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan perubahan, hal ini dapat menumbuhkan rasa memiliki dan menumbuhkan Organizational Commitment yang kuat.

5. REFERENSI

- [1] M. Lee and B. Kim, "Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being," *Adm. Sci.*, vol. 13, no. 5, 2023, doi: 10.3390/admsci13050133.
- [2] F. Salimirad and N. L. Srimathi, "The Relationship between Psychological Well-being and Organizational Commitment among the Teachers in the City of Mysore," *Int. J. Psychol.*
- [3] D. Mojtahedi *et al.*, "The Relationship Between Mental Toughness, Job Loss, and Mental Health Issues During the COVID-19 Pandemic," *Front. Psychiatry*, vol. 11, no. February, 2021, doi: 10.3389/fpsy.2020.607246.
- [4] Andi, Julina, R. Putra, and D. J. Swanto, "The Influence of Competency, Career Development, Compensation and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Public Junior High School Teacher on Bangko District, Rokan Hilir Regency," *Int. Conf. Bus. Manag. Account.*, vol. 1, no. 1, pp. 79–95, 2022.
- [5] G. Saridakis, Y. Lai, R. I. Muñoz Torres, and S. Gourlay, "Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach," *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 31, no. 13, pp. 1739–1769, 2020, doi: 10.1080/09585192.2017.1423100.