

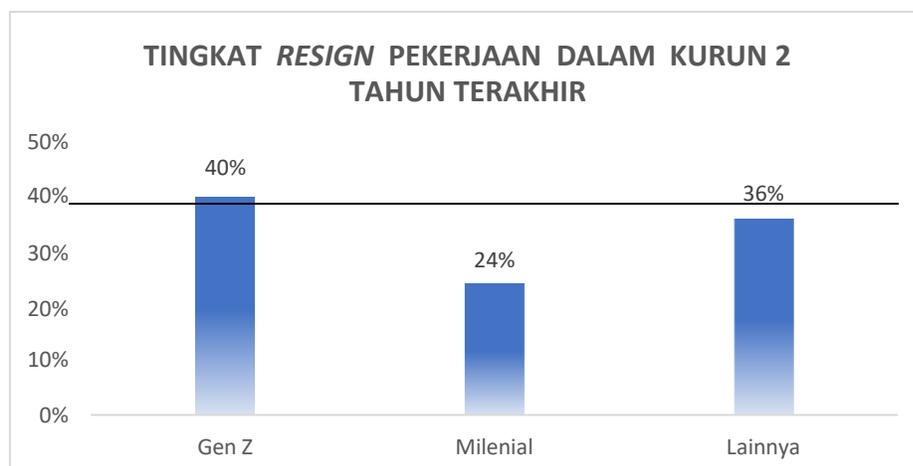
# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi atau perusahaan tidak terlepas dalam perjalanan perkembangan bisnis mereka dengan meliputi sebuah komitmen yang harus dijalankan secara bersamaan untuk menggapai tujuan, nilai perusahaan dan target pasar yang ditetapkan. Dengan kata lain, komitmen organisasi dapat diartikan bukan hanya suatu kelompok yang bersifat formalitas saja dalam organisasi, tapi individu tersebut memiliki sikap untuk menyukai organisasinya, serta kesediaan dalam mengusahakan segala upaya serta kepentingan demi tercapainya tujuan organisasi (Steers & Porter, 2011). Menurut Kaswan (2017) Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi serta kesediaan karyawan untuk bertahan dan tetap tinggal dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam waktu yang akan datang.

Komitmen Organisasi dapat dipengaruhi oleh Motivasi dan Kepuasan kerja (Tania & Sutanto, 2013; Lestari, 2016; Kumalasari, 2021). Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu faktor yang mendorong diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam berperilaku atau dalam melakukan sesuatu (Sutrisno, 2019). Sedangkan Motivasi menurut (George & Jones, 2008) didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence). Ketiga pemahaman tersebut dapat menjadi indikator motivasi kerja. Kepuasan kerja Menurut Luthans (1998), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Sedangkan menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ia juga menyatakan terdapat 5 indikator kepuasan kerja, yaitu : kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan itu, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi dari atasan, kepuasan terhadap rekan kerja.

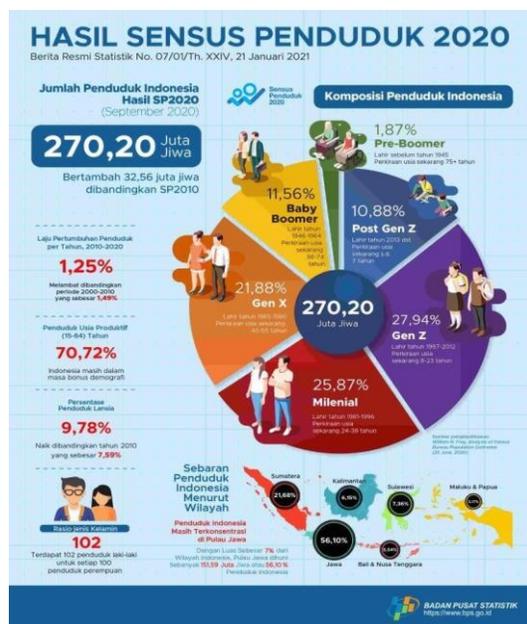


**Gambar 1. 1 Hasil Penelitian Deloitte Global 2022**

Sumber : (Nurrahman, 2022)

Komitmen Organisasi ini dapat ditemukan di perusahaan. Perusahaan dapat berjalan dengan adanya karyawan. Salah satu kelompok karyawan yang mengisi suatu perusahaan adalah kelompok karyawan Gen-Z. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Deloitte Global 2022, didapatkan hasil bahwa Gen-Z sebanyak 40% dari jumlah responden lainnya, merupakan kelompok usia yang suka mengundurkan diri dalam pekerjaannya (Nurrahman, 2022). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dolot (2018) yang menyatakan salah satu karakteristik Gen-Z adalah mudah berganti-ganti pekerjaan. Baik karena faktor gaji, lingkungan, atau tempat kerja yang toxic. Yang dapat diartikan tingkat komitmen organisasi Gen-Z tidak terlalu tinggi.

Menurut Menurut Rakhmah, (2021) Gen-Z adalah generasi yang lahir di antara tahun 1997 – 2012, dengan jumlah persentase 27,94% dari seluruh total penduduk Indonesia yang didasarkan pada sensus penduduk 2020. Dapat dilihat dari gambar 1.2, Gen-Z merupakan populasi penduduk yang paling banyak daripada kelompok usia lainnya (Badan Pusat Statistik, 2020). Gen-Z juga merupakan kelompok usia yang melek teknologi, kreatif, menerima perbedaan di sekitar, peduli terhadap masalah sosial, dan senang berekspresi baik di dunia maya maupun realita (Salsabila, 2022).



**Gambar 1. 2 Hasil Sensus Penduduk 2020**

*Sumber : <https://www.bps.go.id/>*

Jika dikaitkan dengan pekerjaan Generasi Z ini memang merupakan generasi yang digital natives yang dari kecilnya sudah terbiasa dengan teknologi dan dapat menjadi angin segar untuk pasar tenaga kerja yang berkaitan dengan teknologi (Soerjoatmodjo & Natakusuma, 2022). Sedangkan Nabahani & Riyanto (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa Gen-Z dikenal dengan generasi yang sering berpindah-pindah pekerjaan dalam jangka waktu yang singkat. Oleh sebab itu tingkat komitmen Gen-Z cukup rendah karena komitmen mengacu pada motivasi kerja berupa sebuah keberhasilan yang mereka ciptakan dan hal ini dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja.

Seorang karyawan yang bekerja pasti membutuhkan kepuasan seperti berupa hak yang mereka dapatkan dari perusahaan setelah memberikan kinerja dan mencapai keberhasilan. Namun hal tersebut harus dibuktikan kebenarannya dengan yang terjadi dilapangan. Dalam dunia pekerjaan Gen-z memiliki hal unik tersendiri, Menurut Ramadhani dan Khoirunnisa (2018) membuktikan benar bahwa terdapat kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Namun selain hal tersebut banyak unsur-unsur tambahan yang mempengaruhi komitmen karyawan Gen-Z seperti, kinerja karyawan, dukungan lingkungan, rekan kerja, atasan yang bijaksana, dll.

Hotel menjadi salah satu yang dapat dijadikan sebagai tempat meneliti karyawan Gen-Z. Menurut Dolot (2018) karakteristik Gen-Z di antaranya menginginkan feedback dari atasannya

terhadap apa yang dikerjakan. Hal itu selaras dengan kebijakan yang diterapkan dan semuanya tergantung departemennya ada penghargaan setiap bulan sebagai karyawan terbaik dibulan ini akan mendapatkan reward. Karakteristik selanjutnya adalah teknologi menjadi lingkungan alami yang tidak bisa dilepaskan dalam kegiatan sehari-hari.

Hal ini selaras dengan kebijakan di hotel untuk absensi karyawan sudah menggunakan aplikasi yang sudah tersambung dengan gawai masing-masing, sebelum ada ini menggunakan fingerprint. Selain absensi setiap pekerjaan pun sudah menggunakan gawai, komputer, dan sebagainya. Karakteristik Gen-Z selanjutnya adalah Menginginkan kenaikan jenjang karir yang cepat. Di perusahaan ini dapat cepat meningkat karirnya tergantung kinerja dan kekosongan posisi yang ada.

Dapat disimpulkan alasan mengapa Gen-Z dapat lebih banyak di Industri Perhotelan karena karakteristik mereka sudah selaras dengan kebijakan yang ada di perusahaan. Namun selain standar Gen-Z yang selaras dengan kebijakan di hotel ada beberapa hal yang berhubungan dengan karakteristik Gen-Z itu sendiri, suatu kelemahan yang melekat pada Gen-Z ini adalah tingkat komitmen yang rendah hal ini penulis mencari jalan keluar untuk masalah ini dan ternyata tingkat rendah atau tidaknya komitmen bisa dipengaruhi oleh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja itu sendiri. Jika secara faktanya Gen-Z termotivasi untuk bekerja disuatu perusahaan dan merasakan kepuasan atas feedback yang mereka dapatkan maka akan tercipta rasa ingin menetap dan berpengaruh pada minat komitmen Gen-Z itu sendiri.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti ingin meneliti Komitmen Organisasi yang ada di Tempat kerja peneliti yaitu di Hotel Crowne Plaza Bandung. Dengan Judul Penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Gen-Z terhadap Komitmen Organisasi di Hotel Crowne Plaza Bandung”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena serta temuan yang didapatkan pada sub bab sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti lebih lanjut yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawan Gen-Z di Hotel Crowne Plaza Bandung ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan Gen-Z terhadap komitmen organisasi ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan Gen-Z terhadap komitmen organisasi ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan Gen-Z terhadap

komitmen organisasi ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah :

1. Mengidentifikasi motivasi kerja karyawan Gen-Z di Hotel Crowne Plaza Bandung.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja karyawan Gen-Z terhadap komitmen organisasi.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan Gen-Z terhadap komitmen organisasi.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan Gen- Z terhadap komitmen organisasi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis, diharapkan dapat memberi kontribusi pengetahuan teoritis maupun wawasan tentang motivasi kerja, kepuasan kerja serta komitmen organisasi bagi karyawan Gen-Z khususnya bagi karyawan di Hotel Crowne Plaza Bandung maupun pembaca.
2. Secara Praktis, dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pembaca terkait motivasi kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi yang dapat bermanfaat bagi kepentingan pribadi ataupun perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya khususnya karyawan Gen-Z.

### 1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Dalam bagian ini disajikan rencana sistematika dari penulisan sebagai berikut:

#### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan latar belakang studi penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penelitian.

#### BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memberikan konteks yang jelas terhadap topik atau permasalahan yang diangkat dalam penelitian, teori yang berkaitan dengan penelitian, rangkuman penelitian sebelumnya, dan pengembangan hipotesis.

#### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian,

pengumpulan data, pengukuran variabel dan metode analisis data.

#### **BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas analisis dan pengujian hipotesis dari hasil penelitian dan diakhiri dengan pembahasan untuk mengaitkan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya.

#### **BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Bab ini berisi kesimpulan, dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.