

BAB I

PENDAHULUAN

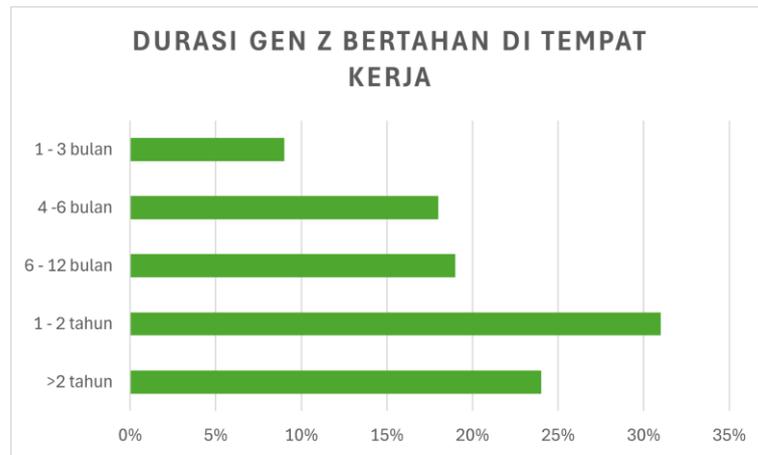
1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penduduk Indonesia saat ini didominasi oleh Generasi Z. Berdasarkan data dalam artikel GoodStats yang ditulis oleh Pierrer (2023) jumlah Gen Z di Indonesia pada tahun 2020 mencapai 74,93 jiwa atau sekitar 27,94% dari total populasi penduduk Indonesia yang mencapai sebesar 270,2 juta jiwa. Selain itu, berdasarkan data BPS (2020) menyebutkan bahwa kriteria Gen Z yaitu bagi mereka yang lahir pada tahun 1997 – 2012. Pada dasarnya Gen Z menjadi generasi yang tumbuh dengan teknologi digital, internet, dan media sosial yang perkembangannya sudah cukup pesat sehingga mereka memiliki akses yang luas untuk menggunakan internet sejak dari kecil. Kemudian sebagai generasi yang lahir dan tumbuh dalam era digital, Gen Z sangat terampil dalam menggunakan perangkat digital untuk berbagai tujuan seperti hiburan, pembelajaran, dan pekerjaan.

Sebagai generasi yang tumbuh besar dengan kehadiran alat elektronik yang canggih dan platform daring yang mempermudah dalam berinteraksi dan mendukung dalam melakukan aktivitas keseharian. Saat ini Gen Z sudah mulai memasuki dunia kerja, tetapi Gen Z masih memiliki gap di mana adanya ketidaksesuaian dengan yang diharapkan ketika memasuki dunia kerja. Dari penjelasan diatas maka dari itu, peneliti memilih Gen Z untuk menjadi objek penelitian yang akan diteliti.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sebagai generasi yang tumbuh dalam era teknologi yang berkembang secara pesat, sehingga mereka memiliki akses yang mudah untuk mendapatkan informasi melalui internet. Selain itu Gen Z dikenal juga sebagai kelompok yang adaptif terhadap perubahan dan memiliki keterampilan yang unggul tetapi pada kenyataannya generasi Z memiliki kesenjangan antara harapan dan kenyataan di dunia kerja. Mansur & Ridwan (2022) menjelaskan dalam mencari pekerjaan generasi Z dianggap cenderung lebih memilih yang dapat memberikan tantangan dan kesempatan untuk berkembang secara pribadi maupun professional, serta karakteristik mereka yang menyukai hal – hal dan pengalaman baru.

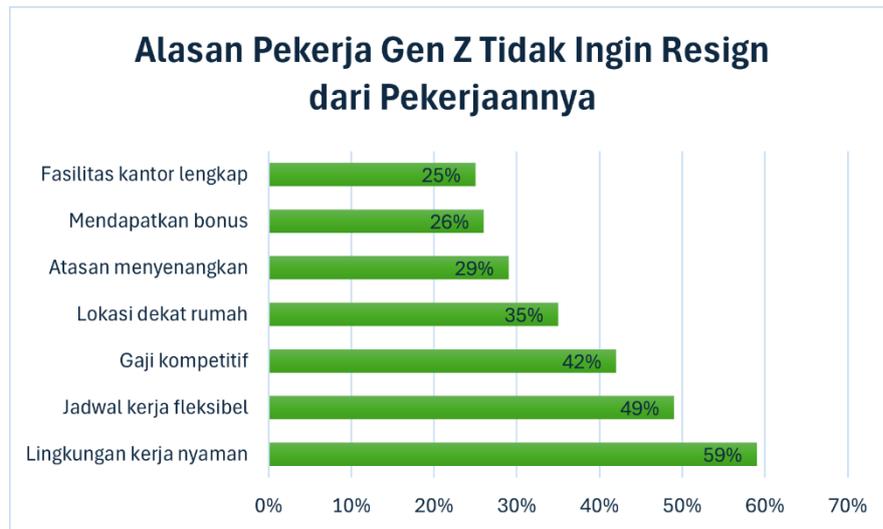


Gambar 1. 1 Durasi Gen Z Bertahan di Tempat Kerja

Sumber: data.goodstats.id, 2024

Berdasarkan data dari Jakpat dalam *GoodStats* (2024) mayoritas generasi Z memiliki kecenderungan tidak terlalu lama bertahan dalam satu tempat kerja, data tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 31% karyawan generasi Z yang bertahan kurang lebih 1 – 2 tahun di tempat kerja mereka. Kemudian 24% karyawan generasi Z yang bertahan pada satu tempat kerja selama lebih dari 2 tahun. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Farasifa (2024) generasi Z dalam memilih pekerjaan memiliki preferensi yang berubah – ubah, serta mereka mementingkan fleksibilitas dalam pekerjaan dan gaya hidup hal tersebut membuat generasi Z di anggap cenderung minim loyalitas. Suhartina (2024) menjelaskan bahwa ketika suatu organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan nya maka akan menumbuhkan loyalitas dari karyawan, akan tetapi apabila perusahaan kurang memperhatikan terhadap kebutuhan karyawan maka akan menurunkan tingkat loyalitas karyawan. Selain itu, menurut Farasifa (2024) rendahnya loyalitas generasi Z dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebermaknaan pekerjaan, pengembangan karir, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan fleksibilitas kerja.

Faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Yang & Dini (2023) lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas generasi Z. Mereka menghargai lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif.



Gambar 1. 2 Alasan Pekerja Gen Z Tidak Ingin Resign dari Pekerjaannya

Sumber: data.goodstats.id, 2024

Berdasarkan data yang ditulis oleh Iswenda dalam *GoodStats* (2024) yang menjadi alasan tertinggi Gen Z bertahan di tempat kerja adalah lingkungan kerja yang nyaman dengan *presentase* sebesar 59%. Menurut Yang (2024) lingkungan kerja menjadi salah satu yang dipertimbangkan oleh karyawan Gen Z, lingkungan kerja yang baik maka loyalitas karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja dapat dilihat dari dua aspek seperti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, ketika sebuah perusahaan memiliki lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawannya, termasuk struktur bangunan yang menarik, menyediakan fasilitas yang memadai dan layak, serta memiliki hubungan dengan rekan kerja yang saling menghargai, maka hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Giovanni & Ie, 2022). Sedangkan Ramadaul (2023) menjelaskan melalui lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa aman dan nyaman yang dapat membuat karyawan bekerja secara optimal, serta akan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, menurut Kurnia & Riyanto (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi terhadap loyalitas karyawan, di mana ketika lingkungan kerja memadai akan berpengaruh kepada meningkatnya loyalitas karyawan pada suatu organisasi, lingkungan kerja ini dapat dilihat salah satu nya dari kelengkapan fasilitas yang tersedia di tempat kerja.

Kemudian Sari & Andri (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja, berarti motivasi kerja menjadi faktor dalam menghubungkan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan.



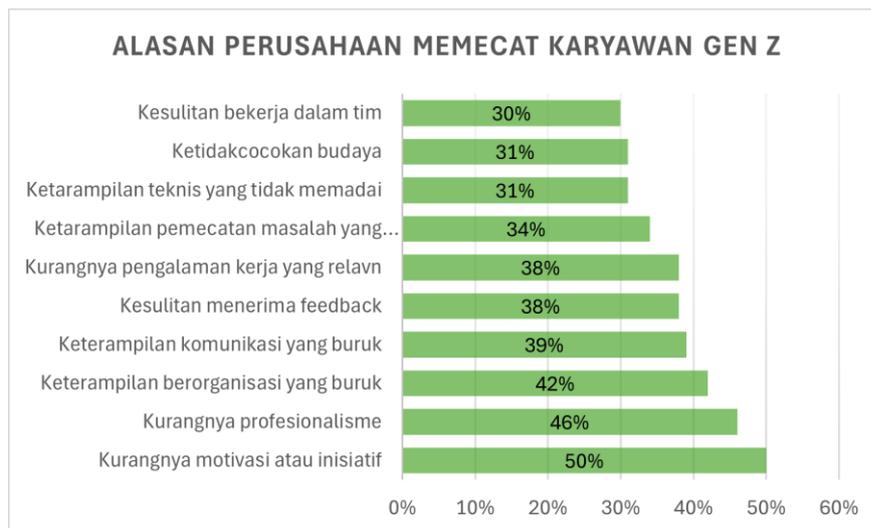
Gambar 1. 3 Hal yang dicari Gen Z Indonesia dari Seorang Pemimpin

Sumber: databoks.katadata.co.id, 2024

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan yaitu kepemimpinan etika. Berdasarkan data dari databoks yang di tulis oleh Nabillah (2023) kriteria pemimpin yang diinginkan oleh generasi Z didominasi oleh pemimpin yang memiliki visi dan misi sebesar 80% dan pemimpin berintegritas sebesar 78%. Integritas merupakan salah satu kunci dalam etika kepemimpinan, di mana pemimpin yang memiliki integritas adalah seorang individu yang dapat konsisten terhadap perkataan dan tindakannya disertai dengan menjunjung tinggi terhadap nilai – nilai kejujuran dan keadilan (Widyamanggala, 2024). Menurut Mardoni et al., (2022) loyalitas karyawan akan meningkat apabila pemimpin mampu bekerja sama dengan baik dengan bawahan nya, hal tersebut dapat dilakukan dengan memberi ruang bagi karyawan nya untuk mengambil peran dalam mengambil suatu keputusan meskipun masih dalam pengawasan pimpinan. Ketika hubungan dengan pemimpin baik akan mempengaruhi terhadap loyalitas karyawan di mana karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal (Yusril et al., 2022). Selain itu, Hutabarat et al., (2023) menjelaskan untuk mencapai tujuan yang

telah dibuat bersama sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku seorang pemimpin perlu memiliki etika kepemimpinan agar dalam kepemimpinannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien, serta seorang pemimpin harus memegang nilai – nilai etika kepemimpinan karena seorang pemimpin akan dijadikan sebagai contoh bagi karyawan nya dalam bertindak di dalam organisasi.

Menurut Insani (2023) dalam meningkatkan loyalitas karyawan motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting. Berdasarkan data dalam *GoodStats* (2024) melalui hasil survei yang dilakukan oleh *Intelligence* menjelaskan bahwa sebagian besar perusahaan yang merekrut generasi Z tidak puas dengan hasil pekerjaannya. Dari hasil survei tersebut juga menyertakan hal – hal apa saja yang dijadikan pertimbangan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan generasi Z.



Gambar 1. 4 Alasan Perusahaan Memecat Karyawan Gen Z

Sumber: data.goodstats.id, 2024

Data diatas menunjukkan beberapa alasan yang membuat perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan generasi Z. Dari data tersebut yang alasan yang paling besar disebabkan karena kurangnya motivasi atau *inisiatif* dari karyawan generasi Z yang mencapai sebesar 50%. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Fanji (2024) dalam suatu organisasi motivasi kerja dapat menggerakkan karyawan untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan di mana dapat meningkatkan loyalitas keryawan. Motivasi

berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di mana ketika motivasi kerja meningkat maka akan memengaruhi loyalitas karyawan seperti ketika kebutuhan sosial karyawan yang tercukupi maka dapat menciptakan kemauan bekerja sama sehingga karyawan tetap loyal (Auladina & Agus, 2023).

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etika Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z di Indonesia”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan generasi Z di Indonesia?
- 2) Bagaimana pengaruh etika kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Indonesia?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Indonesia?
- 4) Bagaimana motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Indonesia?
- 5) Bagaimana motivasi kerja dalam memediasi pengaruh etika kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja Generasi Z di Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh etika kepemimpinan terhadap loyalitas kerja Generasi Z di Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai mediasi terhadap loyalitas kerja Generasi Z di Indonesia.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja Generasi Z di Indonesia.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja sebagai mediasi dalam hubungan antara etika kepemimpinan terhadap loyalitas Generasi Z di Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan literatur pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk memahami pengaruh lingkungan, etika kepemimpinan, dan motivasi terhadap loyalitas kerja Generasi Z di Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memperkaya kajian akademik dan menjadi acuan untuk penelitian – penelitian selanjutnya dalam memahami peran motivasi sebagai variabel mediasi pada lingkungan kerja dan etika kepemimpinan terhadap loyalitas kerja generasi Z.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi perusahaan mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan kepemimpinan yang etis dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan generasi Z. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi manajer atau pemimpin organisasi dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja sebagai cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memudahkan pembahasan dan persiapan lebih lanjut penulis berencana membagi poin – poin utama menjadi:

a) **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

b) **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi teori mulai dari umum hingga detail, disertai dengan penelitian terdahulu, kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis.

c) **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menegaskan pendekatan metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Dalam bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, operasional variabel, populasi, dan sampel, pengumpulan uji data, uji validitas, dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

d) **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian, kemudian disajikan dalam sub judul yang terpisah. Selain itu, dalam bab ini menampilkan hasil penelitian dan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian yang dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Kemudian pada bagian pembahasan hendaknya dibandingkan dengan penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e) **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi kesimpulan dari temuan penelitian dan saran untuk perusahaan untuk menjadi fokus penelitian, serta untuk peneliti berikutnya.