

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya lingkungan kerja, pada saat ini banyak tantangan yang harus dihadapi, salah satunya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karyawan berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi, maka penting bagi setiap organisasi perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia khususnya karyawan generasi milenial. Generasi milenial merujuk pada periode waktu di mana orang-orang yang dilahirkan dalam rentang tahun tertentu menjadi bagian dari suatu generasi. Istilah ini diciptakan oleh dua pakar sejarah yang juga merupakan penulis dari Amerika, mereka adalah William Strauss dan Neil Howe. Selain generasi milenial, ada beberapa era generasi lain seperti generasi veteran, *baby boomers*, generasi x, generasi y, generasi z, dan generasi alfa. Seperti penjelasan pada paragraf pertama, generasi y juga disebut sebagai generasi milenial. Generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 sampai dengan tahun 1996. Dalam *wikipedia.org* revolusi digital yang merupakan perubahan dari teknologi mekanik dan elektronik analog ke teknologi digital yang mulai terjadi sejak tahun 1980. Hal ini menandakan bahwa generasi milenial lahir dan tumbuh besar pada era peralihan teknologi, dari analog menjadi digital sampai kemunculan internet dan media sosial.

Dilihat dari rentang tahun generasi milenial yang beriringan dengan revolusi digital sampai saat ini, karyawan generasi milenial dalam lingkungan

kerja memiliki motivasi yang disesuaikan dengan gaya hidup serta karakteristik individu pada eranya. Generasi milenial saat ini mungkin sudah mulai memasuki dunia kerja atau mencapai usia dewasa. Mereka sering dianggap sebagai salah satu generasi yang memiliki dampak signifikan di dunia kerja dan bidang lainnya.

Saat ini generasi milenial menjadi tumpuan organisasi perusahaan di Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 menunjukkan bahwa 50% pekerja di Indonesia memiliki usia di bawah 30 tahun, yang berarti generasi milenial adalah pekerja aktif yang saat ini mendominasi sumber daya manusia di setiap organisasi perusahaan di Indonesia. Untuk memiliki sumber daya manusia yang mendukung kemajuan organisasi diperlukan motivasi yang tinggi dari karyawan dalam meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, generasi milenial diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, maka setiap organisasi harus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat generasi milenial merasa lebih nyaman dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan (Inggira et al., 2021).

Untuk meningkatkan performa karyawan di suatu organisasi, perlu ditingkatkan motivasi kerja dan dedikasi terhadap organisasi. Menurut, Julistia (2015), menciptakan kinerja yang unggul dapat memberikan motivasi yang memadai dan menginspirasi serta membangun komitmen yang kuat terhadap organisasi di antara para karyawan.

Dalam hal ini, seperti penjelasan di atas, maka komitmen menjadi hal yang perlu diperhatikan apabila suatu organisasi perusahaan ingin

meningkatkan motivasi kerja para generasi milenial. Pada dasarnya komitmen merupakan kualitas yang tercermin dalam ketekunan seseorang untuk terus berusaha dengan sepenuh hati serta memiliki tanggung jawab. Komitmen akan timbul saat seseorang mempunyai rasa suka pada tugas dan kewajiban yang dimiliki, dan pada dasarnya, sifat ini dimiliki oleh semua orang secara alami (Annisa & Marina, 2018). Adanya tingkat komitmen kerja yang tinggi menjadikan para generasi milenial dapat bekerja dengan semangat yang lebih tinggi dalam mendapatkan kinerja yang terbaik, sehingga menjadi tantangan bagi setiap perusahaan dalam meningkatkan komitmen kerja para generasi milenial. Komitmen dalam bekerja tidak terjadi begitu saja atau bisa muncul secara tiba-tiba dalam sekejap mata. Komitmen dalam bekerja terbangun melalui proses yang bertahap dan cukup panjang.

Selain itu, agar dapat memberikan motivasi secara efektif, setiap manajemen sumber daya manusia dalam setiap organisasi perlu memahami ciri khas tiap individu di antara para karyawan (Ananda Selvia Sella, 2017). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik lingkungan kerja. Karakteristik individu terdiri dari minat, sikap, dan kebutuhan yang diperlukan atau diinginkan oleh individu tersebut saat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Sumarsono, 2004). Karakteristik pekerjaan mencakup atribut dan tugas yang melekat pada seorang karyawan, termasuk sejauh mana tanggung jawab yang diemban dan seberapa puasny seseorang dengan karakteristik pekerjaannya. Sementara itu, karakteristik

lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja seseorang. Dalam hal ini, dikarenakan dorongan tertentu yang dipengaruhi oleh ketiga sifat yang telah disebutkan, diduga akan berdampak pada kinerja karyawan yang bersangkutan. Generasi milenial (generasi y) memiliki karakteristik yang baik dan buruk (Sijabat, 2011). Sifat positif dari generasi milenial seperti kepedulian terhadap teknologi baru sesuai dengan perkembangan dunia. Akibatnya, mereka akan aktif dalam mencoba hal-hal baru dalam dunia kerja. Namun, jika perusahaan tempat mereka bekerja tidak dapat menyediakan lingkungan yang mendukung ide-ide kreatif dan inovatif, generasi milenial berpotensi merasa tidak nyaman dan bisa kehilangan motivasi dalam bekerja.

Di kota Samarinda para generasi milenial memiliki karakteristik individu tersendiri di mana masih banyak generasi milenial yang belum memiliki semangat yang besar dalam menjalankan pekerjaan mereka dikarenakan sebagian pekerjaan yang mereka jalankan tidak sesuai dengan minat pribadi mereka. Bahkan terkadang tidak sesuai dengan pendidikan yang telah mereka jalani, dan masih banyak dari generasi ini memiliki kepribadian yang tidak realistis.

Berdasarkan pemikiran dan uraian teori di atas, komitmen dan karakteristik individu dapat mempengaruhi motivasi kerja generasi milenial agar bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada organisasi. Meskipun demikian, ada kemungkinan bahwa kedua variabel tersebut tidak mempengaruhi motivasi kerja generasi milenial dalam bekerja. Maka dari itu,

peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap generasi milenial dengan topik **“ANALISIS MOTIVASI KERJA GENERASI MILENIAL YANG DIPENGARUHI OLEH KOMITMEN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DI KOTA SAMARINDA”**.

B. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian perlu dikemukakan sebab akan membatasi pembahasan sehingga analisis data tidak meluas. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada generasi milenial di kota Samarinda?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi kerja pada generasi milenial di kota Samarinda?
3. Apakah komitmen kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pada generasi milenial di kota Samarinda?

C. Batasan Masalah

1. Sampel dan populasi adalah generasi milenial di kota Samarinda.
2. Generasi milenial yang lahir pada tahun 1981-1996.
3. Variabel independen adalah komitmen dan karakteristik individu.
4. Variabel dependen adalah motivasi kerja.
5. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan melalui dua cara, yaitu menggunakan kuesioner dan melakukan wawancara.
6. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Dilakukannya penelitian bertujuan :

- a. Untuk memperoleh pemahaman dan melakukan evaluasi secara mendalam terhadap komitmen kerja yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada generasi milenial di kota Samarinda.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada generasi milenial di kota Samarinda.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pada generasi milenial di kota Samarinda.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa berguna sebagai masukan dan informasi tentang pengaruh komitmen dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja di kota Samarinda.

b. Secara Praktisi

1. Bagi Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan penulis dapat memperluas dan mendalami pengetahuan di bidang sumber daya manusia terutama pada motivasi kerja generasi milenial yang dipengaruhi oleh komitmen dan karakteristik individu di kota Samarinda.

2. Bagi Generasi Milenial

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menyediakan informasi yang relevan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja generasi milenial yang dipengaruhi oleh komitmen kerja dan karakteristik individu di kota Samarinda.

3. Bagi Pihak Lain

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rujukan tambahan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

