

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

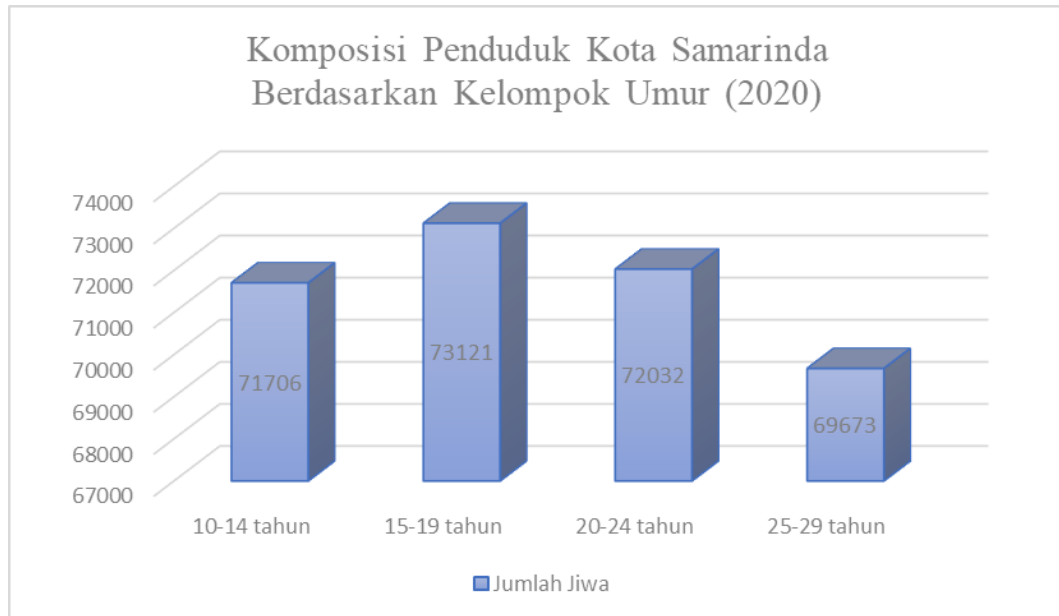
Di era globalisasi, demografi angkatan kerja multigenerasi yang bekerja dalam suasana otoritas menimbulkan tantangan baru bagi disiplin manajemen sumber daya manusia. Sosiolog Mannheim (Trianna Annisafitri, 2022) mempresentasikan teorinya tentang generasi dalam esai “*The Problem of Generation*”. Manusia pada Perang Dunia II dan pasca PD II memiliki karakter yang berbeda dan saling mempengaruhi satu sama lain. Berdasarkan teori tersebut, para sosiolog di Amerika Serikat membagi manusia menjadi beberapa generasi, antara lain Generasi Era Depresi, Generasi Perang Dunia II, Generasi Pasca PD II, Generasi *Baby Boomer* I, Generasi *Baby Boomer* II, Generasi X, Generasi Y atau Milenial, dan Generasi Z. Dalam penelitian ini, yang menjadi fokus utama generasi angkatan kerja adalah Generasi X (tahun kelahiran : 1965-1980), Generasi Y (tahun kelahiran : 1981-1995), dan Generasi Z (tahun kelahiran : 1996-2009) adalah pemeran utama dalam generasi aktif.

Badan Statistik Kanada dan Pusat Penelitian *McCrindle di Australia* memiliki sedikit pandangan yang berbeda mengenai rentang waktu kelahiran Generasi Z. Badan Statistik Kanada menghitung Generasi Z mulai dari anak-anak yang lahir pada tahun 1993 sampai 2011. Sedangkan Pusat Penelitian *McCrindle di Australia*, orang yang lahir pada tahun 1995 sampai 2009 disebut Generasi Z. Terlepas dari perbedaan analisa tersebut, mereka sepakat bahwa Gen Z adalah orang yang lahir di generasi internet dimana teknologi sudah semakin maju dan merambah ke seluruh dunia (Usman Partini Tadjuddin Noer Effendi, 2019).

Internet muncul di Indonesia pada 1990. Pada tahun 1994, Indonet menjadi penyedia layanan internet komersial pertama di Indonesia (Ghobadi, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa generasi Z lahir pada pertengahan 1990-an sampai pertengahan 2000-an. Jika Generasi Z pertama lahir tahun 1996, maka pada tahun 2023 generasi Z tertua sudah berusia 27 Tahun. Artinya mereka sudah tumbuh dewasa, mencari atau sudah memiliki pekerjaan, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi ekonomi, politik, dan kehidupan sosial mereka saat ini.

Pada dekade terakhir, Generasi Z terus teliti dari preferensi politik, ekonomi, hingga gaya hidup. Sebab di sepanjang sejarah dunia ini, belum ada generasi yang sejak lahir sudah akrab dengan teknologi seperti Gen Z. Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2020 menunjukkan proporsi penduduk terbanyak di Indonesia adalah Generasi Z sebanyak 27,94% yang lahir pada tahun 1997-2012 (pada tahun 2020 berusia 8 sampai 23 tahun). Generasi Milenial yang dianggap sebagai kekuatan pendorong perubahan sosial saat ini ternyata jumlahnya lebih sedikit dari Gen Z yaitu sebanyak 25,87% dari total penduduk Indonesia. Hal tersebut memberikan pernyataan bahwa keberadaan Gen Z memegang peranan penting dan memberikan pengaruh pada perkembangan Indonesia saat ini. Berdasarkan hasil sensus penduduk kota Samarinda dari (Badan Pusat Statistik (BPS), 2020) komposisi penduduk generasi Z juga menempati posisi terbanyak yaitu 28,75% atau 236.867 jiwa.

Gambar 1. Komposisi Penduduk Indonesia Berdasarkan Kelompok Umur (2020)



Sumber : Badan Pusat Statistik 2020

Pada Gambar 1 menunjukkan bahwa jumlah penduduk kota Samarinda dapat berdasarkan kelompok umur pada tahun 2020 (Badan Pusat Statistik (BPS), 2020) yaitu Uuia 10-14 tahun berjumlah 71.706 jiwa, usia 15-19 tahun berjumlah 73.121 jiwa, usia 20-24 tahun berjumlah 72.032 jiwa, usia 25-29 tahun berjumlah 69.673 jiwa.

Generasi Z sebagai generasi produktif memiliki pengaruh yang signifikan bagi gerak roda operasional suatu perusahaan. Saat ini Generasi Z telah memasuki dunia kerja (News). Dalam hal motivasi kerja, gen Z cukup mengutamakan perusahaan yang memiliki kesamaan nilai. Namun, kemampuan generasi Z untuk mengembangkan keahlian, menjadikan generasi tersebut lebih suka mengandalkan diri sendiri dalam memenuhi kesejahteraan sosialnya dan tidak terlalu bergantung pada perusahaan tempatnya bekerja. Generasi milenial dan generasi Z sama-sama termotivasi secara finansial. Gen Z menilai kesuksesan finansial sebagai cara

untuk maju. Sedangkan generasi milenial sebagai cara untuk mengejar ketertinggalan mereka. Gen Z terkenal memiliki motivasi dan semangat bekerja yang tinggi, karena generasi tersebut ingin memberi yang terbaik untuk dirinya. Motivasi kerja yang beragam disebabkan adanya perbedaan karakter masing-masing generasi.

Menurut Singh & Dangmei (2016) (dalam (Rachmawati, 2019) mengenai karakteristik individu generasi Z menjelaskan bahwa generasi Z adalah generasi yang paling unik dan generasi yang beragam serta canggih secara teknologi. Gen Z memiliki cara komunikasi dan media sosial yang informal, individual, dan sangat lurus dalam kehidupan. Dalam ulasan yang dipimpin oleh Dan Schawbel (2014), Generasi Z cenderung lebih giat, dapat diandalkan, berpikiran terbuka, dan kurang terbuju oleh uang tunai dari generasi sebelumnya. Mereka lebih realistis tentang harapan kerja dan lebih positif tentang masa depan. Berdasarkan temuan *Generational White Paper* (2011), secara umum generasi Z akan lebih cemas saat ketiadaan persetujuan, kurang agresif dibandingkan generasi sebelumnya, memiliki kurangnya kemampuan untuk konsentrasi secara konsisten yang disebabkan oleh sifat adiktif yang tinggi pada inovasi dan kapasitas rendah untuk fokus, individualism, otonom, sangat intens, serakah, materialistis dan merasa paling berhak (Komalasari *et al.*, 2022).

Tidak selamanya kedekatan Gen Z dengan teknologi memberikan keuntungan. Dalam dunia kerja, O'Connor, Becker, dan Fewste dalam penelitiannya berjudul *Tolerance of Ambiguity at Work Predicts Leadership, Job Performance, and Creativity* (Abinowi, 2022), menemukan bahwa pekerja yang

berusia lebih muda menunjukkan kapasitas yang lebih rendah untuk mengatasi ambiguitas lingkungan dibandingkan pekerja yang lebih tua. Generasi yang lebih muda terbiasa mengekspresikan keinginan untuk hal-hal yang bersifat kebaruan termasuk pada bidang pekerjaan yang sifatnya lebih menantang. Namun mereka belum memiliki keterampilan dan kepercayaan diri yang mumpuni untuk mengelola ketidakpastian lingkungan yang sering kali terjadi sehingga cenderung menjadi lebih cemas. Hal ini seperti mematahkan asumsi yang selama ini terbangun bahwa mengatasi situasi ketidakpastian. (David & Jonah, 2017) memberikan gambaran lebih komprehensif tentang karakter gen Z dalam bukunya *Gen Z at Work* : menjadi penduduk asli digital (*digital native*), artinya melengkapi kekurangan dan karakteristik generasi sebelumnya melalui keterampilan yang lebih adaptif dan inovatif dalam *How The Next Generation is Transforming the Workplace*, ayah dan anak ini mengidentifikasi tujuh karakter utama Gen Z, yaitu : *figital* , *fear of missing out* (FOMO), hiperkustomisasi, terpacu, realistik, *Weconomist*, dan *do it yourself* (DIY).

Setiap generasi memiliki ekspektasi, aspirasi, nilai dan perilaku yang berbeda di lingkungan kerja (Nurqamar et al., 2022). Hal ini mempengaruhi perbedaan preferensi setiap generasi dalam memilih pekerjaan maupun lingkungan kerja yang diinginkan. Berdasarkan penelitian Ozkan dan Solmaz (2015), lingkungan sosial adalah faktor utama yang dipertimbangkan Gen Z dalam memilih tempat kerja (Wardono & Hanifah, 2020), yang mana Generasi Z mencari lingkungan yang menyenangkan untuk bekerja, dengan jadwal fleksibel dan bayaran lembur (*paid time off*) yang tinggi (Nurqamar et al., 2022). Christina

(2016) juga mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa generasi Z berharap untuk dibimbing oleh atasannya dan menjalin hubungan kerja yang baik, yang mengindikasikan preferensi generasi Z terhadap lingkungan kerja yang menyenangkan (Nurqamar et al., 2022). Selain itu, generasi Z lebih menyukai lingkungan kerja yang dapat memberikan kebebasan untuk meningkatkan karirnya, yang didukung oleh penelitian Arthur (2018), dan (Wardono & Hanifah, 2020), bahwa generasi Z cenderung mencari tempat yang mendukung akselerasi dalam pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan dalam suatu perusahaan melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan meningkatkan produktivitas secara optimal (Octavia et al., 2022). Lingkungan selalu memberikan dampak besar bagi siapa saja, termasuk perusahaan. Dilihat dari karakteristik individu generasi yang menyukai tantangan dan hal baru, generasi Z lebih memilih lingkungan kerja yang positif dan nyaman sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Analisis Motivasi Kerja Generasi Z yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu di Kota Samarinda.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Z di Kota Samarinda?

2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Z di Kota Samarinda?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Z di Kota Samarinda?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini perlu dibatasi. Pembatasan masalah ini bertujuan untuk mengarahkan fokus penelitian ke aspek tertentu yang diteliti, sehingga dapat memberikan kesimpulan yang akurat dan mendalam. Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu, sedangkan variabel dependen adalah Motivasi Kerja.
2. Generasi Z yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini adalah yang sudah bekerja minimal 1 tahun dan berdomisili di kota Samarinda.
3. Tahun yang diteliti pada penelitian ini mulai dari 2018-2022.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Z di Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui apakah Karakteristik Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Z di Kota Samarinda.

3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja pada Generasi Z di Kota Samarinda.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi dua yaitu secara teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan sumber pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Organisasi / Instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau instansi dalam mengambil kebijakan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen kerja pada organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam ruang lingkup sumber daya manusia, khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan motivasi kerja. Dan penelitian ini dilakukan sebagai syarat untuk mencapai

derajat Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dengan referensi bacaan bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.