

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Generasi adalah sekelompok orang dengan nilai-nilai yang sama, lahir pada periode tertentu, mengalami peristiwa eksternal yang sama di masa kanak-kanak dan menerima pendidikan yang sama (Shamis dan Nikonov, 2017). Sampai saat ini, sudah ada sejumlah besar karya yang ditujukan untuk membedakan antara generasi. Teori generasi kontroversial. Ini didasarkan pada generalisasi besar. Setiap generasi dicirikan sebagai arketipe, menyisakan sedikit ruang untuk perbedaan pendapat dan keragaman dalam generasi. Ini tidak hanya menganalisis masa lalu tetapi berusaha menjelaskan masa kini dan memprediksi bagaimana masa depan kemungkinan besar akan terungkap (van Twist, 2021)

Gambar 1.1

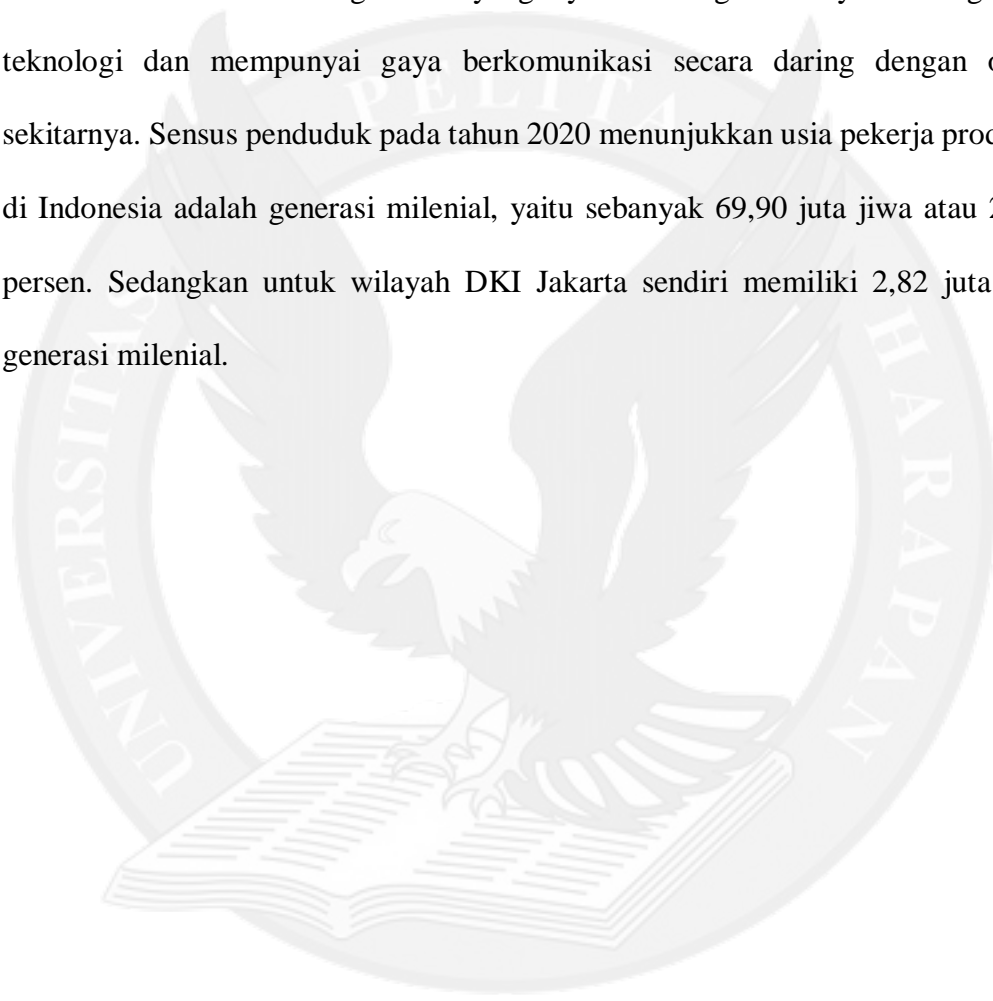
Pembagian generasi menurut Strauss-Howe

The Strauss-Howe Generational Theory—last three saeculum and the turnings for each

Generation (years)	Type	Birth years	Formative era
Revolutionary Saeculum (90)			
Awakening Generation	Prophet (Idealist)	1701–1723 (22)	High: Augustan Age of Empire
Liberty Generation	Nomad (Reactive)	1724–1741 (17)	Awakening: Great Awakening
Republican Generation	Hero (Civic)	1742–1766 (24)	Unravelling: French and Indian War
Compromise Generation	Artist (Adaptive)	1767–1791 (24)	Crisis: American Revolution
Civil War Saeculum (67)			
Transcendental Generation	Prophet (Idealist)	1792–1821 (29)	High: Era of Good Feeling
Gilded Generation	Nomad (Reactive)	1822–1842 (20)	Awakening: Transcendental Awakening
Progressive Generation	Hero (Civic)		
	Artist (Adaptive)	1843–1859 (16)	Crisis: American Civil War
Great Power Saeculum (85)			
Missionary Generation	Prophet (Idealist)	1860–1882 (22)	High: Reconstruction/Gilded Age
Lost Generation	Nomad (Reactive)	1883–1900 (17)	Awakening: Missionary Awakening
G.I. Generation	Hero (Civic)	1901–1924 (23)	Unravelling: World War I/Prohibition
Silent Generation	Artist (Adaptive)	1925–1942 (17)	Crisis: Great Depression/World War II
Millennial Saeculum (69+)			
Baby Boom Generation	Prophet (Idealist)	1943–1960 (17)	High: Superpower America
Generation X	Nomad (Reactive)	1961–1981 (20)	Awakening: Consciousness Revolution
Millennial Generation	Hero (Civic)	1982–2004 (22)	Unravelling: Culture Wars, Postmodernism
Homeland Generation	Artist (Adaptive)	2005–present	Crisis: Great Recession, War on Terror

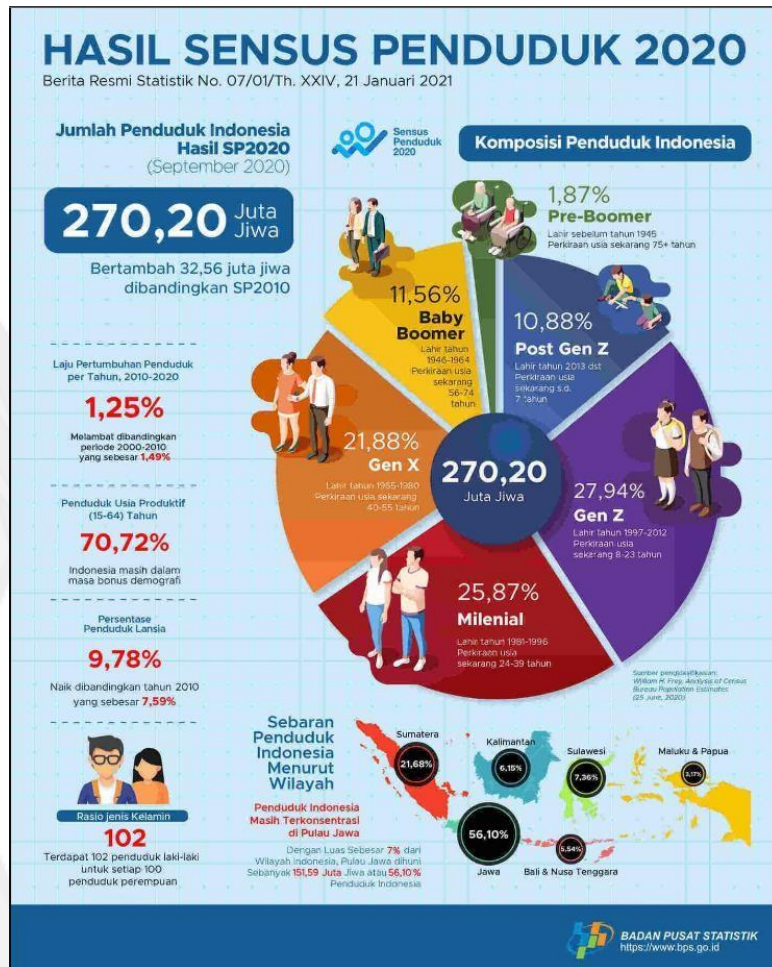
Sumber : van Twist (2021)

Perbedaan generasi diungkapkan oleh William Strauss dan Neil Howe pada 1991 dalam bukunya yang berjudul *Generations* (1991). Dalam pembagian generasi tersebut, ada generasi milenial. Generasi milenial adalah orang-orang yang lahir pada tahun 1988 hingga awal tahun 2002 awal (Strauss & Howe, 2000). Generasi milenial adalah generasi yang nyaman dengan adanya keberagaman, teknologi dan mempunyai gaya berkomunikasi secara daring dengan orang sekitarnya. Sensus penduduk pada tahun 2020 menunjukkan usia pekerja produktif di Indonesia adalah generasi milenial, yaitu sebanyak 69,90 juta jiwa atau 25,87 persen. Sedangkan untuk wilayah DKI Jakarta sendiri memiliki 2,82 juta jiwa generasi milenial.



Gambar 1.2

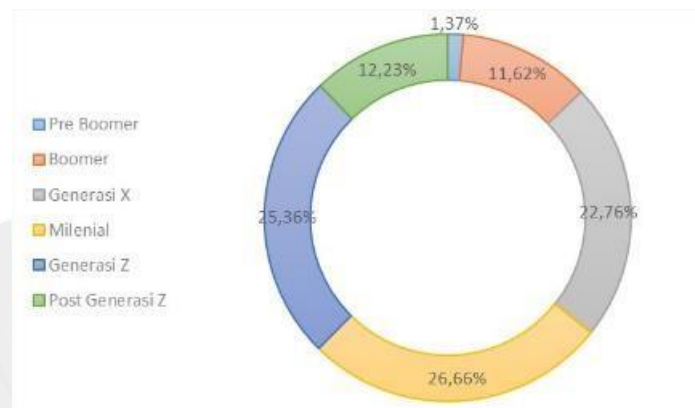
Hasil Sensus Penduduk 2020



Sumber : Badan Pusat Statistik (2021)

Gambar 1.3

Persentase Penduduk DKI Jakarta Menurut Klasifikasi Generasi tahun 2020



Sumber : Badan Pusat Statistik (2020)

Generasi milenial menyukai tantangan, optimis, mempunyai pemikiran yang kritis dan keingintahuan yang tinggi, dan menilai bahwa pengalaman pribadi adalah hal yang berharga (Putri A. A., 2018). Generasi ini juga memiliki tolak ukur kesuksesan dalam dunia pekerjaan adalah ketika mereka memiliki kesempatan untuk berpindah tempat kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya dan dapat berpeluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi (Badan Pusat Statistik, 2021). Sebagai generasi yang mendominasi dunia pekerjaan, dan yang akan meningkatkan kemajuan bangsa dan negara, ada baiknya untuk dapat mengetahui apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja generasi milenial.

Kepuasan kerja menurut Sree & Satyavathi (2017) harus mendapatkan dukungan dari perusahaan tempat bekerja. Organisasi perlu menciptakan prioritas lingkungan kerja yang baik agar bisa memaksimalkan tingkat dari kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dapat bermanfaat untuk memotivasi karyawan dan berkomitmen lebih lagi di dalam pekerjaannya.

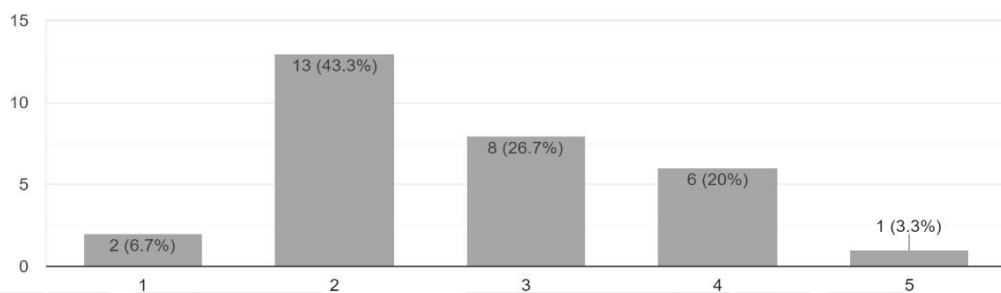
Pada Oktober 2021, JobStreet.com melakukan survei terhadap 17.623 koresponden tentang kepuasan kerja karyawan. Hasil survei menunjukkan bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Ketidaksesuaian antara pekerjaan yang mereka lakukan dengan latar belakang yang mereka alami membuat 54% pekerja terpaksa bekerja di luar latar belakang pendidikan mereka. Hal ini tanpa disadari berdampak serius pada produktivitas tenaga kerja yang lebih rendah untuk jenjang karier yang lebih kecil. Faktanya, 60% koresponden mengatakan kantor mereka saat ini tidak memiliki jenjang karier. Selain perbedaan latar belakang pendidikan, 85% responden mengatakan tidak memiliki *work-life balance*.

Bahkan, survei yang dilakukan oleh JobStreet.com September lalu menemukan bahwa 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaan. Sementara itu, sebuah studi yang dilakukan oleh Morgan Redwood di Inggris menemukan bahwa perusahaan yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja yang baik di antara karyawannya menghasilkan 20% lebih banyak per tahun daripada perusahaan yang tidak mendukung mereka secara finansial. 53% karyawan mengatakan atasan mereka memiliki gaya kepemimpinan militer (bangga dengan pangkat dan posisinya untuk memotivasi bawahan), paternalisme (tidak

pernah memberi bawahan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas mereka), dan laissez-faire.

Tabel 1.1
Hasil uji pendahuluan pertanyaan 1

Saya merasa upah yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya
30 responses

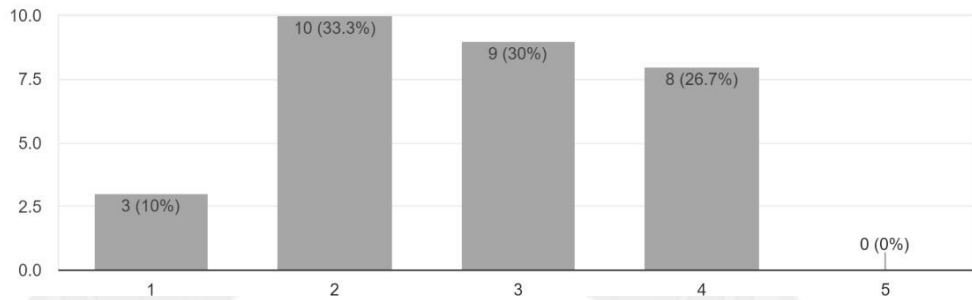


Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2022)

Gambar 1.3 menunjukkan jawaban dari 30 orang responden terhadap pernyataan pertama yang berisikan “Saya merasa upah yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya”. Hasilnya menyatakan bahwa 13 dari 30 responden (43%) merasa upah yang diterimanya belum sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka kerjakan. dan 8 dari 30 orang (26,7%) merasa masih ragu apakah upah yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Tabel 1.2
Hasil uji pendahuluan pertanyaan 2

Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena sudah sesuai dengan minat
30 responses



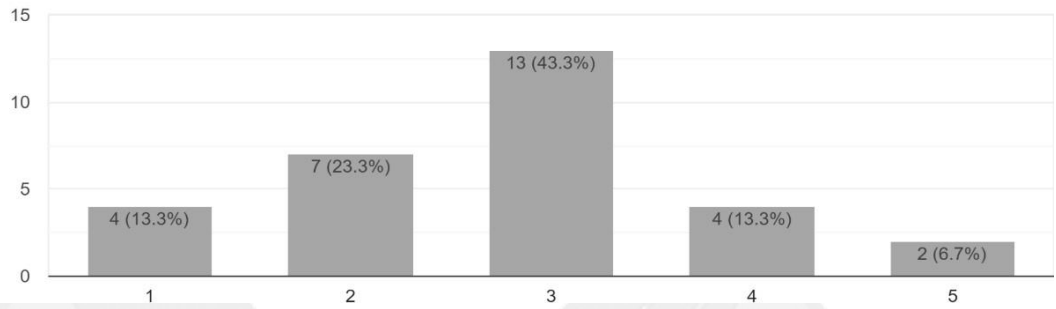
Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2022)

Gambar 1.4 menunjukkan jawaban dari 30 orang responden terhadap pernyataan pertama yang berisikan “Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena sudah sesuai dengan minat”. Hasilnya menyatakan bahwa 10 dari 30 responden (33,3%) merasa kurang puas terhadap pekerjaannya karena belum sesuai dengan apa yang diminat, dan 9 dari 30 orang (30%) masih ragu apakah pekerjaannya sekarang sudah sesuai dengan minatnya apa belum.

Tabel 1.3

Hasil uji pendahuluan pertanyaan 3

Saya merasa atasan tempat saya bekerja sudah memberikan bantuan serta motivasi
30 responses



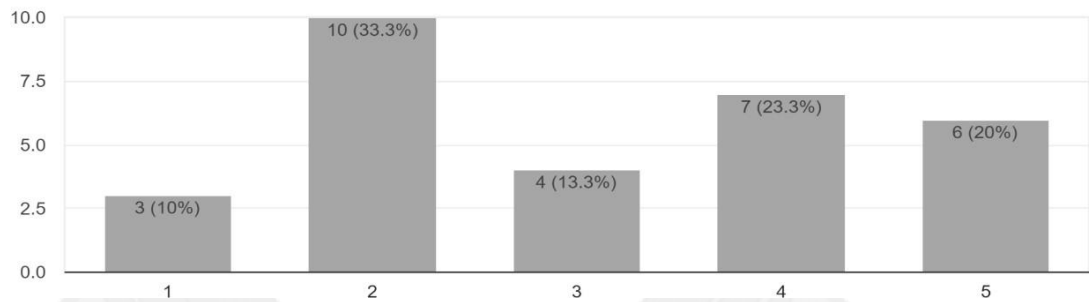
Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2022)

Gambar 1.5 menunjukkan jawaban dari 30 orang responden terhadap pernyataan pertama yang berisikan “Saya merasa atasan tempat saya bekerja sudah memberikan bantuan serta motivasi”. Hasilnya menyatakan bahwa 13 dari 30 responden (43%) merasa masih ragu dengan atasannya apakah sudah memberikan bantuan serta motivasi, dan 7 dari 30 orang (23,3%) merasa atasan tempat mereka bekerja belum memberikan bantuan serta motivasi.

Tabel 1.4

Hasil uji pendahuluan pertanyaan 4

Saya merasa puas akan rekan kerja saya yang dapat memberikan bantuan serta motivasi
30 responses



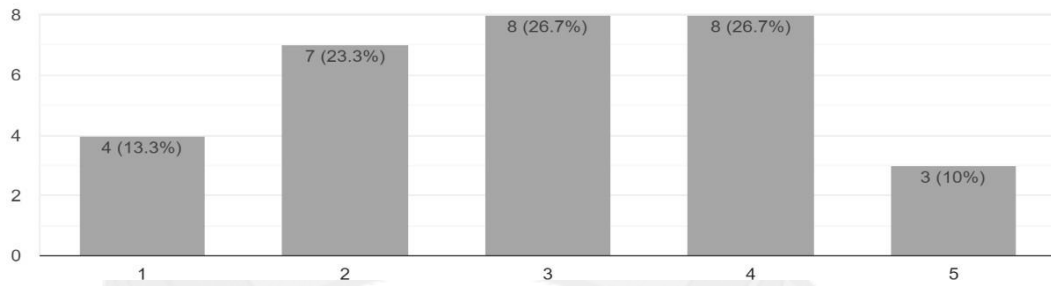
Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2022)

Gambar 1.6 menunjukkan jawaban dari 30 orang responden terhadap pernyataan pertama yang berisikan “Saya merasa akan rekan kerja saya yang dapat memberikan bantuan serta motivasi”. Hasilnya menyatakan bahwa 10 dari 30 responden (33,3%) merasa rekan kerjanya tidak memberikan bantuan serta motivasi, dan 7 dari 30 orang (23,3%) merasa rekan kerjanya sudah memberikan bantuan serta motivasi.

Tabel 1.5

Hasil uji pendahuluan pertanyaan 5

Saya merasa puas akan adanya kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan
30 responses



Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2022)

Gambar 1.7 menunjukkan jawaban dari 30 orang responden terhadap pernyataan pertama yang berisikan “Saya merasa puas akan adanya kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan”. Hasilnya menyatakan bahwa 8 dari 30 responden (26,7%) merasa ragu akan kesempatannya untuk meningkatkan posisi jabatan, dan 7 dari 30 orang (23,3%) merasa belum adanya kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan.

Dari studi pendahuluan tersebut, bisa dilihat bahwa masih banyak generasi milenial yang merasa kurang puas akan pekerjaan mereka dari beberapa faktor. Sedangkan seperti yang diketahui generasi milenial mendominasi dunia pekerjaan dan dapat mempengaruhi dalam perkembangan perekonomian negara (Kominfo, 2017).

Terdapat juga beberapa penelitian terdahulu yang memiliki focus yang sama dengan penelitian ini, yaitu kepuasan kerja pada generasi milenial. Penelitian terdahulu tersebut mencakupi pengaruh yang ditimbulkan dari kepuasan kerja hingga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Qisthy et al (2018) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Generasi Y Terhadap Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian yang dilakukan Oktriani et al (2019) yang berjudul *Analysis Factor of Y Generation Job Satisfaction at BCA Bank Bogor* menunjukkan bahwa faktor signifikan dalam mempengaruhi atau meningkatkan kepuasan kerja adalah upah. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Daud (2016) menunjukkan bahwa tingkat kematangan, gaji, peluang untuk berkembang dan ukuran organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dalam penelitiannya yang berjudul *Determinants of Job Satisfaction: How Satisfied Are The New Generation Employees in Malaysia?*.

Penelitian yang dilakukan Gracia et al (2018) yang berjudul *Employee Involvement And Job Satisfaction: A Tale of The Millennial generation* menunjukkan adanya hubungan positif antara keterlibatan karyawan dengan kepuasan kerja generasi milenial dan memiliki arti bahwa generasi milenial yang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan akan merasa lebih puas dalam bekerja.

Dengan banyaknya total generasi milenial di Jabodetabek, yaitu sekitar 12% dari total keseluruhan generasi milenial yang ada di Indonesia, maka penting untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor kepuasan kerja generasi milenial. Sudah jelas perusahaan perlu memahami dan menerapkan strategi yang tepat untuk bisa menghadapi generasi milenial, terutama menyangkut kepuasan kerja dan berbagai dimensinya. Terlebih generasi milenial mempunyai kecenderungan yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Pada sisi lainnya, karena ‘tantangan’ yang dihadapi perusahaan menjadi semakin berat, terlebih di Era Industri 4.0, generasi milenial pun dihadapkan pada berbagai tantangan yang tak kalah beratnya, yaitu meningkatkan kualitas serta kapabilitas, dan bagaimana membangun komitmen kerja/bisnis.

Mengelola tenaga kerja generasi milenial dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan kerjanya, namun berdasarkan fakta generasi ini memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah dibandingkan generasi yang lebih tua (Costanza et al., 2012) dan studi oleh daVinci Payments juga mengungkapkan hal yang sama bahwa generasi milenial merasa tidak puas dan tidak diapresiasi di tempat kerja (McClear, 2019). Generasi milenial merupakan tumpuan dalam perekonomian Indonesia sekaligus menjadi sumber daya manusia yang paling banyak saat ini maka perusahaan perlu mengelola tenaga kerja milenial secara baik dan optimal, sehingga tercapainya keberhasilan.

1.2 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.
2. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.
3. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Pada sub-bab ini menjabarkan ruang lingkup yang dipakai dalam penelitian ini, pemilihan ini sesuai dengan pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional dalam kepuasan kerja generasi milenial di daerah Jabodetabek
2. Responden dalam penelitian ini adalah generasi milenial, yaitu yang berumur 20-35 tahun.
3. Responden dalam penelitian ini adalah generasi milenial yang berdomisili di daerah Jabodetabek.
4. Penelitian dilakukan dengan menggunakan *Google Form* untuk mengumpulkan jawaban dari responden.

1.5 Batasan Penelitian

Berikut adalah batasan-batasan yang terdapat dalam penelitian saat ini, baik secara peneliti ataupun topik yang diteliti:

1. Penelitian hanya berfokus kepada satu generasi saja, yakni generasi milenial dan tidak meneliti generasi lainnya.
2. Penelitian memiliki keterbatasan jumlah responden yang hanya meliputi generasi milenial di daerah Jabodetabek untuk memperoleh hasil penelitian.
3. Penelitian memiliki keterbatasan waktu yang diberikan sehingga proses pengerjaan dan pengolahan data untuk menyelesaikan penelitian ini terbatas.
4. Peneliti memiliki keterbatasan pengetahuan yang diperlukan sehingga penelitian ini memiliki kekurangan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari dilakukannya penelitian ini dibedakan menjadi 2, yaitu manfaat teoritis dan manfaat manajerial:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pada dunia pendidikan sebagai bahan penelitian yang bermanfaat mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional. Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi sebagai sumber referensi dan informasi bagi para peneliti lainnya. Diharapkan melalui penelitian yang

dilakukan ini, nantinya akan menghasilkan manfaat untuk memperkaya pengetahuan tentang topik yang dibahas dalam penelitian.

1.6.2 Manfaat Manajerial

Diharapkan melalui penelitian ini akan memberikan peningkatan kepuasan kerja generasi milenial dengan menyelidiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada generasi milenial untuk dapat meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan membantu peningkatan perekonomian negara Indonesia. Selain itu diharapkan juga melalui penelitian yang dilakukan ini akan memberikan kontribusi dalam memperkaya wawasan dan pengetahuan generasi milenial dalam kepuasan kerja.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 bab, yaitu:

BAB 1 – PENDAHULUAN

Dalam bab 1, terdapat pembahasan informasi dasar dari penelitian mulai dari latar belakang permasalahan yang ada, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II - LANDASAN TEORI

Dalam bab 2, dijabarkan teori dan variabel yang digunakan dalam penelitian, hubungan antara variabel, pengembangan hipotesis dan model penelitian.

BAB III - METODE PENELITIAN

Dalam bab 3, dijabarkan metode yang digunakan sebagai alat ukur dan alat analisis data untuk keperluan menguji hubungan antar variabel.

BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab 4, terdapat pembahasan hasil dari penelitian yang telah dianalisis berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden yang telah terkumpul dan melakukan interpretasi antar variabel.

BAB V - KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab 5, peneliti membahas kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan menuliskan saran untuk bisa digunakan dalam penelitian-penelitian berikutnya.

