

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada abad ke-21 atau era globalisasi ini merupakan era yang mana pertumbuhan di segala aspek berkembang dengan pesat. Munculnya teknologi yang membantu segala kegiatan-kegiatan sehingga memudahkan masyarakat dalam menyelesaikan segala tugas-tugas yang ada. Demikian perusahaan-perusahaan seluruh dunia ditantang untuk mampu bersaing dalam pasar domestik maupun pasar global. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang mana pada tahun 2019 menurut data dari Badan Pusat Statistik terdapat 253.068 buah perusahaan yang berdiri. Tentunya dalam mencapai sebuah tujuan, perusahaan bergantung pada karyawan-karyawan di dalamnya. Kualitas dari karyawan merupakan hal penting yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas, kontribusi, dan nilai-nilai yang dibawa dan diberikan oleh karyawan dapat membawa angin segar kepada perusahaan menuju kesuksesan (Rok & Zlatko, 2017). Bagi perusahaan penting untuk menjaga pasokan karyawan-karyawan yang berkompeten apabila ingin mencapai keberhasilan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dari sekian banyak faktor-faktor yang dapat memengaruhi individu yang berkompeten agar tetap bertahan dalam suatu organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1993) komitmen organisasi adalah dedikasi yang tinggi dari seorang karyawan dan keinginan untuk memberikan tenaga serta tanggung jawab lebih, dalam rangka untuk mendorong kesejahteraan dan keberhasilan suatu organisasi (Huda & Farhan, 2019). Selain itu, menurut Mowday (1989) terdapat 3 dimensi aspek dari komitmen organisasi, yaitu identifikasi (kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi), serta loyalitas (keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi) (Mowday, Steers, dan Porter, 1979).

Jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan rendah, maka dia akan cenderung melakukan perilaku kurang produktif saat bekerja, seperti terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, membolos, tidak masuk kerja tanpa alasan, menjadi kurang disiplin, dan keluar dari perusahaan (Arnold & Davey, 1999). Lalu, menurut Morisson (1997, dalam Putra & Utama, 2018) komitmen organisasi juga berhubungan dengan kinerja dan anggota cenderung akan mengembangkan upaya lebih besar apabila memiliki komitmen yang tinggi. Penting bagi karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, agar mampu membuat dirinya berusaha secara maksimal dan juga mempertahankan statusnya di perusahaan. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi juga dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan karena karyawan tersebut akan memberikan performa terbaiknya.

Lebih lanjut, menurut Mowday, Steers, dan Porter (1982) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik personal (usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan kepribadian), karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja (ketergantungan organisasi, gaya kepemimpinan, rekan kerja, tingkat keterlibatan sosial, dan perasaan kepentingan). Berdasarkan penjelasan tersebut, diketahui bahwa usia merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi komitmen organisasi berdasarkan karakteristik personal. Selain itu, menurut Robbins (2003) semakin tua usia karyawan, maka semakin tinggi juga komitmen yang dimilikinya terhadap organisasi (Saputra, 2015). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Ratna (2015), yang mendapati hasil bahwa usia memengaruhi perbedaan komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Chen, Wang, dan Sun (2012) juga mendapati hasil salah satu faktor yang memberikan pengaruh baik pada kinerja maupun komitmen organisasi karyawan dalam perusahaan ialah usia.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia memiliki karyawan yang terdiri dari berbagai macam generasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. James Taylor yang merupakan *Head of Research Jone Lang Lasalle* dalam *Bisnis.com* mengatakan bahwa Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi) merupakan salah satu wilayah dengan populasi urban terbanyak di dunia hingga mencapai 30 juta penduduk (Nabila, 2019). Hal tersebut karena Jabodetabek merupakan pusat nasional, baik dalam hal industri,

perdagangan, maupun pemerintahan (Silitonga, 2010). Hal itu menjadikan Jabodetabek merupakan wilayah yang memiliki pertumbuhan lebih pesat dibandingkan wilayah lainnya di segala aspek.

Adapun menurut Crampton dan Hodege (2007), setiap generasi akan memiliki harapan, nilai, aspirasi, dan perilaku yang berbeda (Putra, 2018). Di Indonesia terdapat beberapa macam generasi yang telah dikelompokkan sesuai dengan rentang tahun kelahiran, generasi tersebut diantaranya *veteran generation* (1925-1946), *baby boom generation* (1946-1960), *X generation* (1960-1980), *Y generation* (1980-1995), *Z generation* (1995-2010), dan *alfa generation* (>2010) (Bencisk, Csikos, & Juhaz 2016). Hal tersebut didasari oleh perkembangan zaman, yang mana pola hidup dan gaya hidup masyarakat mengalami perubahan. Tantangan-tantangan yang seringkali muncul di setiap zamannya, membuat masyarakat harus mencari sebuah solusi agar dapat beradaptasi dengan situasi yang ada. Oleh karena itu, muncul sebuah teori generasi, yang mana Mannheim (1952) mengklasifikasikan individu ke dalam kelompok sesuai dengan umur dan pengalaman historis yang sama (Putra, 2016). Selain karena rentang kelahiran, pengelompokan tersebut didasari oleh karakteristik yang berbeda.

Pada dunia kerja populasi terbanyak saat ini adalah generasi X dan generasi Y. Akan tetapi, generasi Z pun mulai memasuki dunia kerja, seperti data yang ditemukan oleh Badan Pusat Statistik (2020) bahwa terdapat 30,18% individu berusia 15-19 tahun dan 67,08% individu berusia 20-24 tahun di Indonesia sudah bekerja. Generasi Z merupakan generasi global, dimana mereka lahir dan berkembang pada era teknologi telah tercipta. Tumbuh dan berkembang dengan mudahnya mengakses segala macam informasi dan penggunaan teknologi menjadikan penguasaan terhadap kedua hal tersebut lebih baik dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, mereka merupakan generasi yang *multitasking* karena mampu melakukan aktivitas lebih dari satu secara bersamaan, seperti memainkan ponsel untuk membaca berita sambil mendengarkan musik dan juga membuka sosial media menggunakan PC. Menurut *survey* yang dilakukan oleh *Forbes Magazine* terhadap generasi Z sebanyak 49 ribu anak yang berasal dari Amerika Utara dan Selatan, Eropa, Asia dan Timur Tengah mendapati hasil bahwa di tempat kerja mereka memiliki harapan yang berbeda, berorientasi pada karir, memiliki kemampuan baik teknis maupun

pengetahuan bahasa yang tinggi, serta merupakan generasi profesional yang ambisius (Dill, 2015). Selain itu, berdasarkan penelitian di Slovakia pada 237 mahasiswa generasi Z mengenai harapannya di dunia kerja, mendapati bahwa generasi Z mencari perusahaan yang potensial, mengutamakan faktor kepuasan internal, memilih pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mereka mengembangkan *skill* dan *talent* yang dimiliki, menyukai lingkungan yang dinamis, dan kepuasan kerja dilihat dari *financial reward* (Samahita Wirotama, 2017).

Merujuk pada data yang diperoleh oleh *Career Development Center Atma Jaya*, sebanyak 74% generasi Z ketika ditawarkan pekerjaan baru yang memenuhi kualifikasi dan memberikan kesempatan lebih baik akan bersedia untuk pindah (Firman, 2017). Kemudian, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jobplanet saat membandingkan generasi X, generasi Y, dan generasi Z, menemukan bahwa generasi Z memiliki tingkat loyalitas paling rendah terhadap pekerjaan mereka dibandingkan dengan generasi lainnya. Sebesar 57,3% dari total generasi Z berniat untuk pindah dari pekerjaannya setelah satu tahun bekerja (Jobplanet, 2017). Lalu, data *Observatory of Educational Innovation* (2019), menyatakan bahwa generasi Z tiga kali lebih mungkin untuk berganti pekerjaan dengan persentase sebesar 20%, dimana generasi Z rata-rata memiliki 4 pekerjaan dalam waktu yang singkat dibandingkan generasi *baby boom* yang hanya memiliki 2 pekerjaan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir (Limón, 2019). Melihat fenomena tersebut, maka dapat dikatakan terdapat perbedaan komitmen organisasi antara generasi Z dengan generasi sebelumnya. Selain itu, terdapat sebuah studi *online daVinci payments* yang menjelaskan generasi Z merasa kecewa dengan posisi dalam pekerjaannya saat ini, dengan 78% berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam kurun waktu dua tahun (McClear, 2019).

Berdasarkan *survey* yang dilakukan terhadap 13 negara (Amerika Serikat, Brasil, Spanyol, UK, Jerman, Perancis, Itali, India, China, Korea Selatan, Jepang, dan Australia) yang dilakukan oleh Delloitte (2020) mendapati hasil bahwa sebesar 48% generasi Z mengalami stres sepanjang waktu. Lalu, bimbingan yang diberikan terhadap gen Z dimulai mereka lahir dan berkembang terkesan protektif dalam keadaan yang serba tidak menentu ini. Hal itu menjadikan mereka di masa dewasa menjadi kurang toleran terhadap ambiguitas lingkungan karena masa kanak-kanak yang terlalu terlindungi. Penelitian yang dilakukan oleh *American Psychological*



*Association* menyatakan kemampuan mengelola stres dan mencapai gaya hidup sehat semakin menurun pada setiap generasi, yang mana apabila berlanjut menyebabkan generasi Z menjadi generasi yang paling stres sepanjang masa (Rakhmah, 2021). Stres menurut Hinkle (1974) merupakan kekuatan, tekanan, ketegangan, atau usaha yang kuat diberikan pada sebuah objek material atau pada seseorang “organ atau kekuatan mental” (Jannah & Santoso, 2021). Stres kerja merupakan salah satu masalah yang seringkali dihadapi oleh karyawan. Menurut Robbins (2006) stres kerja adalah kondisi yang muncul ketika interaksi antara individu dengan pekerjaannya dimana perubahan tersebut memaksa individu untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Massie, Areros, & Rumawas, 2018). Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan dari pemimpin, sikap pemimpin yang kurang adil, konflik dengan rekan kerja maupun pemimpin, bayaran yang tidak setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan, dan masalah keluarga merupakan beberapa penyebab stres terjadi pada karyawan (Pratama & Sriathi, 2015). Apabila stres kerja tidak ditangani dengan baik, maka akan menyebabkan munculnya rasa tertekan, bosan, dan perasaan tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan.

Menurut Nazenin dan Palupinigyah (2014) ketika individu merasakan stres yang terlalu berat akan mengganggu aktivitas pekerjaannya, mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan dan memiliki pola perilaku yang tidak teratur, sehingga berakibat menurunnya produktivitas dalam kinerja dan berujung pada meninggalkan perusahaan untuk pindah kerja. Berdasarkan hal tersebut tentunya akan berdampak terhadap perusahaan, karena karyawan akan tidak maksimal dalam berkontribusi sehingga perusahaan akan mengalami kerugian baik dalam waktu maupun finansial. Selain itu, pendapat Mowday dan Steers (1977) yang didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fukami dan Larson (1984) menyatakan bahwa stres kerja berkorelasi negatif terhadap komitmen perusahaan, sehingga ketika karyawan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, maka dia akan cenderung memiliki komitmen yang rendah, begitupun sebaliknya. Hal itu membuktikan bahwa stres kerja berdampak terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu.

Selain itu, terdapat beberapa penelitian lainnya yang mendukung stres kerja berdampak besar terhadap komitmen organisasi, yaitu penelitian yang dilakukan Chen dkk. (2006) menemukan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan komitmen

organisasi. Lalu, pada penelitian yang dilakukan Ardianti (2020) ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi, yang mana semakin tinggi tingkat stres karyawan maka komitmen organisasi yang dimiliki rendah, begitupun sebaliknya. Lebih lanjut, pada penelitian yang dilakukan oleh Pramana dan Mujiati (2020) mendapati hasil bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi.

Beberapa penelitian lainnya mendapati hasil yang berbeda, seperti penelitian yang dilakukan oleh Oya dan Kurniawan (2019) mendapati hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara stres dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Gulo (2013) menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari fenomena di atas peneliti ingin mengetahui bagaimana stres kerja pada karyawan generasi Z yang berada di wilayah Jabodetabek. Selain itu, penting untuk karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik agar dapat memaksimalkan kemampuan dan membuat perusahaan dapat mencapai setiap tujuan-tujuannya. Dari hasil penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan masih adanya perbedaan hasil terkait penelitian hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Kemudian, penelitian-penelitian tersebut dilakukan dengan subjek yang berada pada satu perusahaan yang sama, dan sejauh ini masih jarang penelitian sejenis yang dilakukan terhadap karyawan yang termasuk kedalam kategori generasi Z. Hal tersebut menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi Z di Jabodetabek.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan, teori-teori yang ada, dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, masalah yang dapat teridentifikasi yaitu:

1. Bagaimanakah gambaran tingkat stres kerja pada karyawan generasi Z di Jabodetabek?
2. Bagaimanakah gambaran komitmen organisasi pada karyawan generasi Z di Jabodetabek?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi Z di Jabodetabek?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Batasan masalah digunakan untuk memfokuskan permasalahan yang diteliti. Maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas dua variabel, diantaranya Stres Kerja dan Komitmen Organisasi. Dimana masalah yang akan dibahas oleh peneliti yaitu:

“Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi Z yang bekerja di Jabodetabek”

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi Z yang bekerja di Jabodetabek?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian untuk melihat apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi Z yang bekerja di Jabodetabek.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam rangka memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan terkait stres kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, dengan penelitian ini dapat mengembangkan teori mengenai stres kerja dan komitmen organisasi terhadap karyawan generasi Z, khususnya di daerah Jabodetabek.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

##### *1.6.2.1 Bagi Perusahaan.*

Secara praktis, diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat dan juga memberikan gambaran bagaimana stres kerja pada karyawan generasi Z dan juga bagaimana cara meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan khususnya generasi Z.

#### *1.6.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya.*

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan juga referensi bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel stres kerja dan komitmen organisasi, terutama dengan subjek penelitian generasi Z.

