

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tercatat sejak tahun 2024 oleh Badan Pusat Statistik, sekitar 34,72 juta jiwa generasi Z (1995 - 2010) sudah mulai memasuki dunia profesional. Sebagai generasi yang baru terjun dalam dunia kerja, generasi Z justru banyak diperbincangkan oleh masyarakat umum mengenai cara mereka melakukan pekerjaannya. Pada saat ini, angka lowongan pekerjaan sangatlah kecil, namun generasi Z justru sering melakukan *job hopping* atau melakukan perpindahan tempat kerja dalam kurun waktu yang singkat. Hal ini dijelaskan oleh Humaira, S., Aprilia, E, Mirza, dkk (2024) yang menerangkan bahwa intensitas karyawan generasi Z melakukan *job hopping* dalam 1-6 bulan sangat amat tinggi daripada generasi lainnya. Salah satu alasan terjadinya perilaku ini dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja (Harian Jogja, 2024). Akan tetapi, anggapan ini justru berbanding terbalik dengan kasus yang sudah beredar, yaitu generasi Z dianggap tidak bisa beradaptasi di lingkungan pekerjaan, memiliki motivasi yang rendah, kurang profesional, dan buruknya kemampuan interpersonal (CNBC News, 2025). Selain itu, Kompasiana (2024) juga menjelaskan bahwa generasi Z dicap sebagai generasi yang individualis dan memiliki kualitas komunikasi yang rendah. Berdasarkan pandangan lain, Generasi Z juga sudah dianggap kurang disiplin, banyak memberikan tuntutan terhadap perusahaan, mengutamakan urusan pribadi, dan kurang bertanggung jawab pada proses dan sangat berorientasi pada hasil (RCTI News, 2024). Generasi Z juga menjadi pusat perhatian di media sosial karena memiliki perilaku bermalas-malasan yang sudah dianggap meresahkan (Kumparan, 2023).

Keresahan terhadap perilaku generasi Z ini menjadi tantangan tersendiri tidak terkecuali bagi perusahaan yang berada pada persebaran daerah industri Jakarta dan sekitarnya. Gambaran kedua daerah ini sangatlah erat dengan lingkungan yang kompetitif, gaya hidup modern, pengaruh media sosial yang besar, dan adanya budaya *self-survival* serta individualisme yang tinggi. Hal-hal ini menciptakan perilaku generasi Z yang dianggap tidak sesuai dengan generasi sebelumnya, seperti adanya ketidakyakinkan akan suatu pekerjaan jangka panjang

dan komitmen serta keterikatan pekerjaan yang rendah (Nindyati, 2017; dalam Ramadhani & Nindyati, 2022). Selain itu, Generasi Z juga digambarkan dengan rendahnya kemampuan berkomunikasi karena individualis, minim inisiatif, sangat sadar kesehatan mental namun sering mengesampingkan kepentingan orang lain, dan perilaku lainnya yang dianggap meresahkan (Astuti, 2024).

Berdasarkan perilaku-perilaku yang telah dijabarkan, terutama pada kedisiplinan dan tanggung jawab merupakan gambaran etos kerja pada seseorang (Qolbi & Paryontri, 2025). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Uno, Wahyudi, dkk (2023), dihasilkan bahwa karakteristik perilaku Generasi Z yang dianggap berbeda dengan generasi sebelumnya juga merupakan akibat dari keunikan etos kerja yang dimiliki generasi Z. Atieq, 2021; Simbolon, 2023 juga menjelaskan bahwa perilaku yang telah digambarkan tersebut disebabkan oleh adanya etos kerja yang rendah. Selain itu, keinginan bekerja lebih fleksibel dan mengutamakan *work-life balance* namun hasil kerja kurang maksimal juga merupakan sikap dan perilaku dari adanya etos kerja (Siri, 2024). Sejalan dengan hal tersebut, pada saat dihubungkan dengan sebuah teori, perilaku bermalas-malasan, membuang waktu, tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya, rendahnya keterikatan dengan karyawan lain, dan perilaku lainnya merupakan perilaku yang menggambarkan dimensi-dimensi etos kerja menurut Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002). Dalam hal ini, perilaku-perilaku yang diperlihatkan oleh generasi Z, terutama pada perusahaan di DKI Jakarta dan sekitarnya merupakan hal yang menggambarkan etos kerja.

Etos kerja dalam definisinya adalah sebuah kepercayaan mengenai pekerjaan yang diimplementasikan dengan tingkah laku kerja secara nyata (Sinamo, 2011; dalam Misiu & Wijono, 2022). Kepercayaan dalam hal ini adalah sebuah bentuk penyikapan dan perilaku berdasarkan nilai sehingga pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan (Miller, Woehr, & Hudspeth, 2002). Selain itu, Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002) juga menjelaskan bahwa etos kerja memiliki relevansi dengan nilai spiritual, nilai budaya, dapat dipelajari, dan berpacu pada sikap, *value*, serta kepercayaan yang diimplementasikan pada perilaku (Misiu & Wijono, 2022). Pengertian mengenai etos kerja tidak hanya berhenti pada pandangan tersebut. Menurut Tasmara (2010), selain sebagai suatu

*belief* dan cara pandang, etos kerja juga dipandang sebagai pemaknaan sesuatu yang diberikan oleh individu terhadap suatu hal, serta dorongan pemenuhan kebutuhan secara maksimal (Ahya & Kholisna, 2022). Oleh sebab itu, berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa etos kerja adalah sebuah kepercayaan, nilai, sikap, dan perilaku terhadap suatu pekerjaan yang dibentuk berdasarkan dorongan internal, nilai spiritual, dan budaya.

Etos kerja seseorang dapat diketahui melalui sebuah pengukuran dari dimensi-dimensi tertentu dalam sebuah teori etos kerja. Salah satu teori yang menjelaskan mengenai etos kerja adalah teori yang dikemukakan oleh Miller, Woehr, dan Hudspeth (2002). Teori ini membuahkan tujuh dimensi yang sama-sama menjadi suatu kesatuan dalam menggambarkan etos kerja seseorang, yaitu *self-reliance* yang mengartikan adanya kemampuan individu untuk tidak bergantung dengan orang lain, *morality/ethics* atau sebuah keyakinan pada keadilan dan kesadaran dalam berperilaku sesuai nilai yang ada, *leisure* atau kesadaran seseorang terhadap penggunaan waktu luang, *hard work* atau pengoptimalan bekerja untuk mencapai kesuksesan, *centrality of work* atau pemusatan kehidupan dalam bekerja dan menjadikannya prioritas utama, *wasted time* yaitu penggunaan waktu sebaik-baiknya dalam hal produktif, dan *delay of gratification* yang mengartikan sebuah penundaan untuk mendapatkan suatu kepuasan. Dimensi-dimensi ini lah yang pada akhirnya bisa menjadi indikator pengukuran tinggi atau rendah sebuah etos kerja.

Dinamika tinggi rendah etos kerja ini menjadi hal yang besar karena memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap perusahaan. Hal ini dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Gregory (2003) yang menjelaskan bahwa kemajuan dunia, teknologi, dan perusahaan berasal dari eksistensi etos kerja pada masing-masing individu (Cahyadi, 2018). Kemajuan dan keberhasilan perusahaan dapat terjadi apabila penilaian karyawan berdasarkan hasil kerja terbukti baik. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ford (dalam Ariani, & Setyawati, 2020) sebanyak tujuh belas sampai delapan belas kali membuktikan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan menciptakan sebuah kepuasan kerja sehingga berpengaruh pada hasil kerja karyawan serta berdampak terhadap keberhasilan perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Erniwati, Parlindungan,

& Fatia, 2023) yang menjelaskan bahwa apabila suatu perusahaan memiliki karyawan dengan etos kerja yang rendah, pekerjaan yang dihasilkan pun tidak akan maksimal. Pada akhirnya, hal ini hanya akan mempengaruhi tujuan akhir perusahaan, terlebih dengan adanya persaingan ketat dengan perusahaan kompetitor. Hal ini juga berlaku sebaliknya, sehingga dapat diketahui bahwa etos kerja merupakan landasan utama dengan urgensi yang nyata di dalam perusahaan.

Pada dasarnya, pembentukan nilai-nilai etos kerja sudah ada sedari kecil. Hal ini dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Nuraeni (2021) yang menjelaskan bahwa etos kerja seseorang sudah dapat dibentuk sejak masa pendidikan usia dini dengan menanamkan nilai kerja yang positif, pembiasaan penyikap, tanggung jawab, dan etika yang baik dengan dorongan serta afeksi positif kepada anak. Sikap yang sudah ditanamkan sejak dini tentunya akan selalu berkembang dan memberikan arah kepada seseorang untuk menilai baik buruknya suatu hal (Tisnawati & Priansa, 2018; dalam Zuhriyani, 2022). Akan tetapi, Nuraeni (2021) juga berpendapat bahwa selain didapatkan dari instansi pendidikan, tentunya nilai-nilai tersebut juga dipengaruhi dari interaksi di lingkungan sekitar. Dengan kata lain, dasar dari etos kerja dapat berubah selaras dengan perubahan lingkungannya. Hal-hal yang tentunya dapat mempengaruhi adalah *significant other* dari lingkungan keluarga, instansi pendidikan, instansi pekerjaan, dan lingkungan lainnya.

Lingkungan di sekitar kita sangat dekat kaitannya dengan kondisi geografis dan budaya. Menurut Sinamo (2011), etos kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor budaya dan kondisi geografis (Chandra, 2017). Priansa (2016 dalam Suryanti, 2020) juga memiliki pendapat yang sama, yaitu faktor-faktor yang membentuk etos kerja adalah budaya, kondisi lingkungan, sosial dan politik, tingkat kesejahteraan, dan perkembangan bangsa lain. Kedua tokoh ini sama-sama menjelaskan bahwa budaya yang maju dapat menjadi faktor utama tingginya etos kerja seseorang. Selain itu, kondisi lingkungan geografis yang digambarkan dengan masyarakat yang memanfaatkan peluang di daerah tersebut untuk mengembangkan usaha bahkan turut menarik pekerja lain ke dalam daerah itu merupakan salah satu faktor etos kerja seseorang.

Dalam penelitian ini, daerah yang akan diteliti adalah daerah industri Jakarta dan sekitar, seperti Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (JaBoDeTaBek) yang merupakan kawasan urban. Kawasan ini dikenal dengan ketimpangan dari banyaknya pencari kerja dan minimnya angka lowongan kerja, sehingga persaingan kerja yang dirasakan pun sangatlah ketat (Hanri & Sholihah, 2024). Berdasarkan data yang diambil dari Yonatan pada tahun 2024, daerah JaBoDeTaBek menjadi opsi utama para pekerja untuk memenuhi kebutuhannya dengan bekerja. Hal ini dibuktikan oleh grafik di Gambar 1.1 yang menggambarkan tingginya bar grafis yang menjulang di daerah JaBoDeTaBek dibandingkan daerah-daerah lainnya. Sejalan dengan hal ini, budaya gaya hidup modern dan paparan media sosial sangatlah besar pengaruhnya pada individu di daerah ini. Oleh sebab itu, etos kerja para pekerja, terkhusus generasi Z yang baru memasuki dunia profesional difaktori oleh budaya dan kondisi lingkungan (geografis) perusahaan.



**Gambar 1.1 Persebaran Pekerja di Kota Besar Indonesia**

Lingkungan di sekitar perusahaan merupakan lingkungan di luar kekuasaan perusahaan tersebut, sedangkan tentunya internal perusahaan juga memiliki kondisi atau suasana kerjanya sendiri. Menurut Pandji (1992 dalam Ahya & Kholisna, 2022) keamanan kerja, kesempatan untuk maju, kekondusifan lingkungan kerja, *partner* kerja, dan pendapatan atau *income* merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja. Salah satu hal yang memfaktori adalah kondisi lingkungan kerja yang kondusif yang dapat ditingkatkan dengan memperhatikan dan membentuk budaya organisasi (Fahrudin, 2020). Hal ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Indriany (2016) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi etos kerja karyawan dan selain menjadi suatu penentu kesuksesan perusahaan, budaya suatu organisasi juga dapat mendorong terciptanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi.

Budaya organisasi adalah suatu nilai dan kesepahaman antar anggota organisasi yang berdampak pada cara kerja anggota di dalamnya (Indriany, 2016). Dengan kata lain, anggota-anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki rasa keterikatan sehingga dapat mengidentifikasi diri mereka ke dalam kelompok tersebut. Hal ini dapat memberikan dampak yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi karena terdapat sebuah dedikasi, komitmen pada pekerjaan, disiplin, dihasilkannya sebuah prestasi dalam bekerja, dan sifat loyal (Fahrudin, 2020). Dengan pencapaian rasa *belonging* tersebut, maka suatu organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif, aman, nyaman, dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para pekerjanya. Disamping itu, pendapat Fey dan Denison (2003) memberikan pandangannya mengenai definisi dari budaya organisasi, yakni mencakup suatu hal yang sama-sama diyakini dan diimplementasi di dalam bisnis organisasi (Yuniarti, Kadiyono, & Sulistiobudi, 2021). Dengan kata lain, selain adanya lingkungan organisasi yang nyaman, budaya organisasi juga mampu menjadi dasar atas pencapaian tujuan bisnis perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi dengan satu tujuan yang sama, yakni menciptakan lingkungan yang nyaman dan visi misi yang baik, namun tetap saja terdapat perbedaan budaya signifikan dan unik yang dilihat dari nilai serta situasi masing-masing perusahaan. Salah satu diantaranya adalah AKHLAK yang merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Pada dasarnya, AKHLAK merupakan sebuah nilai utama yang dijadikan pedoman budaya organisasi bagi seluruh perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditetapkan pada bulan Juli tahun 2020. Pada awalnya, BUMN memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda, sehingga budaya kerja, nilai yang ditanamkan, dan bahkan cara pandang masing-masing perusahaan BUMN pun berbeda walaupun dalam induk yang sama. Berdasarkan hal ini lah yang pada akhirnya membuat BUMN hanya memiliki satu budaya organisasi saja, yaitu AKHLAK.

Pengimplementasian budaya organisasi ini masih tergolong memiliki usia yang sangat baru. Akan tetapi, sampai dengan saat ini AKHLAK masih digunakan bahkan diadaptasi oleh banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia. Hal ini dikarenakan budaya organisasi AKHLAK yang dijadikan pedoman dalam bekerja sudah memberikan bukti baik melalui output positif pada perusahaan. Salah satu diantaranya dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Fahmi, Sriyanto, dan Safrin (2024) yang menghasilkan bahwa implementasi budaya organisasi AKHLAK pada perusahaan tersebut sudah memberikan hasil yang sangat terutama pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Aditama, Sriyanto, dan Marpaung (2023) juga menjelaskan bahwa penerapan nilai AKHLAK juga turut mendorong transformasi human capital dengan peningkatan kinerja yang terus berlanjut serta adanya kenaikan laba dan pendapatan perusahaan. Kedua penelitian ini menyatakan bahwa dampak baik ini masih belum dikatakan terjadi secara maksimal. Oleh sebab itu, proses-proses perkembangan dalam mengoptimalkan penerapan AKHLAK terus dilakukan. Satu diantaranya adalah pembuatan buku panduan pelaksanaan AKHLAK Culture Journey yang diluncurkan oleh Kementerian BUMN dan Forum Human Capital Indonesia (FHCI) (Antarnews.com, 2022). Dengan adanya buku pedoman ini diharapkan setiap perusahaan mampu mengadaptasikan nilai AKHLAK pada perusahaan masing-masing, khususnya dalam menciptakan *mindset* AKHLAK. Dengan adanya budaya organisasi ini, terdapat usaha tersendiri bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam menjaga lingkungan yang kondusif dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh para pekerja.

Dari penjelasan latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa saat ini karakteristik karyawan generasi Z dianggap tidak sesuai oleh pekerja lain terutama karena memiliki etos kerja yang kurang baik. Selain itu, budaya organisasi juga dianggap menjadi salah satu faktor esensial dalam keberlangsungan pekerjaan para pekerja generasi Z. Sebelum melihat lebih mendalam dari penelitian, diperlukan pengkajian atas studi terdahulu untuk melihat urgensi penelitian ini. Berdasarkan kedua variabel yang ada, terdapat studi terdahulu yang dilakukan oleh Fauziah, Kasran, dan Sampetan, (2023) yang membahas terkait dengan pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi. Hasil pengkajian studi ini adalah terdapat pengaruh yang positif

dan signifikan dari budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, terdapat pula studi terkait pengaruh *human relation* dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Kota Pariaman yang diteliti langsung oleh Erniwati, Parlindungan, dan Fatia (2023). Studi ini melibatkan karyawan tanpa kualifikasi yang lebih spesifik. Hasilnya membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Kota Pariaman. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Mahdi (2025), terdapat hasil yang sama-sama membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap etos kerja.

Dari penelitian-penelitian tersebut, tidak ditemukan spesifikasi karakteristik dari responden yang diambil, sehingga hasilnya sangat umum untuk menggambarkan keseluruhan karyawan berbagai generasi yang dituju. Penelitian tersebut juga sama-sama mengambil perusahaan atau instansi dengan budaya organisasi yang berbeda. Oleh sebab itu, dari urgensi dan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk mengisi kekosongan spesifikasi penelitian serta mengkaji lebih dalam mengenai apakah etos kerja khususnya pada karyawan generasi Z dapat dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, yaitu AKHLAK yang telah dirancang dengan baik serta disamaratakan oleh perusahaan BUMN di daerah Jabodetabek.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan pada penelitian, maka identifikasi masalah yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut.

1. Karyawan generasi Z di daerah Jakarta dan sekitarnya dianggap memiliki etos kerja yang kurang baik sehingga memberikan dampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan.
2. Budaya organisasi AKHLAK sudah dirancang dan diimplementasikan dengan baik yang diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap etos kerja karyawan generasi Z.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, dapat diketahui bahwa terdapat dua variabel yang akan menjelaskan kondisi karyawan generasi Z. Untuk mencegah masuknya variabel-variabel lain yang tidak ingin dibahas, maka terdapat pembatasan masalah agar penelitian dapat terfokus pada masalah-masalah yang akan dibahas saja. Oleh karena itu, peneliti membatasi permasalahan pada pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja yang dimiliki oleh karyawan generasi Z.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan batasan masalah tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan generasi Z?”

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dilihat dari pertanyaan rumusan masalah penelitian, tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan generasi Z.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang psikologi, khususnya dalam ranah pekerjaan dan isu lingkungan hidup mengenai bagaimana pengaruh yang ada pada budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan generasi Z.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

##### *1.6.2.1 Manfaat Bagi Mahasiswa*

Hasil dan pembahasan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan mahasiswa tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan generasi Z.

##### *1.6.2.2 Manfaat Bagi Institusi*

Hasil dan pembahasan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi institusi-institusi yang bersangkutan untuk melihat bagaimana urgensi dan

pengaruh yang ada pada budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan generasi Z. Oleh sebab itu, hasil ini diharapkan dapat dijadikan sebuah rujukan untuk membuat suatu kebijakan yang lebih sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan generasi Z di berbagai perusahaan.

#### *1.6.2.3 Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya untuk dijadikan sumber referensi dalam meneliti permasalahan yang sama dengan variabel-variabel lain dan aspek lain yang saling berkorelasi.

