

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi dengan strategis dalam organisasi, artinya faktor manusia memegang peranan berarti dalam melaksanakan kegiatan untuk menggapai tujuan. Saat ini dunia industri merambah revolusi yang keempat, ataupun yang diketahui dengan Revolusi Industri 4.0. Perihal ini diisyaratkan dengan pesatnya pertumbuhan pemanfaatan teknologi digital di seluruh bidang.

Definisi industri 4.0 menurut Schlechtendahl dkk dalam Prasetyo (2018) adalah menekankan pada faktor kecepatan dari ketersediaan data, ialah suatu area industri senantiasa tersambung serta sanggup berbagi data satu dengan yang lain. Industri 4.0 diprediksi mempunyai kemampuan khasiat yang besar, antara lain revisi produktifitas, mendesak perkembangan pemasukan, kenaikan kebutuhan tenaga kerja terampil, serta kenaikan investasi.

Generasi Z saat ini sudah mulai meramaikan dunia kerja profesional. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia per Agustus tahun 2018 mencatat kalau terdapat 4.535.480 angkatan kerja yang berumur 15-19 tahun serta 12.193.700 angkatan kerja ialah generasi Z (Stillman dalam Wiedmer, 2015). 13,5% dari totalitas angkatan kerja di Indonesia ialah generasi Z (Badan Pusat Statistik, 2018) serta angkatan tersebut hendak terus menjadi bertambah kedepannya. Berdasarkan informasi Badan Pusat Statistik Generasi Z pada tahun 2019 sebanyak 24.804.688 memilih bekerja sesuai dengan keahlian seperti Sekolah Menengah Kejuruan, Diploma Tiga (D3), dan Sarjana Satu (S1) yang memiliki keahlian biasanya kelompok yang terdidik, serta 50.617.810 memilih untuk bekerja sebagai pegawai (Badan Pusat Statistik, 2019). Penelitian ini berfokus kepada generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja dan sudah memiliki gelar S1, untuk melihat seberapa besar tingkat motivasi intrinsik dan disiplin kerja yang mereka berikan untuk memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sehingga angka statistik ini maka generasi Z menjadi kunci utama bangsa Indonesia dimasa depan dalam menghadapi persaingan global, serta mendorong pertumbuhan produktivitas yang berdampak pada kekuatan perekonomian di Indonesia.

Generasi Z adalah generasi yang lahir dalam rentang tahun 1995 hingga tahun 2010 (Stillman dalam Wiedmer, 2015). Sehingga suatu perusahaan membutuhkan generasi Z yang berpotensi, agar memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan merupakan prestasi kinerja karyawan generasi Z. Karena semua pencapaian yang di berikan adalah hasil ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan generasi Z.

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan pada saat mereka menjalankan tugasnya (Mangkunegara, 2017). Menurut Mangkungnegara dalam Nisyak (2016) ada aspek yang pengaruhi pencapaian kerja, aspek tersebut berasal dari aspek keahlian serta motivasi intrinsik. Perusahaan juga perlu melakukan penyesuaian dalam dunia kerja jika ingin sumber daya manusia generasi Z memberikan kontribusi maksimal. Oleh karna itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi intrinsik dan disiplin kerja.

Generasi Z memiliki karaktersitik yang *individualis* tercermin dari keinginan mereka untuk bekerja sendiri dibandingkan dengan bekerja dengan tim (Cho dkk, 2018). Oleh karna itu, karyawan generasi Z harus memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk dapat mendorong dirinya untuk mencapai kinerja tinggi (Stilman, 2017). Menanggapi generasi Z yang sudah mulai memasuki dunia kerja ini, perusahaan pun sudah sadar bahwa generasi ini dibutuhkan untuk melakukan perubahan yang lebih inovatif.

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan ataupun menggerakkan (Kreitner & Angelo, 2014). Motivasi intrinsik merupakan Motivasi dihasilkan dalam diri individu dan tidak membutuhkan rangsangan eksternal. Dari dalam telah terdapat dorongan yang memunculkan mereka untuk melaksanakan suatu (Sofyandi dan Garniawan, 2007). Teori motivasi yang dikemukakan oleh Maslow (1993) Menyatakan bahwa kebutuhan seseorang bersifat hierarkis. Ketika kebutuhan seseorang bersifat hierarkis, maka ketika kebutuhan pertama terpenuhi, semua orang akan berusaha memenuhi tingkat kedua. Selain itu, jika kebutuhan lapisan kedua sudah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lapisan ketiga dan terpenuhi, sehingga akan tercapai kebutuhan keempat dan kebutuhan kelima (Samuel dkk, 2020). Ketika semua tingkat motivasi terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian terdahulu Samuel dkk

(2020), Nisyak (2016) santoso dkk (2019), memberikan hasil yang sama bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi intrinsik, jika Generasi Z memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik terhadap perusahaan. Hal ini didukung juga secara empiris oleh Santoso dkk, (2019). Disiplin kerja adalah salah satu aspek dalam sistem kerja yang wajib dipertimbangkan oleh suatu organisasi ataupun industri untuk meningkatkan kinerja ataupun produktivitas suatu organisasi. Menurut Priyono dalam Pratiwi dkk (2014), disiplin merupakan pemahaman seorang dalam menggapai kinerja yang dituju. Sehingga minimnya keterbatasan bisa diatasi dengan mengurangi kemalasan dari diri individu. Menurut Hasibuan dalam Nisyak (2016), dimensi dari disiplin kerja ialah: tujuan dan keahlian, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi, ketegasan, ikatan kemanusiaan. Ketika semua jenjang telah terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang ada pada generasi Z saat ini maka penulis mengajukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI Z, DI BANDAR LAMPUNG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pertanyaan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Secara spesifik pertanyaan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh pada kinerja karyawan generasi Z?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan generasi Z ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ditinjau spesifikasi, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik pada kinerja karyawan generasi Z.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja pada generasi Z.

1.4 Manfaat Penelitian

Sampai tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

penelitian ini dapat dijadikan landasan dalam meningkatkan model riset menimpa pengaruh motivasi intrinsik serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z yang lebih komprehensif.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengelolah karyawan bagi organisasi yang memiliki karyawan generasi Z

3. Secara Akademik

penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia khususnya dalam motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, serta generasi Z.

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri atas 5 bab, masing-masing tidak bisa dipisahkan sebab mempunyai keterkaitan antara bab satu dengan bab lain. Sistematika penyusunan dimaksudkan supaya dalam penyusunan skripsi ini bisa terencana serta sistematis. Cerminan lebih rinci mengenai skripsi ini bisa dilihat dalam tiap bab, antara lain:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitan, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian Tinjauan Pustaka mencakup empat (4) sub-bab, di antaranya Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Pembentukan Hipotesis, dan Kerangka Penelitian, bab ini memaparkan teori-teori dasar yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat memuntuk dalam penelitian dan analisis data. Di samping itu, terdapat ringkasan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian Metode Penelitian meliputi enam (6) sub-bab, diantaranya Desain Penelitian, Instrumen Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Metode Analisis Data, Teknik Analisis Data. Bab ini menjelaskan secara rinci mengenai deskripsi penelitian secara operasional.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian Hasil dan Pembahasan meliputi tiga (3) sub-bab, antaranya Deskripsi Objek Penelitian, Analisis Data, dan Pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, disertai dengan interpretasi hasil secara rinci.

BAB V PENUTUP

Bagian Penutup mencakup tiga (3) sub-bab, di antaranya Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran. Bab ini berisi penarikan kesimpulan atas hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, disertai dengan keterbatasan dan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka merupakan referensi-referensi yang dipakai pada penelitian ini.

LAMPIRAN