

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki kepekaan terhadap perubahan diberbagai bidang dan sektor yang dapat mempengaruhi keadaan suatu organisasi sehingga mampu bertahan dan bersaing secara kompetitif. Keberhasilan kinerja seseorang pada bidang pekerjaan ditentukan oleh banyak hal diantaranya komitmen organisasi, tanggung jawab akan karier pekerjaan yang ditekuninya, dan kepuasan kerja yang dirasakan selama bekerja.

Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk menciptakan iklim *good governance* yang baik dan memenuhi kebutuhan riil dari *good governance*. Pengembangan sumber daya manusia yang relevan dengan *good governance* diantaranya mencakup pengembangan karier dan menjaga komitmen organisasi sejalan dengan tujuan organisasi untuk memberikan kepuasan kerja pada tiap karyawan. Permasalahan yang terpenting mengenai kepuasan kerja saat ini adalah belum optimalnya pengembangan karier dan komitmen organisasi pada suatu generasi Z di Bandar Lampung apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing pegawai (Suryadani, 2016).

Menurut (Hidayati, 2015) pegawai yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan kariernya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karier

pegawainya akan mempunyai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Hasil penelitian tersebut didukung oleh (Handoko & Rambe, 2018) yang menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai manajemen karier yang baik akan meningkatkan kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan dan perilaku dalam melakukan pengembangan, dimana hal tersebut akan meningkatkan kepuasan dalam berkerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier yang baik diberikan oleh organisasi/perusahaan pada pegawai maka meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia diartikan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk peningkatan pencapaian tujuan. Pengembangan karier sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Karyawan generasi Z di Bandar Lampung dapat merasakan kepuasan di tempat kerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap pegawai terhadap pengembangan karier bisa berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan karier (Hajar, 2016).

Menurut Fariah (2020) semakin pegawai mendapat peluang yang baik untuk menggapai dan mengembangkan kariernya sehingga kepuasan kerja karyawan makin meningkat dan berakhir pada hasil kinerja yang positif. Pegawai akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Penempatan karyawan pada posisi dan jabatan yang sesuai minat dan

kemampuan dengan mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia (Hasibuan, 2014).

Di samping itu, komitmen organisasi juga sangat penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen ialah suatu perilaku yang merefleksi kesetiaan karyawan pada organisasi/perusahaan serta merupakan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya pada keberhasilan dan kemajuan organisasi/perusahaan secara berkelanjutan (Noor, 2012). Tantangan yang cukup kompleks dalam suatu organisasi adalah keberadaan perusahaan itu sendiri, bagaimana terdapat budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh karyawan akan memberi dampak kepada komitmen karyawan pada organisasi/perusahaan yang pada akhirnya akan berampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

Mayer dan Allen (dalam Sutrisno, 2010) mengidentifikasi tiga dimensi yang mendefinisikan komitmen. Dimensi tersebut yaitu komitmen sebagai keterikatan efektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance commitment*), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).

Penelitian tentang kepuasan kerja sampai saat ini masih menjadi topik menarik, karena memberikan beberapa manfaat baik bagi organisasi maupun masyarakat. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Marbun (2017) bahwa kepuasan kerja merupakan masalah yang penting dalam memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat. Bagi industri swasta atau

instansi publik, upaya dalam mencapai tingkat produksi maupun efisiensi kegiatan memerlukan pendalaman riset mengenai kepuasan kerja untuk perbaikan sikap atau perilaku karyawan tiap generasi. Menyadari sedemikian pentingnya fungsi generasi dalam organisasi, maka organisasi perlumemberikan perhatian terhadap kepuasan kerja (Pratiwi. H, 2018).

Tingkat kepuasan kerja juga berkaitan dengan komitmen yang dimiliki generasi terhadap organisasi. Hasil studi (Fariah, 2020) mengatakan bahwa terdapat hubungan korelasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen dan dengan meningkatnya komitmen akan meningkatkan kepuasan kerja lebih lanjut. Sebuah studi online nasional dari daVinci Payments menemukan bahwa pekerja dari usia 18 hingga 38 tahun atau generasi Z dan Milenial merasa tidak puas dengan posisi kerja dan kurang dihargai di tempat kerja saat ini, 78% mengatakan mereka berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dalam waktu dua tahun (TheLadders, 2019).

Selain itu, generasi z menilai bahwa hal yang utama yang harus diberikan oleh organisasi kepada karyawannya adalah kesempatan untuk berkembang dan bertumbuh. Hal ini relevan dengan artikel yang dimuat dalam Harvard Business Review (2020), menjelaskan tentang beberapa strategi yang perlu digunakan organisasi dalam mengelola karyawan generasi Z, khususnya setelah adanya perubahan dari masa pandemi, salah satunya yaitu pengembangan kompetensi untuk menunjang karier para karyawan. penelitian oleh Jobplanet menemukan bahwa di Indonesia ketika dibandingkan dengan gen X dan Gen Y, karyawan gen

Z memiliki tingkat kesetiaan dan komitmen terendah terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak 57,3% dari total responden generasi Z memutuskan untuk pindah dari pekerjaannya setelah satu tahun bekerja (Jobplanet, 2017).

Menyadari pentingnya meningkatkan komitmen organisasi pada generasi Z turut mempengaruhi sikap dan perilaku positif terhadap organisasi yang berujung pada kepuasan atau ketidakpuasan dalam bekerja. Dukungan organisasi dapat melalui perlakuan positif pada suatu generasi, seperti penghargaan, perlakuan pimpinan, karakteristik pekerjaan atau suasana kerja khususnya pada generasi Z yang ada di Bandar Lampung (Yolanda, 2015). Pada umumnya, orang yang lahir tahun 1995 sampai 2012 dipanggil dengan istilah generasi Z atau generasi internet (Stillman, 2018). Saat ini, sebagian generasi Z mulai memasuki dunia kerja dan sisanya masih menekuni jenjang pendidikan (Ranita, 2015).

Tingkat perguruan tinggi merupakan jenjang di mana generasi Z sudah memiliki tanggung jawab lebih dan menatap masa depan. Sebagai kalangan akademisi, secara dewasa mahasiswa mampu dan siap menghadapi kemajuan teknologi internet saat ini dan dimasa yang akan datang, salah satunya yaitu pemanfaatan jejaring sosial yang dapat menjadi suatu pekerjaan serta menciptakan kondisi baru bagi mahasiswa untuk masa depan generasi Z pada penggunaan internet secara pintar dan bijak (Surwito, 2018). Perbedaan karakter dan perilaku yang dimiliki mahasiswa dapat dikemas pada media sosial secara menarik, dikarenakan karakter dan perilaku mahasiswa yang beraneka ragam dan memanfaatkan peluang yang ada pada media sosial dengan baik sehingga kedepannya generasi Z dapat menjadi *agen of change* (Hidayati, 2015).

Menjadikan media sosial sebagai ladang pekerjaan baru bagi generasi Z dirasa perlu untuk menggunakan manfaat media sosial secara bijak. Hal tersebut dimaksudkan untuk mengenalkan berbagai jenis penyedia layanan teknologi internet yang dapat digunakan untuk suatu pekerjaan, contoh pekerjaan yang memanfaatkan perkembangan teknologi internet saat ini yaitu *Influencer*, *YouTuber*, *Gamer*, dan lainnya. Hal tersebut didasari pada kebiasaan generasi Z yang tumbuh dan diera berkembangnya teknologi internet. Pengenalan ladang pekerjaan baru ditujukan agar mahasiswa sigap dalam melihat peluang yang diberikan teknologi internet saat ini, serta generasi z diharapkan menjadi agen perubahan untuk mampu dalam menguasai perkembangan teknologi internet yang berkembang pesat (Handoko, 2018).

Pengembangan karier (*career development*), komitmen organisasi (*commitment organization*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah topik yang populer dalam penelitian mengenai pekerjaan berhubungan dengan sikap (*attitude*). Faktor-faktor tersebut merupakan dukungan utama dalam mengatasi kepuasan kerja pada suatu generasi khususnya generasi Z yang ada di Bandar Lampung, dengan terpenuhinya faktor tersebut maka sejalan dengan kepuasan kerja yang diinginkan maka hasil kerja akan maksimal untuk didapatkan. Berdasarkan deskripsi latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Generasi Z di Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian kali ini peneliti membuat rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Bandar Lampung?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Bandar Lampung?
3. Apakah pengembangan karier dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.
2. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.
3. Menguji pengaruh pengembangan karier dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.

1.4 Batasan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, peneliti membatasi sejumlah masalah untuk lebih memperjelas dan menghindari adanya salah pengertian dalam penelitian yang akan diteliti. Maka peneliti membatasi masalah pada:

1. Pengaruh pengembangan karier dan komitmen organisasi terhadap kepuasan

kerja

2. Objek penelitian yang digunakan yaitu Generasi Z di Bandar Lampung
3. Data yang di dapat berdasarkan hasil observasi dan survei di lapangan dari kepuasan kerja Generasi Z di Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

Hal penting dari sebuah penelitian adalah kemanfaatan yang dapat dirasakan atau diterapkan setelah terungkapnya hasil penelitian. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran dan menambah wawasan bagi peneliti serta dapat memberikan informasi dalam penerapan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengembangan karier, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan di generasi Z.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai sarana potensial bagi peneliti untuk dapat mengembangkan pemikiran dalam menerapkan teori yang ada, menjadi referensi bagi peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian mengenai pengembangan karier, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja dan menjadi masukan bagi perusahaan/organisasi dalam mengelola sumber daya manusia khususnya pada karyawan generasi Z.