

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena saat ini Indonesia pada tahun 2045 yang akan memasuki sebuah fase demografi yakni fase dimana jumlah usia produktif (usia 15-64 tahun) lebih besar dibanding jumlah penduduk yang tidak produktif (di bawah 14 tahun atau di atas 65 tahun). Diprediksi Indonesia memiliki persentase penduduk usia produktif sebesar 70% dan 30% merupakan penduduk dengan usia yang tidak produktif (Sindonews, 2020), hal ini dapat berdampak pada dua kemungkinan, yaitu keuntungan demografi atau kerugian demografi. Keuntungan demografi dapat berupa kualitas sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara, sebaliknya jika kerugian demografi terjadi generasi usia produktif tidak memiliki kualitas yang baik sehingga dapat meningkatkan angka pengangguran di Indonesia.

Generasi Z adalah generasi yang lahir dalam rentang tahun kelahiran 1995 sampai 2010 yang tumbuh dengan teknologi, internet, dan media sosial. Generasi Z memiliki beberapa karakteristik yaitu berambisi besar untuk mencapai kesuksesan, menyukai hal simpel, praktis dan instan, menginginkan kebebasan, memiliki rasa percaya diri yang tinggi, menyukai hal yang detail, ingin mendapat pengakuan, menyukai teknologi informasi, lebih realistis dan lebih toleran dan menghargai perbedaan. Generasi Z lebih optimis dalam dunia kerja profesional dan sangat bersemangat dan siap menghadapi segala tantangan yang akan muncul

serta Generasi Z yang sudah terbiasa dengan teknologi berdampak pada pekerjaan lebih cepat dan efisien. (Merdeka, 2020), Generasi Z merupakan generasi yang produktif di Indonesia, namun Generasi Z dilingkungan pekerjaan memiliki sikap kurang peduli, sedangkan yang diinginkan perusahaan mengharapkan karyawan mengedepankan kepentingan perusahaan atau disebut perilaku *organizational citizenship behaviour*

Karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behaviour* akan memberikan dampak positif bagi perusahaan seperti meningkatnya kinerja perusahaan, meningkatnya kinerja team, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen, mempertahankan prestasi kerja perusahaan dan mengurangi tingkat *turn over* karyawan yang membuat perusahaan lebih efektif dan efisien. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berkaitan dengan manifestasi seseorang (pegawai) sebagai makhluk sosial. Dengan kemampuan berempati pegawai bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku *good citizen* (Lubis, 2017).

Penting sekali mengidentifikasi perilaku *organizational citizenship behaviour* karyawan. Karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behaviour* akan cenderung berperilaku baik dan mengkedepankan kepentingan perusahaan. Jika *organizational citizenship behaviour* telah terbentuk pada setiap karyawan akan mempermudah sebuah perusahaan untuk menentukan tugas pekerjaan karyawan yang sesuai. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan di perusahaan memiliki perilaku *organizational citizenship behaviour*.

Karyawan. Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan (Jullimursyida et al., 2020). Lubis (2017) menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi, untuk mengetahui perilaku *organizational citizenship behaviour* pada Generasi Z, peneliti melakukan pra survei ke pada 30 responden, berikut ini tabel 1.1 hasil pra survei perilaku *organizational citizenship behaviour* pada Generasi Z

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei Perilaku OCB Pada Generasi Z

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Jumlah		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan	16	14	53%	47%
2	Bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan	10	20	33%	67%
3	Selalu mengikuti aktivitas-aktivitas di lingkungan pekerjaan	11	19	37%	63%
4	bersedia membantu rekan kerja memecahkan permasalahan sehubungan dengan pekerjaan	16	14	53%	47%
5	berusaha menghindari perilaku mengelut tentang pekerjaan	16	14	53%	47%
Rata-Rata		13,8	16,2	46%	54%

Sumber: Data Diolah, 2022

berdasarkan tabel 1.1 hasil pra survei perilaku *organizational citizenship behaviour* pada Generasi Z, menjelaskan bahwa karyawan Generasi Z belum mencerminkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, dikarenakan hasil

pra survei karyawan Generasi Z memiliki jawaban tidak 54% lebih tinggi jika dibandingkan jawab tidak 46%.

Dalam upaya meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Generasi Z harus memperhatikan kepuasan dan komitmen organisasi. karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya serta ketika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya, maka karyawan tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena memiliki keyakinan pada perusahaan tempat mereka bekerja (Huda, 2018). Berdasarkan riset penelitian yang dilakukan oleh Udayana dan Suwandana (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dan riset penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Karyawan yang puas dalam bekerja maka karyawan akan berupaya bekerja semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi serta pencapaian yang baik untuk perusahaan. Karyawan yang puas dalam bekerja akan memiliki kesadaran untuk berperilaku *organizational citizenship behavior*, dimana karyawan akan secara sukarela mengerjakan pekerjaan diluar tugas yang diberikan oleh perusahaan dan memiliki empati untuk membantuk rekan kerja. kepuasan kerja adalah faktor utama dari perilaku *organizational citizenship*

behavior, karyawan yang merasa puas dalam pekerjaan akan bersedia melakukan segala hal untuk perusahaan yang pada akhirnya menimbulkan *organizational citizenship behavior* (Harumi dan Riana, 2019). Gunawan dan Netra (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen merupakan salah satu aspek penting dalam sumber daya manusia dikarenakan untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja. Begitu pentingnya sebuah komitmen dalam bekerja, banyak perusahaan yang memasukan beberapa syarat lowongan pekerjaan untuk calon karyawannya dengan memasukan unsur komitmen organisasi. Namun masih terdapat perusahaan maupun karyawan yang belum memahami arti sebuah komitmen organisasi. Komitmen organisasi wajib dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaan, dengan adanya komitmen organisasi pada perusahaan akan membuat karyawan memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan sehingga karyawan cenderung mengutamakan kepentingan perusahaan. Karyawan yang merasakan memiliki komitmen kuat pada organisasi akan cenderung berperilaku positif dan berdampak terhadap kesiapannya untuk membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan, ketika kewajibannya sendiri telah selesai dikerjakan yang mencerminkan *organizational citizenship behavior* (Imaduddin dan Arisyahidin, 2020). Gunawan dan Netra (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan

memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan menguji dengan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan Generasi Z”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dalam latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Generasi Z ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Generasi Z ?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Generasi Z ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang ada pada Generasi Z. Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis atau menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Generasi Z
2. Untuk menganalisis atau menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Generasi Z
3. Untuk menganalisis atau menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Generasi Z

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat secara akademis, yaitu untuk mengembangkan teori bidang sumber daya manusia mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*
4. Manfaat secara praktis, yaitu untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan Generasi Z melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

BAB I berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

BAB II berisi landasan teori merupakan acuan/kerangka berpikir untuk memecahkan masalah. Peneliti harus memaparkan kajian yang mendalam tentang teori yang terkait dengan penelitian. Teori-teori yang dijelaskan di bagian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*

BAB III METODE PENELITIAN

BAB III berisi desain penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan, keterbatasan dan implikasi kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN