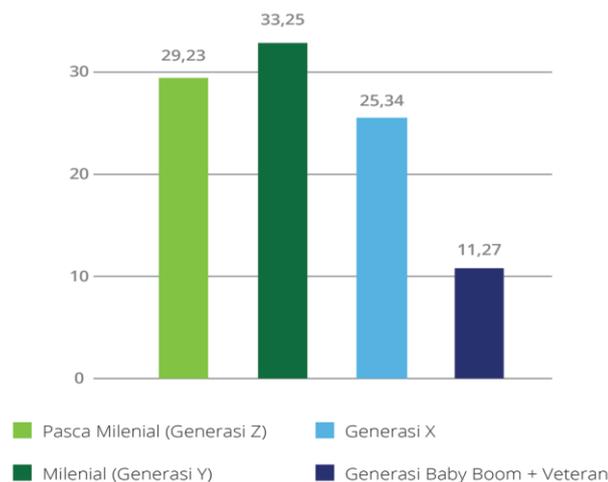


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini memiliki faktor penting di dalam perusahaan yang dapat menjadi penggerak bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi dapat menentukan keberhasilan, hal ini karena sumber daya manusia memiliki kemampuan yang dapat mengatur suatu pekerjaan serta memberikan pengaruh kepada sumber daya lainnya. Perusahaan dapat mengelola sumber daya yang berkualitas dan berkompeten, tergantung pada perusahaan memperlakukan sumber dayanya dengan baik.

Banyaknya perubahan-perubahan yang terjadi saat ini membuat sumber daya manusia harus menyesuaikan perubahan yang ada salah satunya pada dunia pekerjaan. Perubahan yang terjadi di perusahaan bisa dilihat dari sumber daya manusia, banyaknya generasi di dalam suatu organisasi sehingga terciptanya individu-individu yang berbeda terutama generasi milenial. Generasi milenial di tempat kerja menjadi faktor penting saat ini karena sebesar 33,25% diduduki oleh generasi milenial di tempat kerja. Perubahan tersebut akan terus terjadi dan perusahaan harus siap dalam menghadapi hal ini agar perusahaan tetap berjalan dengan baik. Oleh karena itu penting untuk mengenal karakteristik generasi milenial serta memberikan perhatian serta mengenal dengan baik agar generasi milenial memiliki komitmen organisasi.



Sumber : Deloitte Indonesia Perspectives 2019

Gambar 1.1 Komposisi Penduduk Menurut Generasi

Dalam diri manusia sebagai pekerja, perlu adanya motivasi dalam pekerjaan yang dimilikinya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan maksimal. (Sardiman, 2011) Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin

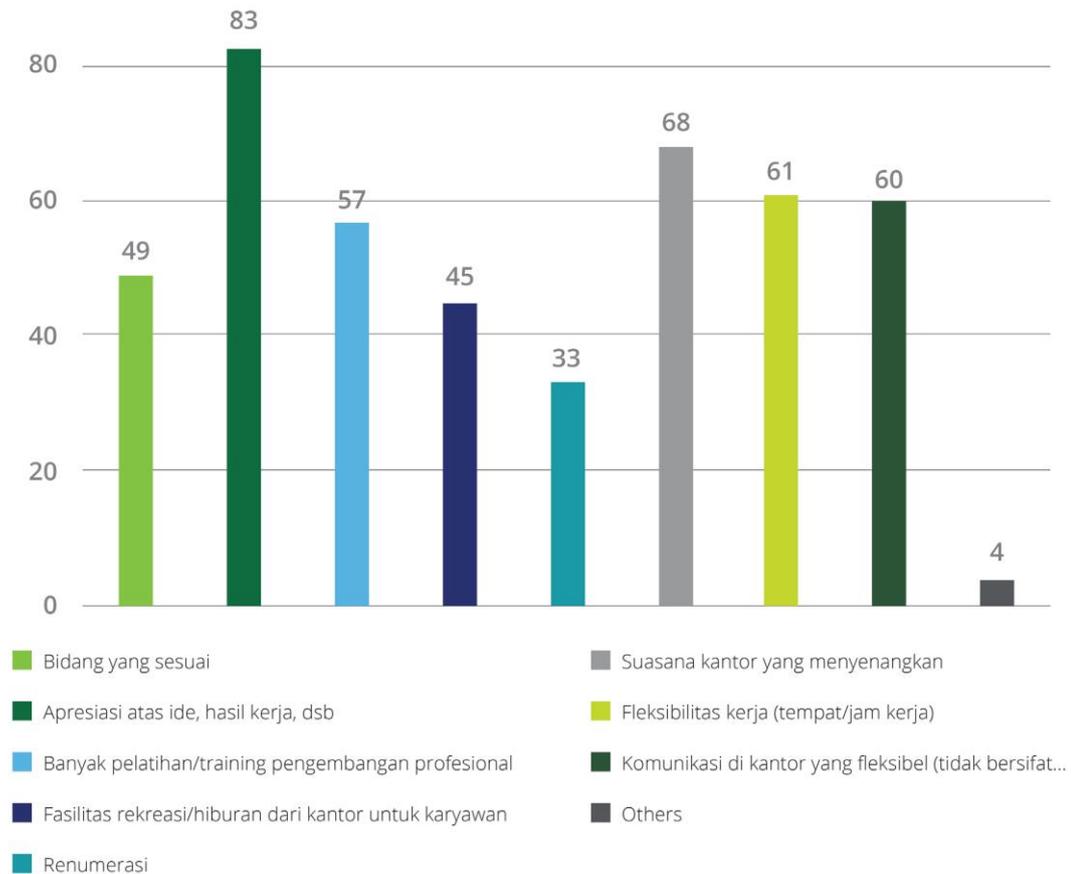
melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Dari definisi tersebut, dapat dikatakan seorang yang memiliki motivasi kerja akan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya, walaupun dalam proses menyelesaikan pekerjaan tersebut adanya hambatan atau perasaan tidak suka pada tugas atau pekerjaan yang diberikan akan tetapi timbul rasa usaha meniadakan ketidaksukaan pada pekerjaan tersebut. Hal ini juga berkaitan dengan perasaan individu yang menjadi bagian dari perusahaan tempatnya bekerja atau biasa disebut (*workplace spirituality*).

Workplace spirituality dijelaskan lebih lanjut oleh (Robbins, 2008) bahwa: “Spiritualitas di tempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas”. Dengan kata lain, *workplace spirituality* adalah menggambarkan manusia dengan pikiran dan jiwa yang telah menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan yang dimilikinya, hal ini juga berarti menganggap dirinya menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Anggapan tersebut menggambarkan bahwa dalam diri seseorang timbulnya rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Faktor lainnya adalah perasaan mendapatkan penanganan yang baik seperti kepedulian dan kesejahteraan dari structural perusahaan atau disebut (*servant leadership*).

(Gary, 2015) mengatakan bahwa, salah satu nilai utama *servant leadership* adalah kesetaraan dan keadilan yang mendorong serta mendukung perlakuan adil terhadap setiap orang, nilai tersebut bisa mempengaruhi persepsi bawahan untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasional mereka. Seorang yang memiliki *servant leadership* yang dimaksud adalah pihak manajerial dalam perusahaan, terutama bagi seorang manager. *Servant leadership* dirasa penting agar terciptanya persepsi dari bawahan (karyawan) bahwa dirinya mendapatkan keadilan dan kesejahteraan dari perusahaan sehingga mampu meningkatkan produktivitas pekerjaan dan menimbulkan komitmen organisasi dalam dirinya.

Menurut (Darmawan, 2013), Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga bisa diartikan bentuk kepercayaan karyawan akan perusahaan dan dapat bekerja untuk perusahaan dengan sendirinya tanpa adanya paksaan. Komitmen organisasi tidak bisa hadir dengan sendirinya dalam diri seseorang, untuk menimbulkan komitmen organisasi perlu adanya pengaruh dari perusahaan serta lingkungan di dalam perusahaan.

Beberapa perusahaan saat ini didominasi sumber daya manusia dengan kategori generasi milenial. Berdasarkan hasil grafik dalam artikel Deloitte Indonesia Perspective :



Sumber : Deloitte Indonesia Perspectives 2019

Gambar 1.2 Grafik Karakteristik Milenial

Hasil grafik di atas menjelaskan bahwa dalam dunia kerja, generasi milenial memiliki sifat yang bebas hal ini dapat dilihat dari grafik di atas suasana kantor yang menyenangkan menduduki peringkat kedua 68% setelah apresiasi kerja 83%. Generasi milenial tidak suka dengan peraturan yang mengikat hal ini juga dapat dilihat dari grafik di atas fleksibilitas di tempat kerja menunjukkan nilai sebesar 61% dan komunikasi yang fleksibel sebesar 60%. Berdasarkan karakteristik tersebut terlihat bahwa tidak banyak generasi milenial yang memiliki komitmen organisasi dalam dirinya. Komitmen organisasi ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, *workplace spirituality* dan *servant leadership*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan di atas maka dapat ditarik beberapa permasalahan yang timbul, diantaranya sebagai berikut:

1. Generasi milenial masih kurang dalam hal motivasi kerja, karna sifat kebebasan dan selalu ingin mencoba hal baru membuat belum terbentuknya motivasi kerja yang kokoh pada suatu pekerjaan.

2. Generasi milenial masih belum merasa bahwa dirinya adalah bagian penuh dari perusahaan (*workplace spirituality*) sehingga nilai komitmen di organisasi cukup rendah.
3. Manager perlu mengenal karakteristik generasi milenial agar tenaga kerja milenial dapat memiliki komitmen di suatu perusahaan dengan memberikan *treatment* seperti *servant leadership* sehingga berdampak positif tenaga kerja agar komitmen di dalam organisasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di atas, tampak bahwa permasalahan yang terkait dengan topik penelitian cukup luas, sehingga perlu diadakan pembatasan masalah guna mempermudah penelitian yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan generasi milenial sudah mengalami masa kerja kurang lebih satu tahun.
2. Peneliti membatasi penelitian ini yang diasumsikan bahwa komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial yang bekerja di wilayah Tangerang diukur melalui motivasi kerja, *workplace spirituality* dan *servant leadership*.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di wilayah Tangerang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap *Workplace Spirituality* generasi milenial di wilayah Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi generasi milenial di wilayah Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap Motivasi Kerja generasi milenial di wilayah Tangerang?
4. Apakah terdapat pengaruh antara *Workplace Spirituality* terhadap Komitmen Organisasi generasi milenial di wilayah Tangerang?
5. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi generasi milenial di wilayah Tangerang?
6. Apakah terdapat pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi melalui *Workplace Spirituality* generasi milenial di wilayah Tangerang?
7. Apakah terdapat pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja generasi milenial di wilayah Tangerang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka adanya tujuan dari penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap *Workplace Spirituality* generasi milenial di wilayah Tangerang.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi generasi milenial di wilayah Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap Motivasi Kerja generasi milenial di wilayah Tangerang.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara *Workplace Spirituality* terhadap Komitmen Organisasi generasi milenial di wilayah Tangerang.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja antara komitmen Organisasi generasi milenial di wilayah Tangerang.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi melalui *Workplace Spirituality* generasi milenial di wilayah Tangerang.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi melalui Motivasi Kerja generasi milenial di wilayah Tangerang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa didapat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi generasi milenial, diharap dapat menjadi bahan evaluasi diri sehingga dapat mengembangkan karakter diri yang lebih baik di dalam lingkungan kerja serta dapat meningkatkan komitmen di dalam suatu organisasi
2. Bagi pemimpin perusahaan, diharap dapat menjadi bahan pembelajaran agar dapat mengerti lebih jauh mengenai karakteristik generasi milenial di lingkungan kerja serta dapat menciptakan tenaga kerja yang produktif.
3. Bagi pembaca, diharap hasil penelitian ini dapat membantu serta memberikan gambaran mengenai generasi milenial serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.