

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perusahaan, terutama dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan operasional demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Kebutuhan karyawan dan tuntutan perusahaan harus dikelola dan diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung dengan teknologi perusahaan, melainkan juga tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan juga menentukan sebuah keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi misi serta tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Perusahaan dalam mencapai tujuannya pastinya akan berbenah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan adalah seorang individu yang mengoptimalkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya, namun ada kebutuhan karyawan yang harus perusahaan penuhi.

Pada dua tahun terakhir di Indonesia digemparkan dengan adanya wabah yang membuat seluruh negara di dunia menjadi resah. Wabah ini disebabkan karena adanya virus yang bernama Covid-19. Wabah Covid-19 ini menyebabkan aktivitas di berbagai negara di dunia menjadi kacau, salah

satu dampak yang paling berdampak bagi berbagai negara di dunia yaitu pada sektor perekonomian di berbagai negara di dunia, termasuk Indonesia. Dampak Covid-19 terhadap sektor bisnis di Indonesia antara lain yaitu pengurangan tenaga kerja yang disebabkan oleh berbagai masalah, baik masalah internal atau eksternal dalam perusahaan atau organisasi. Perusahaan di Indonesia mengambil keputusan ini untuk mempertahankan perusahaan agar bisa bertahan saat pandemi Covid-19 masih mengancam di Indonesia. Karyawan yang mengalami PHK rata-rata adalah karyawan yang masih mengalami masa percobaan atau magang dan bukan merupakan karyawan tetap di perusahaan atau organisasi dan didominasi oleh karyawan generasi millennial.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah penduduk Provinsi Jawa Timur pada September 2020 adalah 270,20 juta jiwa meningkat 32,56 juta jiwa dibanding dengan sensus penduduk 10 tahun lalu. Menurut pernyataan tersebut, komposisi penduduk Indonesia terutama adalah generasi Z dan generasi Y dengan rasio masing-masing 27,94% dan 25,87% generasi Z adalah generasi yang lahir pada 1997 hingga 2012 dengan generasi millennial dari tahun 1981 hingga 1996 (jawapos.com). Oleh karena itu, di Indonesia didominasi oleh usia produktif. Menurut KBBI, usia produktif adalah usia ketika seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu. Penduduk dengan usia produktif memiliki rentang usia 15-64 tahun.

Generasi milenial atau yang dikenal dengan generasi Y, merupakan

generasi yang tumbuh di era pesatnya perkembangan teknologi. Eksistensi generasi milenial di Indonesia saat ini sudah mendominasi dunia kerja. Generasi milenial akan menjadi kelompok tenaga kerja yang siap memenuhi kebutuhan industri di Indonesia. Demografi di Indonesia yang didominasi oleh generasi milenial ini menjadi tantangan sekaligus peluang bagi Indonesia baik dimasa sekarang atau masa depan. Menurut Buku Profil Generasi Millenial (2018), generasi millenial adalah penduduk yang dilahirkan antara tahun 1980-2000. Generasi milenial berada pada rentang usia 20-40 tahun, dan pada tahun 2020 dimana pada saat itu dimulainya bonus demografi di Indonesia.

Generasi milenial menjadi kelompok tenaga kerja berikutnya yang dapat memenuhi kebutuhan industri di Indonesia. Kehadiran generasi milenial saat ini sudah membawa perubahan terhadap gaya bekerja perusahaan yang statis menjadi lebih dinamis, pada akhirnya perusahaan dipaksa berubah dan memahami karakteristik generasi milenial.

Kota Surabaya merupakan salah satu kota dengan persentase generasi milenial yang tinggi di provinsi Jawa Timur sebesar 25,52%, sebanyak 24,7% penduduk kota Surabaya merupakan generasi Z. Hasil sensus penduduk di seluruh kecamatan di Surabaya menunjukkan hasil yang secara spasial yaitu kecamatan Tambaksari menjadi kecamatan dengan penduduk terbanyak di Surabaya yaitu 214,97 ribu jiwa, dan kecamatan Gayungan menjadi kecamatan dengan penduduk paling sedikit di Surabaya yakni 41,29 ribu jiwa ([databoks.katadata.co.id](http://databoks.katadata.co.id)).

Generasi milenial merupakan generasi yang sering berpindah-pindah tempat kerja. Generasi milenial juga dianggap tidak setia pada pekerjaannya, karena tren berpindah tempat kerja. Adanya perbedaan arah kerja antara generasi milenial dan generasi sebelumnya. Generasi sebelumnya berorientasi pada gaji dan upah, namun beda dengan generasi milenial yang tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji dan upah, namun generasi milenial juga mengejar sebuah tujuan. Generasi milenial melihat sebuah pekerjaan sebagai proses untuk mengembangkan diri, jika menurut generasi milenial di sebuah tempat kerja tersebut tidak berpengaruh pada pengembangan diri, generasi milenial akan lebih memilih untuk mencari pekerjaan baru. (journal.sociolla.com). Generasi Y atau generasi milenial telah mengalami berbagai peristiwa perkembangan teknologi seperti, berkembangnya media sosial, dan kesadaran terhadap lingkungan, hal tersebut membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, kreatif, dan berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan dan rasa harga diri yang tinggi, serta tanggap teknologi Muliawati, (2020).

Keunggulan generasi milenial yang tanggap dengan teknologi, hal ini akan mempengaruhi mereka dalam bekerja. Dengan memanfaatkan teknologi yang ada pada saat ini, akan mempermudah karyawan generasi milenial dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan hal tersebut akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi, organisasi atau perusahaan selaku pemberi kerja, saat tidak menepati janjinya kepada karyawan, dapat

berdampak pada penurunan level kinerja dan komitmen generasi milenial terhadap organisasi atau perusahaan Muliawati, (2020).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan yang bekerja, karena karyawan yang termotivasi akan dapat meningkatkan kinerjanya, karena merasa semangat, bahagia, nyaman dan antusias dalam menyelesaikan setiap tantangan dan tugas pekerjaan dalam perusahaan. Shantini Rumbi et al., (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan bagi perusahaan untuk meningkatkan rasa semangat bagi karyawan untuk meningkatkan karyawannya. Maryani et al., (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sebuah proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin dengan melalui kegiatan yang terus menerus untuk mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawannya dalam perusahaan, jika seorang pemimpin kurang peka maka karyawan akan sulit meningkatkan kinerjanya karena karyawan tersebut karena tidak pernah mengalaih rotasi maupun rotasi dalam waktu yang relatif lama yang berdampak pada kinerjanya. Menurut Shantini Rumbi et al., (2021) kesuksesan seorang pemimpin yaitu dapat mengkoordinasi serta menggerakkan seluruh bawahannya untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shantini Rumbi et al., (2021) mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Paais & Pattiruhu, (2020) mengemukakan dengan hasil yang berbeda bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sebuah ruang lingkup dimana karyawan beraktivitas dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena ketika lingkungan kerja dinilai nyaman bagi karyawan maka karyawan akan lebih mudah dan lebih semangat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam perusahaan. Shantini Rumbi et al., (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu sebagai ruang lingkup dan ruang bekerja bagi seorang karyawan di tempat kerja dan memiliki dampak pada karyawan tersebut. Adha et al., (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan sudah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi akan tetapi belum dapat meningkatkan dari sisi kinerja karyawannya. Perlu dilakukan upaya-upaya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar yang sudah dijelaskan, maka dirasa perlu adanya penelitian untuk melihat pengaruh anatar variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millenial pada *Era New Normal* di Surabaya”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Surabaya pada *Era New Normal*?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Surabaya pada *Era New Normal*?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Surabaya pada *Era New Normal*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Surabaya pada *Era New Normal*.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Surabaya pada *Era New Normal*.

3. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Kota Surabaya pada *Era New Normal*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka manfaat penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan, agar pemimpin perusahaan lebih mengetahui dan memperhatikan apa yang mempengaruhi kinerja karyawannya dan meningkatkan kinerja karyawannya dengan pengaruh positif agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan,
2. Bagi Universitas Hayam Wuruk perbanas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kinerja karyawan Apartemen Puncak Marina Surabaya.
3. Bagi Pembaca, sebagai referensi pembaca dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai Motivasi kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja. Selain itu semoga penelitian ini dapat menjadi gambaran serta motivasi terhadap pembaca dalam menentukan topik penelitian.
4. Bagi Peneliti, untuk mengetahui masalah yang terjadi khususnya pada kinerja karyawan generasi milenial di Kota Surabaya pada *era new normal*.

## 1.5 Sistematika Penelitian

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang terkait dan pernah dilakukan dengan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Kerangka pemikiran teori yang digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan teori dan mengembangkan penelitian.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta analisis data.

### BAB IV : GAMBARAN SUBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Gambaran subjek penelitian dan analisis data dalam penelitian ini berisi tentang subjek penelitian, analisis dan pengolahan data berdasarkan analisis deskriptif dan

pengujian hipotesis serta pembahasan hasil secara keseluruhan.

## BAB V : PENUTUP

Penutup dalam penelitian ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.