

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki tujuan yang sama. Pada buku Dasar-Dasar Ilmu Teori Organisasi menurut (Fithriyyah, 2021), organisasi sendiri satu kesatuan yang utuh yang secara sadar dikoordinasikan secara sistematis dengan pembatasan ruang lingkup tertentu yang telah menjadi kesepakatan bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Tujuan dan bentuk organisasi, serta berbagai visi, dibentuk untuk kepentingan personal itu sendiri dengan personal itu mengatur serta mengawasi pelaksanaan (Isna *et al*, 2023). Menurut Wiyani (2017) tujuan organisasi memiliki hubungan erat dengan standar mutu. Standar mutu ditentukan berdasarkan sasaran dan tujuan organisasi yang terkandung dari visi organisasi tersebut. Jadi ketika standar mutu telah terpenuhi, maka sasaran dan tujuan organisasi sudah tergapai ketika sasaran dan tujuan sudah tergapai, maka dapat dikatakan visi organisasi juga tergapai.

Menurut Savitri *et al* (2023) sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang terpenting suatu perusahaan karena peran sentralnya terhadap perusahaan sebab, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk pengoperasian bisnis, penggunaan sumber daya perusahaan lainnya secara efisien, dan keberhasilan pelaksanaan rencana bisnis. Oleh karena itu, Agar sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang maksimal, maka sumber

daya manusia daya manusia harus dikelola seefektif mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara berikut tentang manajemen kinerja. Menurut Irawan (2023) manajemen kinerja merupakan proses yang berorientasi pada tujuan yang memastikan bahwa proses organisasi dirancang dengan cara yang memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi.

Komponen utama pencapaian tujuan perusahaan adalah peran penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam mencapai salah satu tujuannya, yang dijabarkan dalam visi dan tujuan perusahaan. Generasi Z adalah kelompok termuda yang bergabung dengan dunia kerja. Menurut Wijaya & Yusup (2023) generasi Z atau yang generasi muda ini, yang sering disebut sebagai "generasi digital", sangat bergantung pada teknologi digital seiring pertumbuhan dan perkembangannya. Pada umumnya generasi Z lahir antara 1997 sampai 2012 (Badan Pusat Statistik). Menurut Febrianty & Muhammad (2023) pekerja Gen Z memiliki ciri-ciri berikut dalam hal pekerjaan mereka: kehidupan sosialnya lebih banyak dihabiskan dengan memanfaatkan dunia, *multitasking* (kecenderungan melakukan banyak hal dalam waktu bersamaan), ingin mendapatkan pengakuan, memiliki ambisi yang besar, menyukai kampanye yang kekinian.

Penduduk usia kerja atau penduduk yang telah berusia 15 tahun ke atas dan telah bekerja atau mempunyai pekerjaan adalah angkatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1999 Pasal 2 Ayat 2. Dengan kata lain, angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang berusia 15 tahun sampai dengan 64 tahun yang berada dalam kondisi produktif, baik yang sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, maupun sedang merintis usaha (Adriyanto *et al*, 2020).

Angkatan kerja merupakan faktor penting dalam pemenuhan sumber daya manusia perusahaan. Tanpa adanya angkatan kerja maka tujuan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan Yustisia (2016) secara umum pengelompokan generasi terbagi menjadi 4 antara lain generasi *baby boomers* dengan kelahiran 1946-1964, generasi X dengan kelahiran 1965-1980, generasi Y atau milenial dengan kelahiran 1981-1994, dan generasi Z dengan kelahiran 1995-2010. Menurut Cahyono & Handayani (2024) menjelaskan bahwa setiap generasi memiliki nilai-nilai karakteristik yang berbeda-beda, generasi X yang terlahir tahun 1965-1980 mempunyai nilai-nilai seperti kemandirian, fleksibilitas, dan keragaman. Generasi Y yang terlahir antara tahun 1981-1996 memiliki nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap perubahan, kerja sama, dan inklusi. Generasi Z yang terlahir antara tahun 1997-2012 memiliki nilai-nilai seperti keterbukaan terhadap inovasi, fleksibilitas, dan penggunaan teknologi.

Tabel 1.1 Jumlah Angkatan Kerja Jawa Timur

Kelompok Umur	Tahun (Jiwa)			
	2020	2021	2022	2023
15-19 tahun	857.638	832.524	728.293	636.669
20-24 tahun	2.018.744	1.984.783	2.135.153	2.177.459
25-29 tahun	2.235.169	2.233.704	2.459.302	2.394.753
30-34 tahun	2.310.477	2.280.154	2.397.400	2.446.877
35-39 tahun	2.453.742	2.426.707	2.474.120	2.537.635
40-44 tahun	2.496.596	2.509.182	2.555.551	2.619.417
45-49 tahun	2.455.967	2.463.572	2.483.869	2.593.004
50-54 tahun	2.262.575	2.272.424	2.291.465	2.325.158
55-59 tahun	1.902.679	1.885.013	1.967.328	2.014.961
60-64 tahun	1.417.783	1.391.969	1.511.506	1.509.912
65 tahun +	1.852.742	1.897.740	2.035.161	2.162.182

Sumber: <https://satudata.kemnaker.go.id/> (data diambil di tahun 2024)

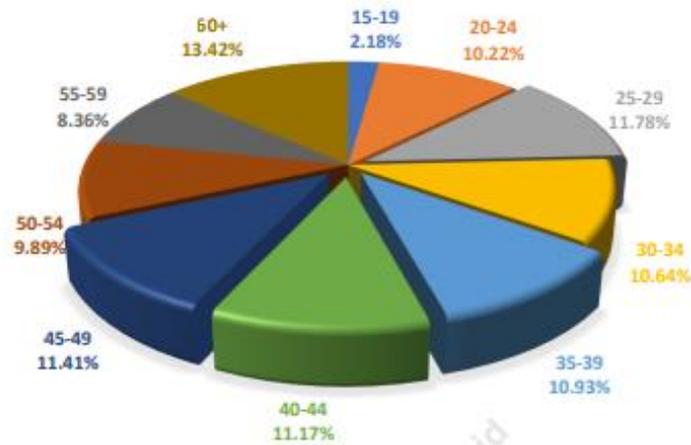
Data tersebut adalah jumlah angkatan kerja pada Provinsi Jawa Timur. Data tersebut mencakup 3 generasi yaitu generasi *baby boomers*, generasi X, generasi milenial, dan generasi Z. Pada Provinsi Jawa Timur tahun 2023 angkatan kerja generasi X (45-59 tahun) terdapat 6.933.123 jiwa, generasi milenial (usia 30-44 tahun) terdapat 7.603.929 jiwa, dan generasi Z (15-29 tahun) terdapat 5.208.881 jiwa. Berdasarkan data tersebut generasi milenial memiliki jumlah angkatan kerja tertinggi sedangkan generasi Z memiliki jumlah angkatan kerja terendah.

Tabel 1.2 Jumlah Angkatan Kerja Kota Madiun

Jumlah Angkatan Kerja	Tahun (Jiwa)			
	2020	2021	2022	2023
Bekerja	90.334	88.580	90.627	105.313
Pengangguran Terbuka	8.195	7.859	6.188	6.539

Sumber data : <https://madiunkota.bps.go.id/> (data diambil di tahun 2024)

Data ini menjelaskan jumlah angkatan kerja khususnya di Kota Madiun. Pada tahun 2020 angkatan kerja yang bekerja terdapat 90.334 jiwa dan pengangguran terbuka terdapat 8.195 jiwa. Pada tahun 2021 angkatan kerja yang bekerja terdapat 88.580 jiwa dan pengangguran terbuka terdapat 7.859 jiwa. Pada tahun 2022 angkatan kerja yang bekerja terdapat 90.627 jiwa dan pengangguran terbuka terdapat 6.188 jiwa serta pada tahun 2023 angkatan kerja yang bekerja terdapat 105.313 jiwa dan pengangguran terbuka terdapat 6.539 jiwa. Data tersebut dari tahun ke tahun mengalami peningkatan pada golongan angkatan kerja yang bekerja dan pengangguran mengalami penurunan.



Gambar 1.1 Jumlah Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur Tahun 2023
 Sumber: Badan Pusat Statistika (BPS), Sakernas 2023 (data diambil tahun 2024)

Berdasarkan data tersebut prosentasi jumlah angkatan kerja generasi Z yang memiliki rentan umur (20-24 tahun) sebesar 10,22%. Angka tersebut cukup rendah yang dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya yang memasuki usia produktif. Menurut survei jobplanet tahun 2017 tentang loyalitas karyawan, yang mengumpulkan data responden berdasarkan generasi usia—yaitu karyawan generasi X, generasi Y, dan generasi Z ditemukan bahwa, di Indonesia, karyawan generasi Z memiliki tingkat loyalitas kerja terendah jika dibandingkan dengan karyawan generasi X dan generasi Y. Setelah satu tahun bekerja, 57,3% responden generasi Z secara keseluruhan berpindah pekerjaan.

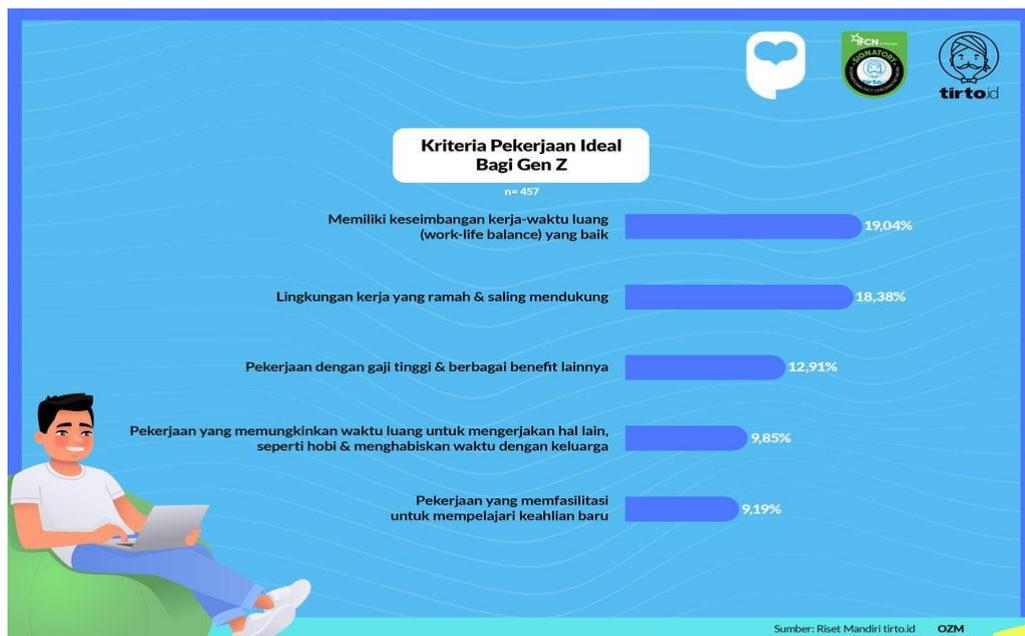
Menurut survei Deloitte (2021), generasi Y menunjukkan sedikit pengabdian pada pekerjaan mereka, sebagaimana dilaporkan oleh koran.tempo.co pada tahun 2018. Dalam dua tahun ke depan, 41% Generasi Y berencana untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini. Di sisi lain, anggota Generasi Z melaporkan komitmen yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka. Enam puluh satu persen Generasi Z mengatakan mereka akan keluar dari perusahaan dalam

waktu dua tahun. Terdapat perbedaan yang mencolok antara generasi Z dan Y. Generasi Y umumnya menyukai kesulitan dan penghargaan, sedangkan generasi Z lebih suka berpetualang. Sebaliknya, generasi Z lebih terdorong oleh pekerjaan yang menyenangkan atau menarik (Rachmawati & Purwaningrum, 2019).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan (Dahlan & Madjodjo, 2020). Suatu organisasi atau instansi beroperasi sebagai suatu tim dan bukan individu, oleh karena itu komitmen organisasi diperlukan dan dapat mendorong perilaku positif pada pekerja. Ketika seorang karyawan mendukung banyak tujuan organisasi dan ingin tetap menjadi anggota organisasi, maka ia dikatakan telah menunjukkan komitmen organisasi (Lubis & Jaya, 2019). Sementara itu, komitmen didefinisikan oleh Handoko & Rambe (2018) keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk berkerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Sangat penting untuk memahami cara karyawan berinteraksi dengan perusahaan dan bagaimana hal ini berdampak pada produktivitas mereka untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Balerina *et al*, 2024). Dari berbagai penelitian tentang variabel-variabel yang berkaitan dengan komitmen organisasi, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada suatu karyawan antara lain dengan adanya *psychological capital* (modal psikologis) berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wangi *et al*, 2024), *emotional intelligence* (kecerdasan emosional),

locus of control (orientasi kontrol diri) serta kohesivitas kelompok berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sualang *et al*, 2024), *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Riffay, 2019), fleksibilitas kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Isna *et al*, 2023), budaya organisasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi *et al*, 2023), pengembangan karir berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Widyanti, 2020), lingkungan kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Putri *et al*, 2022), dan kompensasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (A. R. Putra & Mardikaningsih, 2021).



Gambar 1.2 Kriteria Pekerjaan Ideal Bagi Gen Z

Sumber: Perkara Pekerjaan Ideal, Gen Z dan Milenial Sampingkan Gaji (tirto.id)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tirto.id yang berkolaborasi dengan Jakpat yang dilaksanakan pada 20 September 2022 menghasilkan data yang diolah menjadi grafik. Pada tersebut kriteria ideal pekerjaan bagi generasi Z yaitu ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan yang paling tinggi prosentasi

keterpengaruhannya terjadi faktor memiliki *work life balance* yang baik sebesar 19,04%, kemudian diikuti dengan lingkungan kerja yang ramah dan saling mendukung sebesar 18,38%, pekerjaan dengan gaji tinggi dan *benefit* lainnya sebesar 12,91%, pekerjaan yang memungkinkan waktu luang untuk mengerjakan hal lain fleksibilitas kerja sebesar 9,85%, dan pekerjaan yang memfasilitasi untuk mempelajari keahlian baru sebesar 9,19%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut yang membuat karyawan khususnya generasi Z nyaman bekerja di suatu perusahaan dengan dipenuhinya faktor-faktor tersebut, sehingga angka komitmen organisasinya pun ikut meningkat khususnya pada karyawan generasi Z. Di sebuah organisasi yang memperhatikan komitmen organisasi, terdapat fondasi kuat yang memungkinkan karyawan untuk merasa terhubung secara emosional dan berdedikasi pada misi serta nilai-nilai perusahaan.

Menurut Darupaksi (2021) terdapat hubungan *psychological capital* dengan rendahnya absensi, *turnover* serta meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan. *Psychological capital* adalah komponen psikologi positif yang dimiliki setiap orang membantu dalam menumbuhkan kemandirian diri, harapan, optimisme, dan ketahanan dalam diri mereka sendiri (Luthans *et al*, 2004). Orang yang memiliki efikasi diri tinggi diyakini sebagai orang yang mampu berperilaku tertentu untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan, dan mereka juga lebih giat dan lebih tekun dalam berusaha (Mawaddah, 2021). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wangi *et al* (2024) menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukiman & Priyono (2020) menyatakan bahwa modal *psychological*

capital tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

Keterampilan *emosional intelligence* membantu karyawan mengelola hubungan dengan rekan kerja dan atasan dengan lebih baik, yang pada gilirannya memperkuat komitmen organisasi. Menurut Grandey & Gabriel (2015) *emosional intelligence* didefinisikan sebagai seperangkat kemampuan yang saling terkait dan keterampilan yang memungkinkan memahami dan mengekspresikan emosi, menghasilkan perasaan untuk mendukung pikiran; memahami emosi, dan mengendalikan emosi untuk mendukung pertumbuhan intelektual.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sualang *et al* (2024) menyatakan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut berbeda dengan penelitian oleh (Damanhury, 2020) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Karyawan yang memiliki *locus of control* yang baik memiliki komitmen yang besar terhadap perusahaan (Sualang *et al*, 2024). Menurut muars & Judge (2008) mengandung arti tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Karyawan dengan *locus of control* internal cenderung merasa lebih terlibat dan terikat pada organisasi (Latifah *et al*, 2023). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sualang *et al* (2024) menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal itu berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bodhi, 2024) menyatakan bahwa secara parsial *self efficacy* (keyakinan) serta *locus of*

control berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan pada karyawan *Fortunat Coffee* Cemara Asri Medan.

Adanya *work life balance* yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. (Badrianto & Ekhsan, 2021). *Work life balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon *et al*, 2019). Menurut Noviana Ertanti *et al* (2024) apabila semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riffay (2019) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi juga dapat dibentuk melalui fleksibilitas kerja (Isna *et al*, 2023). Menurut Shagvaliyeva & Yazdanifard (2014), fleksibilitas kerja yaitu kemampuan karyawan untuk mengendalikan durasi waktu kerjanya serta lokasi kerja (jauh dari kantor), kemampuan dalam penjadwalan ini pekerjaan yang seharusnya ditawarkan oleh pemberi kerja. Manajemen waktu yang baik dan fleksibilitas dalam jadwal kerja dapat membantu karyawan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan ini dapat mengurangi stres dan kelelahan sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Isna *et al*, 2023) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal

ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haider *et al* (2019) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Budaya organisasi yang mendukung dan inklusif sering kali memperkuat komitmen organisasi (Hermalini *et al*, 2024). Menurut Sutrisno (2018) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Ketika budaya organisasi mempromosikan kerja sama, penghargaan terhadap prestasi, dan komunikasi terbuka karyawan cenderung merasa lebih terikat pada organisasi (Windari & Hesty, 2022). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanafi *et al* (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triyanto & Jaenab (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap komitmen organisasi.

Ketika perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan maju dalam karir mereka, itu menciptakan rasa nilai dan pertumbuhan yang signifikan bagi karyawan (Meilani & Muttaqin, 2024). Menurut Wiliandari (2018) pengembangan karir adalah penyiapan individu untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pada *e-book* Memanfaatkan People Power untuk Keunggulan Organisasi menurut Mukhtar (2023) karyawan yang merasa bahwa organisasi mereka peduli tentang perkembangan karir mereka cenderung lebih berkomitmen dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Pada penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Widyanti (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manto (2021) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional

Lingkungan kerja yang mendukung dan aman juga memainkan peran penting dalam memperkuat komitmen organisasi. Menurut Nitisemoto (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan adanya dukungan dari rekan kerja serta atasan, serta fasilitas yang baik, karyawan merasa dihargai dan lebih terikat pada organisasi. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra & Pasaribu, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Manajemen kompensasi yang tepat akan memberikan andil nyata terhadap keinginan karyawan untuk bertahan di organisasi (Putra *et al*, 2022). Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan imbalan yang setimpal dengan kinerja dan kontribusi mereka akan merasa lebih termotivasi untuk tetap tinggal dalam perusahaan (Gunawan, 2023). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra & Pasaribu (2022) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi. Hal itu berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Misbahuddin *et al* (2021)

menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara.

Menurut Forsyth (2014) kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi. Komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan kohesivitas kelompok karena anggota yang berkomitmen cenderung lebih proaktif dalam mendukung rekan kerja dan berkontribusi pada keberhasilan bersamaan (Mahfudz, 2022). Kombinasi dari kohesivitas kelompok yang tinggi dan komitmen organisasi yang kuat sering kali menghasilkan peningkatan produktivitas, kepuasan kerja dan retensi karyawan (Antani, 2022). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sualang *et al* (2024) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan keseluruhan, hubungan antara komitmen organisasi dan berbagai faktor tersebut saling memperkuat satu sama lain, menciptakan lingkungan kerja yang memadukan kepuasan pribadi dengan produktivitas organisasi yang tinggi. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada Generasi Z Di Kota Madiun”**.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk mengetahui adanya menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian

tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada generasi Z di Kota Madiun yang pernah atau sedang bekerja.
2. Responden dalam penelitian ini generasi Z dalam rentan usia 20-24 tahun yang berdomisili di Kota Madiun.
3. Pembahasan akan mencakup analisis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada generasi Z di Kota Madiun yang didasarkan beberapa faktor, yakni: *psychological capital* (modal psikologis), *emotional intelligence* (kecerdasan emosional), *locus of control* (kontrol diri), *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja), fleksibilitas kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, kompensasi, dan kohesivitas kelompok.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi pada generasi Z di Kota Madiun dari hasil analisis yang dilakukan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang dominan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dibahas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui dan mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada generasi Z di Kota Madiun.

2. Menentukan faktor manakah yang paling dominan (berpengaruh) terhadap komitmen organisasi pada generasi Z di Kota Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini peneliti berharap bisa memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Kedepannya penelitian yang saya buat dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang sejenis dapat menambahkan faktor lain. Kemudian penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan yang bisa dijadikan bahan informasi dan pengetahuan bagi para mahasiswa untuk melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi generasi Z di Kota Madiun.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai sarana untuk memperoleh pengetahuan yang membuka pola pikir agar lebih luas sebagai bahan pembelajaran dalam menganalisis permasalahan secara profesional dan akurat untuk pengambilan keputusan masalah yang diteliti.

b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberitahukan informasi terkait faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi khususnya pada kalangan generasi Z di Kota Madiun.

c. Bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang berguna terutama bagi mahasiswa yang memiliki minat dibidang yang sama dan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan komitmen organisasi maupun yang berhubungan dengan karakteristik generasi Z dalam dunia kerja.