

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya. Salah satu faktor yang dibutuhkan organisasi adalah adanya komitmen dalam berorganisasi. Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan dapat mengidentifikasi organisasi tertentu dan tujuannya, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasional merupakan sifat multidimensi, yang melibatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, derajat tujuan dan keselarasan nilai dengan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan (Raharjo et al., 2023). Menurut Susilo & Satrya (2019) komitmen organisasi adalah sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap organisasinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya berada di dalam organisasi tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan tempat bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi. Menurut Bernadeta (2021) komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas terhadap organisasi. Tingginya komitmen organisasional dari karyawan akan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan tempat bekerja (Faisal & Dewi, 2019).

Pada saat ini, menurut data Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, penduduk di wilayah DKI Jakarta didominasi oleh Generasi Z. Penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z yaitu sebanyak 74.93 juta jiwa dari total penduduk pada Indonesia, sedangkan Millennial sebanyak 69.38 jiwa, Generasi X sebanyak 58.65 jiwa, Baby Boomer sebanyak 31.01 jiwa, Post Generasi Z sebanyak 29.17 jiwa dan Pre- Boomer sebanyak 5.03 jiwa. Generasi Z pada tahun 2025 diperkirakan berusia

12 tahun hingga 28 tahun (Tabel 1.1). Generasi Z cenderung mengharapkan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk mengekspresikan diri, berkolaborasi secara efektif, dan mendapatkan penghargaan atas kontribusinya. Populasi penduduk pada wilayah DKI Jakarta saat ini terbagi menjadi enam generasi.

Tabel 1.1 Persentase Penduduk DKI Jakarta Menurut Generasi Tahun 2020

No	Nama Data	Juta Jiwa
1	Generasi Z	74.93
2	Millenial	69.38
3	Gen X	58.65
4	Baby Boomer	31.01
5	Post Generasi Z	29.17
6	Pre-Boomer	5.03

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta 2024

Persentase terbesar dari tenaga kerja di Jakarta ini berasal dari generasi yang lebih muda, khususnya Generasi Z. Hal yang terpenting dalam dunia kerja saat ini adalah menjaga tingkat komitmen ini, terutama di kalangan generasi muda seperti Generasi Z. Generasi Z dikenal dengan generasi yang memiliki pandangan dan nilai yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Hidayanti et al., 2024). Generasi Z, yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, memiliki karakteristik unik atau berbeda dengan generasi lainnya dalam menghadapi dunia kerja. Generasi Z lahir dan tumbuh di era digital, sehingga mereka sangat mengenali dengan teknologi dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas serta kemudahan dalam bekerja. Dalam komitmen organisasional di kalangan Generasi Z, beberapa penelitian lainnya menunjukkan bahwa mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya, seperti Generasi X dan Generasi Millenial.

Tabel 1.2 Penduduk Provinsi DKI Jakarta Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Kabupaten/Kota

Tahun	Bekerja	Pengangguran	Jumlah Angkatan Kerja	Persentase Tingkat Pengangguran
2020	4 659 251	572 780	5 232 031	10.9%
2021	4 737 415	4 39 899	5 177 314	8.49%
2022	4 875 102	377 294	5 252 396	7.18%

Sumber: BPS Provinsi DKI Jakarta 2024

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa perkembangan jumlah angkatan kerja, pekerja, dan Tingkat pengangguran di provinsi DKI Jakarta dari tahun 2020 hingga 2022. Pada tahun 2020, tingkat pengangguran sebesar 10.9% dengan jumlah pengangguran 572.780 orang. Pada tahun 2021, tingkat pengangguran menurun menjadi 8.49%, seiring dengan berkurangnya jumlah pengangguran menjadi 439.899 orang. Lalu, pada tahun 2022 tingkat pengangguran lebih turun menjadi 7.18% dengan jumlah pengangguran sebesar 377.294 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa adanya perbaikan kondisi ketenagakerjaan pada wilayah DKI Jakarta. Namun, meskipun angka pengangguran menurun, keinginan untuk mengundurkan diri atau *resign* di kalangan Generasi Z masih tinggi, yang menunjukkan bahwa rendahnya tingkat komitmen terhadap pekerjaan menjadi tantangan utama di dunia kerja saat ini.

Keinginan untuk mengundurkan diri atau *resign* dapat dikatakan sebagai tanda rendahnya komitmen terhadap pekerjaan. Menurut hasil *survey* dari Jakarta Pendapat tahun 2023 menunjukkan bahwa sebesar 34% dari Generasi Z yang mengungkapkan keinginan untuk mengundurkan diri atau *resign*, meskipun tanpa menentukan waktu pasti. Lalu, 10% dari Generasi Z yang merencanakan untuk *resign* dalam waktu 6 bulan ke depan. Sebanyak 8% lainnya mempertimbangkan untuk *resign* dalam waktu 1 tahun ke depan. Yang menarik, 8% dari Generasi Z yang berencana untuk *resign* setelah menerima Tunjangan Hari Raya (THR). Karyawan Generasi Z saat ini menjadi bagian penting dari angkatan kerja, dan pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keinginan mereka untuk keluar ataupun pindah dari pekerjaan lamanya, untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Fabiansyah & Adibah, Almaas, 2023). Oleh karena itu, menjadi sangat

penting bagi organisasi untuk memahami kebutuhan Generasi Z, serta menciptakan strategi yang mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Seiring dengan meningkatnya jumlah Generasi Z ini di dunia kerja, penting bagi organisasi untuk memahami dinamika dalam hal lingkungan kerja juga. Menurut Mukhlis et al., (2022) Generasi Z yang dikenal sebagai generasi yang mementingkan keseimbangan hidup dan pekerjaan, sering kali memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terkait dengan lingkungan kerja. Generasi ini cenderung lebih mementingkan kesehatan mental, keberagaman, dan nilai-nilai yang sesuai dengan kepribadian mereka. Namun, adanya lingkungan kerja beracun atau *toxic workplace environment* dapat memengaruhi Generasi Z untuk mengundurkan diri (*resign*) dari suatu organisasi mereka (Tabel 1.2). Hal ini dapat disimpulkan bahwa organisasi harus memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan karyawan Generasi Z merasa tidak nyaman atau tidak dihargai.

Tabel 1.3 Alasan Karyawan Generasi Z Resign Tahun 2022

No	Nama Data	Persentase
1	Gaji Tidak Sesuai Job Desc	64,9%
2	Jam Kerja Tidak Teratur	56,9%
3	Budaya Kerja Tidak Sehat	52,4%
4	SOP Perusahaan Tidak Jelas	51,3%
5	Rekan Kerja Toxic	48,8%
6	Beban Kerja Berlebihan	41,8%
7	Tidak Ada Jenjang Karier	38,5%
8	Tidak Ada Work Life Balance	37,2%

Sumber: Databoks KataData, 2022

Berdasarkan data tahun 2022, Generasi Z menunjukkan kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengundurkan diri dari pekerjaan yang tidak memenuhi harapan mereka. Salah satu alasan utama yang mendorong keputusan mereka untuk meninggalkan pekerjaan adalah adanya lingkungan kerja yang beracun (*toxic workplace environment*), yang tercatat sebesar 48,8% dalam data tersebut. *Toxic workplace environment* selalu ditandai dengan ketidakjelasan komunikasi, atasan yang tidak mendukung, konflik yang tidak ditangani dengan baik, serta norma-norma sosial yang menekan atau merugikan. *Toxic workplace environment* ini tidak hanya menciptakan ketidaknyamanan, tetapi juga dapat mengganggu kesejahteraan

mental karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi sikap dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi (Abdillah et al., 2024). Namun, tingginya angka pengunduran diri tersebut dapat disimpulkan sebagai indikasi bahwa Generasi Z memiliki komitmen yang rendah terhadap pekerjaan.

Hal tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor, seperti kebutuhan mereka akan pengembangan karir, lingkungan kerja yang sehat, serta keinginan untuk mendapatkan makna yang lebih besar dalam pekerjaan. (Hafizhah et al., 2022) mengungkapkan Generasi Z juga memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi ketika merasa bahwa tempat kerja tidak memenuhi harapan mereka, baik dari segi fleksibilitas, penghargaan, maupun peluang pengembangan. Hal ini membuat mereka dianggap sebagai generasi yang kurang memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Kecenderungan tersebut sering menjadi tantangan besar bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas (Kristianingrum et al., 2022).

Perusahaan perlu memahami betapa pentingnya komitmen organisasional dalam membangun hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi. Komitmen memiliki beberapa faktor instrinsik terkait dengan perusahaan tempat seseorang bekerja. Faktor yang memengaruhi diantaranya yaitu *work value* dan karakteristik pekerjaan. Menurut (Afuan et al., 2018) *work value* merupakan orientasi individual dan sikap terhadap pekerjaannya sendiri, terhadap hubungan personalnya dengan rekan kerja dan loyalitas kepada perusahaan maupun organisasi. *Work value* penting karena mempengaruhi perilaku organisasional, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi. Menurut Samad (2017) *work value* sangat berkaitan dengan sikap, persepsi dan kepercayaan individu terhadap pekerjaannya. Nilai kerja juga dapat dijadikan petunjuk untuk menilai sejauh mana penilaian pekerja terhadap kerjanya dan rasa tanggung jawab, kesungguhan, cara bekerja dan akhirnya, prestasi kerja yang dihasilkan *work value* yang positif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen, sehingga berdampak untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Faktor seperti karakteristik pekerjaan juga harus diperhatikan oleh perusahaan mengenai tugas yang jelas, menarik, menantang, serta dapat menciptakan

lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif. Menurut Yuniati (2019) Karakteristik pekerjaan adalah aspek pekerjaan dan tugas seseorang karyawan yang membentuk cara individu tersebut memandang peran spesifiknya dalam organisasi. Generasi Z sangat mempertimbangkan hal tersebut yang dimana tidak hanya memberikan gaji yang sesuai tetapi juga memberikan pengembangan keterampilan dan fleksibilitas dalam bekerja. Karena suatu perusahaan dalam mempertahankan karyawannya juga harus memiliki lingkungan kerja yang sehat dan karakteristik pekerjaan yang baik.

Generasi Z memiliki karakteristik pekerjaan yang mencakup fleksibilitas, adanya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Gen Z lebih cenderung memilih pekerjaan yang memberikan dampak positif, seperti pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan sosial atau berkelanjutan (Mahardika, Arditya Afrizal Ingarianti & Uun, 2022). Mereka ingin berkembang melalui pengalaman yang sebelumnya, serta Gen Z memiliki harapan yang tinggi mengenai keterlibatan dan komunikasi dengan atasan atau rekan kerja lainnya. Gen Z memiliki nilai kerja yang cenderung berfokus pada keberagaman dan fleksibilitas.

Work value dan karakteristik pekerjaan menjadi hal yang menentukan komitmen organisasional karena memberikan dasar bagi karyawan terutama karyawan Gen Z agar merasa dihargai, termotivasi, dan sejalan dengan tujuan organisasi. *Work value* mencerminkan keyakinan individu terhadap aspek-aspek penting dalam pekerjaan, Ketika *work value* karyawan sejalan dengan nilai-nilai organisasi, maka karyawan cenderung merasa lebih terhubung secara emosional dengan organisasi (Kambotoai et al., 2020). Karakteristik pekerjaan memiliki peran penting dalam membangun rasa kepuasan dan relevansi pekerjaan, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi. Namun, sebagus apa pun *work value* dan *karakteristik pekerjaan* yang dimiliki Generasi Z, hal tersebut tidak akan cukup jika lingkungan kerja bersifat *toxic*. Lingkungan kerja yang *toxic* dapat merusak suasana kerja yang positif. Situasi ini menciptakan rasa *stress*, menurunkan semangat kerja, dan membuat karyawan kehilangan kepercayaan terhadap organisasi. Maka, komitmen organisasional yang seharusnya kuat dapat menjadi lemah karena karyawan merasa bahwa nilai kerja dan kualitas

pekerjaan mereka tidak didukung oleh lingkungan yang sehat atau baik (Rukmini et al., 2022).

Generasi Z dalam dunia kerja saat ini menunjukkan bahwa *toxic workplace environment* sangat relevan untuk diteliti. Gen Z merupakan generasi yang memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap kualitas lingkungan kerja, terutama kesehatan mental. Gen Z cenderung menginginkan tempat kerja yang mendukung dan mampu memberikan rasa aman dalam bekerja. Dengan adanya *toxic workplace environment*, seperti adanya tekanan berlebihan, atau kurangnya dukungan dari atasan, maka dapat menimbulkan rasa kehilangan semangat, bahkan memilih untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *toxic workplace environment* berdampak langsung pada Gen Z saat menjalani pekerjaannya dan besar komitmen Gen Z terhadap organisasi. Oleh karena itu, membahas *toxic workplace environment* menjadi topik yang relevan dengan kondisi Gen Z pada saat ini.

Dalam proses berinteraksi di lingkungan kerja, dinamika naik dan turun terjadi tergantung pada kondisi organisasi. *Toxic workplace environment* berperan sebagai moderasi yang melemahkan hubungan antara *work value*, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasional. Ketika lingkungan kerja *toxic*, maka *work value* dan karakteristik pekerjaan yang seharusnya dapat meningkatkan komitmen organisasi akan menjadi kurang efektif sehingga dapat melemahkan komitmen karyawan pada organisasi.

Komitmen organisasional mencerminkan kesungguhan hati, kejujuran niat, dan tanggung jawab dalam melaksanakan amanah yang diberikan oleh organisasi, selama tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip syariat Islam. Seseorang yang bekerja dengan penuh integritas dan loyalitas terhadap pekerjaannya, serta tetap menjaga nilai-nilai agama, telah menunjukkan bentuk komitmen yang bernilai ibadah. Islam mendorong umatnya untuk menepati janji dan tanggung jawab, serta konsisten terhadap peran yang ditanggung, termasuk dalam lingkungan kerja dan organisasi (Gusvita & Rahmawati, 2025). Hal tersebut dilandaskan dengan kutipan al-Qur'an surat Al – Ma'idah/5 : 2 sebagai berikut:

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ط

“Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan.”

Dalam tafsir Al-Ghazali karya Imam Al-Ghazali, ayat ini menjelaskan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab untuk mendukung satu sama lain dalam menjalankan perbuatan baik serta menjauhi tindakan yang dapat merusak hubungan kerja maupun lingkungan sekitar. Hal tersebut mencerminkan pentingnya komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab yang ditanggung, sekaligus menunjukkan bahwa sikap saling membantu dalam kebaikan adalah bagian integral dari etika kerja yang sejalan dengan prinsip-prinsip moral dalam ajaran Islam. (Al-Ghazali, 2008).

Dengan demikian model penelitian ini menjadikan *toxic workplace environment* sebagai variabel moderator yang memperkuat atau memperlemah pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional khususnya pada karyawan Generasi Z. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah *toxic workplace environment* sebagai variabel moderator. Penelitian *toxic workplace environment* yang sering dilakukan adalah sebagai pengaruh langsung seperti menurut (Kinasih & Kusumawati, 2024a) (Larasati & Prajogo, 2022) sedangkan pada penelitian ini *toxic workplace environment* sebagai variabel moderator, untuk mengukur *toxic workplace environment* ini dapat memperkuat atau memperlemah *work value* dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut.

“Pengaruh *Work Value* dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Dengan *Toxic Workplace Environment* sebagai faktor moderator Pada Gen Z Serta Tinjauannya Dari Sudut Pandang Islam”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian diantaranya menguji pengaruh *work value* dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional dengan *toxic workplace*

environment sebagai moderator pada generasi Z di wilayah DKI JAKARTA, Dengan demikian, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *work value*, karakteristik pekerjaan, *toxic workplace environment* dan komitmen organisasional?
2. Apakah *work value* dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan *toxic workplace environment* sebagai variabel moderasi pada generasi Z di wilayah DKI Jakarta?
3. Apakah karakteristik pekerjaan dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan *toxic workplace environment* sebagai variabel moderasi pada generasi Z di wilayah DKI Jakarta?
4. Apakah *work value* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan generasi Z di wilayah DKI Jakarta?
5. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan generasi Z di wilayah DKI Jakarta?
6. Apakah *toxic workplace environment* dapat memoderasi pengaruh *work value* terhadap komitmen organisasional pada karyawan generasi Z di wilayah DKI Jakarta?
7. Apakah *toxic workplace environment* dapat memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional pada generasi Z di wilayah DKI Jakarta?
8. Bagaimana *work value*, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional, *toxic workplace environment* pada karyawan generasi Z menurut sudut pandang Islam?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sebuah hal yang ingin di dapat ketika melakukan sebuah penelitian dengan hasil yang diinginkan sesuai yang ada pada rumusan masalah dari pengaruh *work value* dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional dengan *toxic workplace environment* sebagai moderator pada karyawan generasi Z. Berdasarkan pekerjaan tersebut menghasilkan beberapa tujuan penelitian yang akan diperoleh peneliti:

1. Untuk mengetahui gambaran *work value*, karakteristik pekerjaan, *toxic workplace environment* dan komitmen organisasional.
2. Untuk menganalisis *work value* dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan *toxic workplace environment* sebagai variabel moderasi pada generasi Z di wilayah DKI Jakarta.
3. Untuk menganalisis karakteristik pekerjaan dapat menjadi model yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan *toxic workplace environment* sebagai variabel moderasi pada generasi Z di wilayah DKI Jakarta.
4. Untuk menganalisis *work value* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan generasi Z di wilayah DKI Jakarta.
5. Untuk menganalisis karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada karyawan generasi Z di wilayah DKI Jakarta.
6. Untuk menganalisis *toxic workplace environment* dapat memoderasi pengaruh *work value* terhadap komitmen organisasional pada karyawan generasi Z di wilayah DKI Jakarta.
7. Untuk menganalisis *toxic workplace environment* dapat memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional pada generasi Z di wilayah DKI Jakarta.
8. Untuk menganalisis *work value*, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional, *toxic workplace environment* pada karyawan generasi Z menurut sudut pandang Islam.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini yang diharapkan memiliki manfaat, sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
 - a. Penelitian diharapkan menambah wawasan serta pengetahuan pengembangan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya komitmen organisasional bagi peneliti dalam mengembangkan komitmen pada perusahaan.
 - b. Dapat menambahkan pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang komitmen organisasional

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pendukung dan perbandingan manajemen serta perusahaan dalam menjaga lingkungan kerja yang lebih sehat atau lebih baik, sehingga karyawan dapat mempertahankan dan menjaga komitmen pada organisasi tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh pihak manajemen perusahaan untuk menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan karyawan generasi Z, perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan loyalitas karyawannya.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mengelola karyawan generasi Z. Penelitian ini dapat menjadi panduan praktis bagi perusahaan untuk menciptakan strategi yang efektif dalam membangun dan mempertahankan komitmen organisasional. Dengan memahami kebutuhan dan karakteristik generasi Z, perusahaan dapat Merancang kebijakan kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan emosional serta mental karyawan.