

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GENERASI Z DI
JABODETABEK**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:
NAMA : REZA CORNELIUS SOEBAGIO
NIM : 115210451

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GENERASI Z DI
JABODETABEK**



DIAJUKAN OLEH:
NAMA : REZA CORNELIUS SOEBAGIO
NIM : 115210451

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2025**

SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Reza Cornelius Soebagio
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210451
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Puri Beta 2, cluster cempaka raya, Kota Tangerang

Telp: -

HP: 081384151537

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Menguip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 19 Juni 2025



Reza Cornelius Soebagio

Catatan:

1. Aali dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : REZA CORNELIUS SOEBAGIO
NIM : 115210451
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI GENERASI Z

Jakarta, 12 Juni 2025

Pembimbing,



(Joyce A Turangan, S.E., M. Pd.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : REZA CORNELIUS SOEBAGIO
NIM : 115210451
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI GENERASI Z DI
JABODETABEK

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 1 Juli dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Nur Hidayah, S.E., M.M
2. Anggota Penguji : - Sanny Ekawati, S.E., M.M
- Joyce A Turangan, S.E., M. Pd.

Jakarta, 1 Juli 2025

Pembimbing,

(Joyce A Turangan, S.E., M. Pd.)

ABSTRACT

**TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) Reza Cornelius Soebagio (115210451)

(B) THE INFLUENCE OF MOTIVATION, WORKLOAD, AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT GENERATION Z

(C) Abstract: In an increasingly dynamic workplace, organizations face the challenge of retaining employee commitment, especially among Generation Z. This generation is known to have unique characteristics and high expectations of the workplace, but is often considered less professional and unprepared for the world of work. This study aims to analyze the influence of motivation, workload, and work environment on organizational commitment in Generation Z in the Jabodetabek area. The approach used is quantitative with a survey method, involving 150 respondents aged 17-27 years who are currently or have worked. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique. The results showed that the three independent variables, namely motivation, workload, and work environment, had a positive and significant effect on organizational commitment. The findings provide important implications for companies in designing work strategies that match the values and expectations of Generation Z, in order to increase loyalty and reduce turnover rates.

(D) Keywords: organizational commitment, motivation, workload, work environment

ABSTRAK

**TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) Reza Cornelius Soebagio (115210451)
(B) PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GENERASI Z

(C) Abstrak: Dalam era kerja yang semakin dinamis, organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan komitmen karyawan, khususnya dari kalangan Generasi Z. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik unik dan ekspektasi tinggi terhadap tempat kerja, namun sering kali dinilai kurang profesional dan tidak siap menghadapi dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Generasi Z di wilayah Jabodetabek. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 150 responden berusia 17–27 tahun yang sedang atau pernah bekerja minimal selama satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam merancang strategi kerja yang sesuai dengan nilai-nilai dan harapan Generasi Z, guna meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover.

(D) Kata kunci: komitmen organisasi, motivasi, beban kerja, lingkungan kerja.

HALAMAN MOTTO

In the Name of Jesus christ

Diberkatilah orang yang mengandalkan TUHAN, yang menaruh harapannya pada
TUHAN.

(Yeremia 17:7)

Percayalah kepada TUHAN dengan segenap hatimu, dan janganlah bersandar
kepada pengertianmu sendiri.

(Amsal 3:5)

FORTIS FORTUNA ADIUVAT

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Tuhan yang Maha Esa, yang senantiasa memberikan rahmat, hidayah, dan kekuatan dalam setiap langkah hidup saya. Tanpa-Nya, saya tidak akan bisa mencapai titik ini.
2. Keluarga tercinta, yang selalu memberikan cinta, doa, dan dukungan yang tak ternilai. Terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, dan kepercayaan yang diberikan kepada saya.
3. Dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi yang luar biasa sepanjang proses penulisan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, pengetahuan, dan kesabarannya.
4. Teman-teman dan sahabat, yang selalu memberikan semangat, kebahagiaan, dan tawa di setiap langkah saya. Terima kasih atas persahabatan dan dukungannya.
5. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang turut memberikan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga karya ini bermanfaat dan menjadi berkah bagi kita semua.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi Generasi Z”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Tarumangara.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Joyce A. Turangan, S.E., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan seluruh waktunya untuk memberikan arahan dan juga bimbingan serta dukungan moral agar penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan juga staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan di Universitas Tarumanagara.
5. Orang tua tercinta Bapak Cahyo Soebagio dan kedua om dan tante Bapak Pudjianto Gondosasmito dan Ibu Melissa Loegito yang tidak pernah lelah memberikan dukungan baik moral, spiritual, dan material kepada penulis hingga detik ini.
6. Oma dan kakak saya yang turut memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
7. Harry Lim selaku sahabat penulis yang selalu memberikan bantuan, doa serta dukungan dan semangat yang tiada hentinya untuk penulis.

8. Valentino Felix, Yuda Rusdiansyah, Natalia selaku teman penulis di Universitas Tarumanagara yang telah memberikan semangat dan perhatiannya selama penulisan skripsi ini.
9. Ryan Julian dan Saintrui Antony selaku teman seperbimbingan penulis yang selalu memberikan bantuan dan saling mendukung untuk memotivasi satu sama lain selama proses penggerjaan skripsi ini hingga berjalan dengan baik.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang selalu memberikan dukungan baik langsung maupun tidak langsung pada saat proses penyusunan skripsi ini berlangsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat menjadi kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Jakarta, 19 Juni 2025

Penulis,
Reza Cornelius Soebagio

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
1. TUJUAN	5
2. MANFAAT	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7

A. Gambaran Umum Toeri.....	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	8
1. Komitmen Organisasi	8
2. Motivasi.....	9
3. Beban Kerja	9
4. Lingkungan Kerja.....	10
C. Kaitan Antar Variabel	11
1. Kaitan antara motivasi dengan komitmen organisasi.....	11
2. Kaitan antara beban kerja dengan komitmen organisasi	12
3. Kaitan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi.....	12
D. Penelitian Yang Relevan.....	13
E. Kerangka Pikiran	22
F. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Desain Penelitian.....	25
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	25
1. Populasi	25
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	25
3. Ukuran Sampel	25
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	26
1. Motivasi.....	26
2. Beban Kerja	27
3. Lingkungan Kerja.....	27
4. Komitmen Organisasi.....	28
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	29

1. Validitas	29
2. Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i>	30
3. Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i>	31
4. Reliabilitas.....	33
E. Analisis Data.....	33
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>).....	34
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	34
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Deskripsi Subjek Penelitian	37
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Kelahiran.....	38
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili	39
5. Karakteristik Responen Berdasarkan Bekerja atau Pengalaman kerja.....	39
B. Deskripsi Objek Penelitian	40
1. Motivasi.....	40
2. Beban kerja	41
3. Lingkungan Kerja	42
4. Komitmen Organisasi	43
C. Hasil Analisis Data	44
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	44
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	44
D. Pembahasan.....	50
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan.....	55

B. Saran dan Keterbatasan	55
1. Saran	55
2. Keterbatasan	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan.....	13
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Motivasi	26
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Beban Kerja	27
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Lingkungan Kerja.....	27
Tabel 3. 4 Operasional Variabel Komitmen Organisasi	28
Tabel 3. 5 Hasil Analisis Loading Factor (Convergent Validity).....	30
Tabel 3. 6 Hasil Analisis Average Variance Extracted (Convergent Validity)	30
Tabel 3. 7 Hasil Analisis Cross Loading (Discriminant Validity).....	31
Tabel 3. 8 Hasil Analisis Heteroit-Monotrait Ratio (Discriminant Validity)	32
Tabel 3. 9 Hasil Analisis Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia	38
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Tahun Kelahiran	38
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Domisili.....	39
Tabel 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Bekerja atau Pengalaman Kerja	40
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	41
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban kerja	42
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan kerja	43
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen organisasi	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikoleniaritas	45
Tabel 4. 11 Hasil Uji R-Square (R^2).....	45
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Predictive Relevance (Q^2).....	46
Tabel 4. 13 Path Coefficient.....	46
Tabel 4. 14 Pengujian Hipotesis	47
Tabel 4. 15 Hasil Uji Effect size (F^2)	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4. 1 Hasil Pengolahan data menggunakan Software SmartPLS 4	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	62
Lampiran 2. Data Kuesioner.....	67
Lampiran 3. Hasil Analisis Loading Factor (Convergent Validity)	71
Lampiran 4. Hasil Analisis Average Variance Extracted (Convergent Validity) ...	71
Lampiran 5. Hasil Analisis Cross Loading (Discriminant Validity)	71
Lampiran 6. Hasil Analisis Heteroit-Monotrait Ratio (Discriminant Validity)	72
Lampiran 7. Hasil Analisis Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	72
Lampiran 8. Hasil Uji Multikoleniaritas.....	72
Lampiran 9. Hasil Uji R-Square (R^2).....	72
Lampiran 10. Hasil Analisis Predictive Relevance (Q^2).....	72
Lampiran 11. Path Coefficient.....	73
Lampiran 12. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	73
Lampiran 13. Hasil Uji Effect size (F^2)	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Tuntutan dunia kerja yang kian dinamis dan penuh persaingan mendorong perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja serta komitmen para karyawan. Salah satu kelompok yang semakin mendominasi angkatan kerja saat ini adalah generasi Z (Gen Z), namun demikian generasi Z memiliki stigma negatif di dunia kerja. Enam dari sepuluh bisnis memecat lulusan perguruan tinggi baru-baru ini dari Generasi Z karena mereka tidak profesional dan tidak siap untuk pekerjaan itu, menurut jajak pendapat terhadap 966 manajer perekrutan. Generasi Z dikenal memiliki perspektif yang berbeda terhadap tempat kerja. Mayoritas generasi saat ini merasa "*entitled*" atau berhak atas sesuatu, sehingga mereka sering menuntut hak sambil mengabaikan tugas dan komitmen mereka (Anjelina, 2024). Tidak diragukan lagi bahwa hal ini memengaruhi komitmen organisasi. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk mendedikasikan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota adalah semua perwujudan komitmen organisasi, yang merupakan sikap di mana karyawan atau individu mengidentifikasi diri dengan organisasi, merasa terlibat di dalamnya, dan loyal terhadapnya (Arifin dan Alhabsji, 2016).

Sejumlah variabel, termasuk lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi, dapat memengaruhi komitmen organisasi. Salah satu elemen yang memengaruhi individu atau kelompok adalah motivasi, yang merupakan hal yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas (Sumiatik *et al.*, 2021). Menurut Gibson dan Ivancevich (1993) dalam (Talo *et al.*, 2020) beban kerja merupakan suatu reaksi yang tidak dapat diatur dan dipengaruhi oleh karakteristik

pribadi atau proses psikologis. Dengan kata lain, beban kerja merupakan hasil dari suatu tindakan eksternal (situasi, lingkungan, atau kejadian) yang memberikan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan kepada seseorang. Menurut Dessler (1997) Tempat kerja tempat para pekerja menjalankan tugasnya dikenal sebagai lingkungan kerja fisik. Emosi dan semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh ruang kerja fisik. Elemen fisik ini meliputi suhu udara di tempat kerja, dimensi ruang kerja, tingkat kebisingan, kepadatan, dan kepadatan. Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel fisik ini.

Penelitian tentang pengaruh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi Generasi Z bertujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi hubungan mereka dengan tempat kerja, khususnya dalam hal tingkat komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Generasi Z, yang merupakan kelompok yang baru memasuki dunia kerja, memiliki karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, sehingga penting untuk mengetahui bagaimana motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi mereka. Penelitian ini penting untuk diteliti karena tingginya tingkat *turnover* di kalangan Generasi Z yang menjadi masalah utama bagi banyak perusahaan (Wibowo, 2024). Generasi ini cenderung berpindah pekerjaan lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya, mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan nilai dan harapan mereka. Bisnis menghadapi risiko kehilangan talenta muda hebat jika mereka tidak memiliki pengetahuan mendalam tentang elemen-elemen yang memengaruhi komitmen mereka. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi komitmen Generasi Z.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya ketidakpastian atau inkonsistensi temuan terkait pengaruh antara variabel motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wulandari & Prayitno, 2017) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Bettawinda, 2022) menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian

yang dilakukan oleh (Sumiatik *et al.*, 2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga dari beberapa temuan penelitian tersebut, dapat terlihat ini *gap* penelitian atas komitmen organisasi, yang perlu diteliti lebih lanjut untuk dapat dipahami terutama terkait dengan bagaimana motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Hubungan antara komitmen organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi tidak jelas, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten, seperti yang ditemukan oleh (Wulandari & Prayitno, 2017) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan (Sumiatik *et al.*, 2021) menemukan bahwa motivasi justru berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, penelitian (Bettawinda, 2022) membuktikan jika beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Ketidakpastian ini menandakan adanya *gap* penelitian yang perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap komitmen organisasi, khususnya di kalangan Generasi Z yang memiliki karakteristik kerja dan nilai-nilai yang berbeda dari generasi sebelumnya. Penelitian ini diharapkan mampu menyajikan wawasan yang lebih tepat dan dapat diterapkan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan serta menurunkan tingkat turnover yang tinggi, khususnya di lingkungan kerja yang terus mengalami perubahan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah serta adanya ketidakpastian dalam hasil-hasil penelitian terdahulu, studi ini bertujuan untuk menelaah lebih lanjut pengaruh variabel independen, yakni motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen berupa komitmen organisasi, khususnya pada kelompok Generasi Z. Dengan demikian, penelitian ini mengangkat judul: **"Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Generasi Z."**

2. Identifikasi Masalah

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

- a. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi?
- b. Apakah beban kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi?
- c. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi?
- d. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi?
- e. Apakah kcompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi?
- f. Apakah komunikasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi?
- g. Apakah disiplin kerja memiliki Pengaruh terhadap komitmen organisasi?

3. Batasan Masalah

Dalam setiap penelitian pasti memiliki batasan masalah agar ada batasan dalam pembahasan sehingga menjadi lebih mendalam atau luas, berikut beberapa batasan masalah:

- a. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada individu yang tergolong dalam Generasi Z, yakni mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, serta sedang aktif bekerja atau memiliki pengalaman kerja.
- b. Objek penelitian ini akan dibatasi berdasarkan variabel yang dibahas yaitu motivasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Alasan membatasi masalah yaitu untuk memastikan fokus yang lebih jelas dan terarah, sehingga analisis terhadap pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di kalangan Generasi Z dapat dilakukan secara mendalam. Selain itu, pembatasan ini bertujuan untuk menghindari cakupan penelitian yang terlalu luas agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan relevan, sehingga dapat menjadi referensi yang valid bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola karyawan Generasi Z secara lebih efektif.

4. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang, identifikasi, serta batasan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. TUJUAN

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- b. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
- c. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. MANFAAT

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi sekaligus acuan pembanding yang relevan bagi studi-studi mendatang yang membahas pengaruh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja di kalangan Generasi Z. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memperluas wawasan serta memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini berfungsi sebagai acuan bagi perusahaan dalam menyusun strategi yang tepat untuk mendorong peningkatan motivasi, mengatur beban kerja secara efisien, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan Generasi Z. Dengan memahami dampak motivasi, beban kerja, dan

suasana kerja terhadap tingkat komitmen, perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang mampu memperkuat loyalitas dan menekan angka turnover karyawan Gen Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Anjelina, C. D. (2024). *Gen Z Kerap Memiliki Stigma Negatif di Dunia Kerja, Apa Alasannya?* Kompas. <https://amp.kompas.com/tren/read/2024/10/29/063000065/gen-z-kerap-memiliki-stigma-negatif-di-dunia-kerja-apa-alasannya-?hl=en-US>
- Ardana, I. K. (2016). *PRODUKTIVITAS PERAJIN PERAK I Made Wijanu Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia PENDAHULUAN Pulau Bali memiliki budaya yang sangat unik dan dikenal di mancanegara karena memiliki aneka kesenian yang khas . Bali yang me.* 5(12), 7752–7784.
- Arifin, M. Z., Alhabjsji, T., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 64–76.
- Armstrong. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Mediakomputindo.
- Bettawinda, D. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di Rsud Kabupaten Padang Pariaman. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 38–44. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i2.149>
- Camilleri, M. A., Troise, C., & Morrison, A. M. (2024). Motivations and commitment to work in the hospitality industry: investigating employee psychology and responsible organizational behaviors. *Tourism Review*, 79(1), 85–103. <https://doi.org/10.1108/TR-12-2022-0611>
- Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*. Prenhallindo.
- Dewi. (2013). *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP BEBAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DIVISI PELAKSANA PRODUKSI PT. SOLO KAWISTARA GARMINDO*. 26(4), 1–37.

- Faisal, N., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3730. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p16>
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education. www.cengage.com/highered
- Hair, Joseph F.; Hult, G. Tomas M.; Ringle, Christian M.; Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. saGe publications.
- Hutabarat. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Media Nusa Creative. <http://book.google.co.id>.
- Komaruddin. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio*. PT.Rineka Cipta.
- Lawren & Ekawati. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, 5(02), 315–328. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i02.2726>
- Luthans. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- M . Zainal Arifin , Taher Alhabsji, H. N. U. berhubungan erat dengan variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan kompensasi . B. uraian-uraian di atas kami tertarik untuk melakukan penelitian yang mengkaji tent. (2016). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN*. 64–76.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Badan Penerbit IPWI.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A THREE-COMPONENT CONCEPTUALIZATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT*. 1(1), 61–89.
- Muhadi. (2007). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover.

Manajemen & Bisnis ISSN 2528-0597, 1, 61–71.
Nitisemito. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. (2008). *tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah*.

Rachmadhani, I., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–10.

Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior (13th ed.)*. Pearson.

Robbins, Stephen P.; Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior ((19th ed.))*. Pearson Education.

Robbins, S. P. dan M. C. (2010). *Manajemen* (Edisi 10). Erlangga.

Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics For The Behavioral Sciences*. Holt, Rinehart and Winston.

Rustini, N. K. A., Astika, I. M. S. S., & Putra, I. B. (2015). *PADA KINERJA PENGELOLA ANGGARAN (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan)*. 123–129.

Sani, M. P., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305. <https://www.journal.stteamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2115>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sekaran & Bougie. (2020). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons. Asia Edition Hoboken: Wiley.

Shanty Dewi, & Mayangsari Sekar. (2017). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. In *Jurnal informasi, perpajakan, akuntansi dan keuangan publik* (Vol. 12, pp. 103–120).

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (Edisi I). Andi.

- Suherman, S., Munandar, J. M., & Dirdjosuparto, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan. *Manajemen Dan Organisasi*, VIII(2), 144–156.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Suwatno & Doni J.P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. CV Alfabeta.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., & Sari, R. W. (2019). Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 153–166. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2511>
- Wardhana, R. M. D. H. (2016). *UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DENGAN CARA MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA DAN MENUMBUHKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI JAWA BARAT*. 89(4), 503–509. [https://doi.org/10.1016/0002-9378\(64\)90555-1](https://doi.org/10.1016/0002-9378(64)90555-1)
- Wibowo, G. A. (2024). *Turnover Rate Gen Z Tinggi, Ini Risiko Bagi Pekerja Maupun Perusahaan*. espos EKONOMI. <https://ekonomi.espos.id/turnover-rate-gen-z-tinggi-ini-risiko-bagi-pekerja-maupun-perusahaan-1848418?utm>
- Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57.
- Yusuf, H. A. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.