

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perubahan dinamika dunia kerja di era digital telah membawa tantangan baru bagi organisasi dalam mempertahankan komitmen karyawan, khususnya dari Generasi Y (*Millennials*) yang dikenal memiliki karakteristik unik dalam hal ekspektasi kerja, fleksibilitas, dan keterlibatan emosional terhadap organisasi. Menurut Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) 2017, jumlah generasi milenial mencapai 88 juta jiwa atau sekitar 33,75% dari total populasi Indonesia (Indra et al., 2020). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2020, sebanyak 10.028.010 penduduk dalam kategori usia milenial di Jawa Timur dan menjadi urutan kedua dengan jumlah generasi milenial terbanyak setelah Jawa Barat. Di wilayah Surabaya dan Sidoarjo, Jawa Timur, yang merupakan pusat pertumbuhan industri dan bisnis, fenomena tingginya mobilitas kerja di kalangan Generasi Y menjadi perhatian serius bagi manajemen sumber daya manusia.

Tujuan utama karyawan dari generasi milenial dalam bekerja bukan semata-mata untuk memenuhi kebutuhan dasar, melainkan didorong oleh keinginan yang lebih mendalam, seperti melakukan hal yang bermakna, menjadi pribadi yang berpengaruh, menciptakan sesuatu yang baru, serta meraih kepuasan dan penghargaan melalui kontribusi terhadap perubahan di lingkungan sekitar. Karakteristik generasi ini dalam bekerja antara lain memiliki ketertarikan terhadap teknologi baru, antusias dalam mempelajari hal-hal baru, cenderung individualistis, egosentris, kurang peduli, mudah merasa bosan, dan menunjukkan tingkat komitmen serta loyalitas yang relatif rendah terhadap pekerjaannya.

Terdapat tiga karakteristik utama yang melekat pada pribadi generasi milenial, yaitu terhubung (*connected*), percaya diri (*confident*), dan kreatif (*creative*) (Zhang & Zhao, 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Suhaeni, 2020), generasi milenial lebih menyukai jenis pekerjaan yang memberikan keleluasaan dalam berinovasi serta fleksibilitas waktu kerja. Generasi ini juga umumnya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi serta cenderung inovatif. Faktor utama yang mendorong mereka untuk bertahan di suatu tempat kerja adalah adanya makna dalam pekerjaan yang mereka jalani. Bagi sebagian besar milenial, bekerja bukanlah hal yang paling penting, melainkan dianggap sebagai sarana atau batu loncatan untuk mencapai tujuan hidup dan masa depan yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami karakteristik unik yang dimiliki setiap individu, terutama generasi milenial, agar dapat menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi (Putri, 2024).

Salah satu tantangan utama dalam mengelola karyawan generasi Y adalah membangun dan mempertahankan komitmen organisasi mereka. Komitmen

organisasi (*organizational commitment*) komitmen organisasi adalah suatu sikap psikologis yang mencerminkan keterikatan, keterlibatan, dan loyalitas seorang individu terhadap organisasi tempat ia bekerja (Bokhari et al., 2024). *Organizational commitment* sebagai faktor kunci yang mempengaruhi retensi karyawan, produktivitas, dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Penelitian oleh Adiauwaty (2021) menunjukkan bahwa nilai kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi Y. Namun, faktor-faktor lain seperti aliran informasi (*information flow*), kecukupan informasi (*information adequacy*), dan dukungan interaksi (*interaction supportiveness*) diduga memainkan peran penting dalam membentuk komitmen tersebut (Ma, 2022; Walden et al., 2017).

Information flow atau aliran informasi merupakan konsep penting dalam komunikasi organisasi dan manajemen, yang merujuk pada proses perpindahan informasi dari satu pihak ke pihak lainnya di dalam suatu sistem atau organisasi (Tohari, 2024). Berdasarkan studi yang dilakukan (Walden et al., 2017) diketahui bahwa *information flow* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. Namun, studi oleh (D. N. Putri, 2023) menunjukkan bahwa meskipun aliran informasi baik, hal itu belum tentu berdampak langsung terhadap komitmen organisasi jika tidak dibarengi dengan keterlibatan emosional dalam pekerjaan.

Information adequacy adalah konsep penting dalam berbagai bidang seperti komunikasi, pengambilan keputusan, dan teknologi informasi. Hal ini merujuk pada sejauh mana informasi yang tersedia cukup untuk memenuhi kebutuhan pengguna dalam konteks tertentu (Gehlbach et al., 2024). Berdasarkan studi yang dilakukan (Ma, 2022), yang menunjukkan hasil bahwa *information adequacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. Bertolak belakang dengan hasil studi yang dilakukan (Sharon & Meilani, 2023), dimana *information adequacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment* apabila tidak relevan dan tidak disampaikan dengan baik.

Adapun *interaction supportiveness* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kualitas dari sebuah interaksi antarindividu yang ditandai dengan adanya sikap saling mendukung, empatik, dan terbuka (Oh et al., 2023). Dukungan interaksi (*interaction supportiveness*) antara atasan dan rekan kerja juga merupakan faktor krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang positif. Interaksi yang mendukung dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan studi yang dilakukan (Mu'azaroh et al., 2021), dimana *interaction supportiveness* memiliki kontribusi signifikan terhadap *organizational commitment*. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Sharon & Meilani, 2023) yang menyebutkan bahwa dukungan interaksi tidak

cukup memengaruhi komitmen jika tidak disertai faktor lain seperti pengembangan karier dan kompensasi.

Berdasarkan studi yang dilakukan (Ma, 2022) *organizational commitment* dapat dipengaruhi oleh adanya *job engagement*. *Job engagement* atau keterlibatan kerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan tingkat keterhubungan karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaannya (Saks et al., 2022). Beberapa studi menyatakan bahwa *job engagement* dapat menjadi mediasi yang menciptakan pengaruh langsung dan tidak langsung antara komunikasi dan komitmen organisasi, seperti dalam penelitian (Walden et al., 2017). Namun, penelitian oleh (Hafiz & Indrayanti, 2022) justru menunjukkan bahwa *job engagement* tidak berperan sebagai mediasi, melainkan sebagai variabel independen yang berdampak langsung terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan *research gap* dan permasalahan yang telah dipaparkan, penelitian ini menghadirkan kontribusi teoritis dan praktis yang unik dalam mengeksplorasi dinamika hubungan kompleks antara *information flow*, *information adequacy*, *interaction supportiveness* terhadap *organizational commitment* dengan *job engagement* sebagai variabel intervening pada karyawan generasi Y di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur. Perbedaan yang mendasar penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan variabel-variabel yang sebelumnya yang memiliki hasil inkonsisten dalam berbagai penelitian, sehingga mampu memberikan perspektif baru dalam memahami faktor yang mempengaruhi *organizational commitment*. Selain itu, penggunaan variabel *job engagement* sebagai variabel intervening merupakan perspektif baru. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Information Flow*, *Information Adequacy*, dan *Interaction Supportiveness* terhadap *Organizational Commitment* dengan *Job Engagement* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Y di Surabaya-Sidoarjo Jawa Timur".

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah *information flow* berpengaruh terhadap *organizational commitment*?
2. Apakah *information adequacy* berpengaruh terhadap *organizational commitment*?
3. Apakah *interaction supportiveness* berpengaruh terhadap *organizational commitment*?
4. Apakah *information flow* berpengaruh terhadap *job engagement*?
5. Apakah *information adequacy* berpengaruh terhadap *job engagement*?

6. Apakah *interaction supportiveness* berpengaruh terhadap *job engagement*?
7. Apakah *job engagement* berpengaruh terhadap *organizational commitment*?
8. Apakah *information flow* berpengaruh terhadap *organizational commitment* dengan *job engagement* sebagai variabel intervening?
9. Apakah *information adequacy* berpengaruh terhadap *organizational commitment* dengan *job engagement* sebagai variabel intervening?
10. Apakah *interaction supportiveness* berpengaruh terhadap *organizational commitment* dengan *job engagement* sebagai variabel intervening?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *information flow* terhadap *organizational commitment*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *information adequacy* terhadap *organizational commitment*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *interaction supportiveness* terhadap *organizational commitment*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *information flow* terhadap *job engagement*.
5. Untuk mengetahui pengaruh *information adequacy* terhadap *job engagement*.
6. Untuk mengetahui pengaruh *interaction supportiveness* terhadap *job engagement*.
7. Untuk mengetahui pengaruh *job engagement* terhadap *organizational commitment*.
8. Untuk mengetahui pengaruh *information flow* terhadap *organizational commitment* dengan *job engagement* sebagai variabel intervening.
9. Untuk mengetahui pengaruh *information adequacy* terhadap *organizational commitment* dengan *job engagement* sebagai variabel intervening.
10. Untuk mengetahui pengaruh *interaction supportiveness* terhadap *organizational commitment* dengan *job engagement* sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi pada pengembangan teoritis dan praktis. Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan dan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan teori-teori manajemen khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan-perusahaan khususnya yang mempekerjakan karyawan generasi Y, dalam pengambilan keputusan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusianya serta dapat dijadikan informasi mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi *organizational commitment* sebagai bahan informasi.

