

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada abad ke 21 ini, tantangan yang kita hadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Perusahaan-perusahaan yang ingin terus bertahan di era globalisasi harus dapat menghadapi segala tantangan dan memenangkan persaingan. Di era digital yang terus berkembang pesat, perubahan dalam pola kerja menjadi tren yang sulit dihindari. Kemajuan teknologi, terutama dalam komunikasi dan informasi telah membuka berbagai peluang baru dan mengubah cara orang bekerja secara mendasar. Akses yang mudah terhadap internet, serta keberadaan aplikasi dan platform digital yang beragam, memungkinkan individu untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja tanpa perlu hadir di kantor fisik atau terikat pada jam kerja tertentu.

Perubahan demografi di dunia yang telah membawa generasi baru ke dalam organisasi, yaitu generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga awal 2010-an. Generasi ini tumbuh dalam era digital yang sarat akan informasi, teknologi, dan perubahan sosial yang cepat. Kehadiran mereka membawa dinamika tersendiri khususnya dalam aspek loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan. Berbeda dengan generasi sebelumnya, generasi Z cenderung memiliki ekspektasi yang lebih tinggi terhadap fleksibilitas kerja, pengembangan diri, keseimbangan hidup, serta kesesuaian nilai pribadi dengan nilai perusahaan.

generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, kini mulai memasuki dunia kerja dan membawa karakteristik unik yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya. Sebagai *digital natives*, mereka tumbuh dalam lingkungan yang serba cepat, teknologi tinggi, dan informasi yang mudah di akses. Mereka menghargai fleksibilitas, transparansi, serta makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Namun, adaptasi mereka dalam lingkungan kerja tradisional sering kali menimbulkan tantangan, terutama dalam hal

kepemimpinan dan komitmen terhadap organisasi. Penting bagi organisasi untuk memahami karakteristik dan kebutuhan mereka agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi generasi Z adalah tingginya tingkat pengangguran di kalangan mereka. Wulandari et al. (2025) mengidentifikasi tiga faktor utama yang berkontribusi terhadap pengangguran di kalangan generasi Z di Indonesia: kurangnya motivasi kerja, rendahnya kesejahteraan karyawan, dan terbatasnya peluang pengembangan diri. Faktor-faktor ini diperparah oleh lemahnya etos kerja, keterampilan komunikasi yang kurang memadai, dan ekspektasi gaji yang tinggi tanpa disertai kinerja yang sepadan.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tercatat bahwa hampir 10 juta penduduk Indonesia yang berada pada rentang usia 15–24 tahun tergolong dalam kelompok NEET (*Not in Employment, Education, or Training*), yaitu individu yang tidak sedang bekerja, menempuh pendidikan, maupun mengikuti pelatihan. Pada periode 2020 hingga 2035, Indonesia tengah memasuki masa puncak bonus demografi, di mana proporsi penduduk usia produktif berada dalam jumlah yang sangat dominan. Bonus demografi adalah kondisi di mana jumlah penduduk usia produktif lebih besar dibandingkan dengan penduduk usia non-produktif dikenal sebagai bonus demografi. Fenomena ini menjadi peluang strategis bagi suatu negara karena sebagian besar penduduk berada dalam usia kerja yang secara potensial dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. Dalam konteks Indonesia, Generasi Z, yang saat ini mendominasi kelompok usia produktif, diprediksi akan menjadi penopang utama perekonomian nasional di masa depan (Katadata, 2024).

Fenomena pengangguran di kalangan Generasi Z masih menjadi permasalahan yang cukup signifikan di Indonesia. Data menunjukkan bahwa kelompok usia muda, khususnya mereka yang berusia antara 15 hingga 24 tahun, memiliki tingkat pengangguran yang lebih tinggi dibandingkan

kelompok usia produktif lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan industri, minimnya pengalaman kerja, serta keterbatasan akses terhadap informasi pasar tenaga kerja.

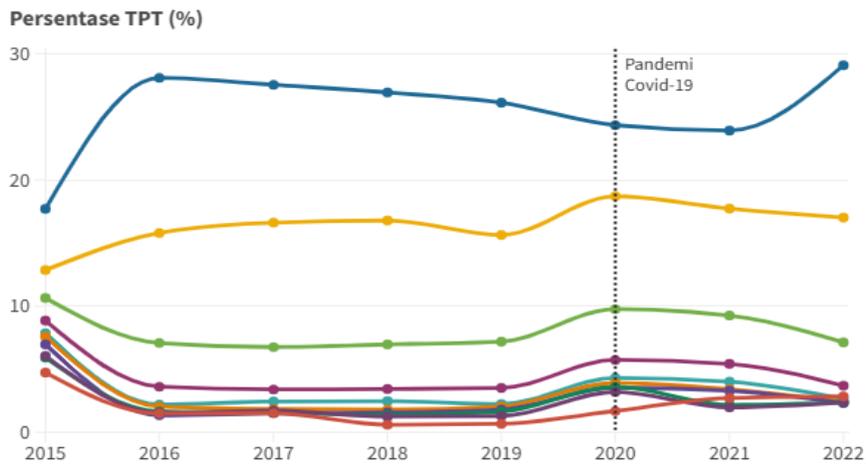
Menurut Susanto (2024), tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada kelompok usia 15–24 tahun cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Sementara itu, pada kelompok usia kerja yang lebih tua, angka pengangguran justru menunjukkan tren penurunan. Disparitas ini mencerminkan adanya kesenjangan dalam kesiapan dan daya saing generasi muda di pasar kerja, yang apabila tidak ditangani secara serius, dapat berdampak terhadap produktivitas nasional dalam jangka panjang.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Berdasarkan Kelompok Usia

Tahun 2015-2022

Sejak 2015, TPT kelompok usia anak muda (15-24 tahun) cenderung meningkat. Sedangkan TPT kelompok usia produktif lainnya semakin menurun.

Kelompok Usia ■ Usia 15-19 ■ Usia 20-24 ■ Usia 25-29 ■ Usia 30-34 ■ Usia 35-39
 ■ Usia 40-44 ■ Usia 45-49 ■ Usia 50-54 ■ Usia 55-59 ■ Usia 60 keatas



Gambar 1. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Berdasarkan Kelompok Usia

Generasi Z dikenal sebagai melek teknologi, akan tetapi banyak dari mereka belum memiliki keterampilan digital yang sesuai dengan kebutuhan industri, seperti *coding*, analisi data, dan pemasaran digital. Hal ini menyebabkan kesedikitan dalam bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

Perkembangan karier generasi Z di Indonesia memiliki beberapa karakteristik. generasi Z yang sedang melakukan mencari kerja memiliki beberapa dimensi yang khas yaitu dimensi altruistik, status, dan sosial (Wardono & Hanifah, 2020). generasi Z memiliki sifat tidak suka konflik, mereka lebih memilih menjalin hubungan baik di tempat kerja serta mereka mengharapkan ada dukungan dari organisasi, lingkungan kerja, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan hidup (Nurqamar, 2022)

Fenomena saat ini menimbulkan tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja. generasi Z lebih rentan berpindah-pindah pekerjaan (*Job hopping*) dan tidak serta merta menganggap loyalitas jangka panjang sebagai suatu keharusan. Kondisi ini tentu berdampak pada stabilitas organisasi, terutama dalam hal produktivitas dan . efisiensi sumber daya manusia. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk memahami apa yang mendorong atau menghambat komitmen kerja dari generasi Z.

Menurut Nitema et al. (2023), salah satu tantangan utama dalam mengelola generasi Z adalah bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen mereka terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam membentuk motivasi, loyalitas, serta efektivitas kerja karyawan. Dalam konteks ini, terdapat tiga gaya kepemimpinan yang sering dikaji dalam literatur manajemen, *transformational leadership*, *transactional leadership*, dan *laissez-faire leadership*. Dalam konteks generasi Z, pendekatan kepemimpinan yang efektif menjadi semakin penting. Mereka cenderung merespons positif terhadap

kepemimpinan yang memberikan makna, kesempatan untuk berkembang, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan (Pardede, 2024).

Sumber Daya Manusia merupakan aset paling vital yang dimiliki oleh suatu organisasi. Keberadaan SDM tidak hanya sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Meskipun demikian, pengelolaan SDM sering kali menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya baik dari segi kompetensi, etos kerja, kreativitas, hingga loyalitas terhadap organisasi.

Jika pengelolaan SDM dilakukan secara efektif dan efisien, maka proses kerja dalam perusahaan pun akan berjalan secara optimal, sehingga berdampak positif pada kinerja dan keberlangsungan organisasi. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik, maka berbagai permasalahan seperti rendahnya produktivitas, tingginya *turnover*, hingga konflik internal dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Secara umum, SDM dapat diartikan sebagai individu-individu yang menyumbangkan tenaga, keterampilan, pengetahuan, kreativitas, serta komitmen mereka dalam mendukung aktivitas organisasi. Oleh karena itu, peran strategis manajemen SDM menjadi sangat penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi.

Untuk mempertahankan reputasi yang baik, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik pula. Menurut Kehoe dan wright (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif dalam perusahaan. Pemimpin organisasi seharusnya melakukan segala sesuatu yang diperlukan untuk menginspirasi para karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka agar tercapai kesuksesan di dalam suatu organisasi

Menurut Loang & Ahmad (2023), gaya kepemimpinan merujuk pada taktik dan perilaku yang diterapkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap gaya kepemimpinan memiliki karakteristik unik yang berdampak berbeda terhadap hasil organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman tentang berbagai gaya kepemimpinan sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kepemimpinan merupakan bentuk kemampuan seseorang dalam membimbing, mengarahkan, dan mengelola sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama secara efisien dan efektif. Dalam ranah manajerial, kepemimpinan juga menjadi salah satu fungsi penting yang harus dimiliki oleh seorang manajer, selain menjalankan fungsi lain seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), dan pengendalian (*controlling*).

Selain itu, kepemimpinan juga mencerminkan kapasitas seseorang untuk meraih rasa hormat dan pengakuan dari orang-orang di sekitarnya melalui pengaruh, integritas, dan kemampuan interpersonal yang dimilikinya (Enceng & Aslichati, 2020).

Merancang suatu gaya kepemimpinan yang efektif dalam mendorong anggota organisasi untuk meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan organisasi bukanlah tugas yang mudah. Kesulitan ini muncul karena setiap individu memiliki perilaku dan karakteristik yang berbeda, tergantung pada tingkat kebutuhan masing-masing. Ketika terdapat ketidaksesuaian antara persepsi karyawan dan pemimpin terhadap iklim kerja yang dirasakan dengan yang diharapkan, hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan tersebut dapat berujung pada penyimpangan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban, yang pada akhirnya menghambat tercapainya tujuan organisasi secara maksimal (Putra, 2021).

Caillier (2016) dan Peng dkk. (2019) menyatakan bahwa pemimpin dengan sifat *transformational leadership* mendorong bawahan untuk mengejar status *quo* dengan perspektif baru untuk mencapai kebaruan dalam kinerja pekerjaan mereka. Mereka menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengupayakan inovasi sebagai poros untuk merangsang karyawan agar terinspirasi dan memungkinkan pengembangan dan pertumbuhan individu.

Transformational leadership dipandang sebagai gaya yang paling sesuai dengan generasi Z karena mampu memberikan inspirasi, dukungan personal, dan mendorong karyawan untuk melampaui target mereka. Pemimpin transformasional menciptakan visi yang kuat, memberdayakan karyawan, dan menumbuhkan rasa keterlibatan dalam pekerjaan. Menurut Alonderiene dan Majauskaite (2016) menunjukkan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan organisasi pada karyawan muda.

Transformational leadership menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Penelitian oleh Wang et al. (2022) menunjukkan bahwa *transformational leadership* memiliki dampak positif terhadap komitmen afektif organisasi dan kinerja kerja, dengan keterlibatan karyawan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Transactional leadership merupakan gaya yang berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan karyawan, dimana kinerja dihargai dengan imbalan tertentu. Meskipun efektif dalam jangka pendek, gaya ini kurang mampu membangun komitmen jangka panjang. Ausat et al. (2022) menemukan bahwa *transactional leadership* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja, namun tidak sekuat pengaruh dari *transformational leadership*.

Caillier (2014) menyatakan bahwa tidak seperti *transformational leadership*, *transactional leadership* tidak menciptakan peluang untuk inovasi,

kreativitas, tetapi kecenderungan mengambil resiko menjadi perhatian utama bagi bawahan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, aktivitas karyawan berorientasi pada tugas. Burns (1978) menegaskan bahwa perhatian utama pemimpin dengan ciri-ciri *transactional leadership* bukan pada bagaimana kualitas pekerjaan, tetapi lebih pada kuantitas pekerjaan yang dilakukan dan bagaimana menghindari resistensi dan membuat keputusan secara efektif. Hal ini menyatakan bahwa pemimpin transaksional tidak menunjukkan kepedulian yang besar terhadap individu atau kebutuhan perkembangan mental mereka, melainkan apa yang dapat mereka tawarkan untuk mencapai tujuan organisasi adalah perhatian utama mereka Northouse (2015).

Menurut Robert & Vandenberghe (2020), *laissez-faire leadership* merupakan kepemimpinan yang pasif atau tidak melakukan intervensi dalam pekerjaan karyawan, sering kali dikaitkan dengan rendahnya motivasi dan komitmen. Gaya ini tidak cocok bagi generasi Z yang mengharapkan arahan, dukungan, dan pengembangan dari atasan mereka. Gaya ini ditandai dengan minimnya intervensi dari pemimpin, memberikan kebebasan penuh kepada karyawan. Namun, pendekatan ini sering kali dikaitkan dengan kurangnya arahan dan dukungan, yang dapat menurunkan bahwa *laissez-faire leadership* memiliki dampak negatif terhadap komitmen afektif karyawan.

Laissez-faire leadership merupakan kepemimpinan yang pasif atau tidak melakukan intervensi dalam pekerjaan karyawan, seringkali dikaitkan dengan rendahnya motivasi dan komitmen. Gaya ini tidak cocok bagi generasi Z yang mengharapkan arahan, dukungan, dan pengembangan dari atasan mereka.

Selain gaya kepemimpinan, *organizational commitment* atau komitmen terhadap organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan *employee performance* pada karyawan generasi Z. Komitmen yang tinggi mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi dengan nilai-nilai organisasi, serta keinginan untuk berkontribusi dalam jangka panjang. Namun,

generasi Z dikenal sebagai generasi yang cenderung “*Job Hopping*”, sehingga membangun komitmen terhadap organisasi menjadi tantangan sendiri.

Organizational commitment merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional, kesadaran akan konsekuensi, dan rasa kewajiban terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun dan memelihara tingkat komitmen yang tinggi melalui berbagai strategi, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Organizational commitment adalah keadaan psikologis yang mengikat individu dengan organisasi mereka, yang mengarah pada manfaat seperti berkurangnya perputaran dan peningkatan kepuasan kerja (Allen dan Meyer, 1990; Mathieu dan Zajac, 1990).

Berdasarkan pembahasan di atas maka, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan *transformational*, *transactional*, dan *laissez-faire* dengan *organizational commitment* dan *employee performance* pada karyawan generasi Z, guna memberikan wawasan bagi organisasi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti melihat bahwa penting untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di kalangan Generasi Z, yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja. Generasi ini memiliki karakteristik yang unik, baik dari segi gaya kerja, harapan terhadap organisasi, hingga cara mereka merespons gaya kepemimpinan.

Dengan mempertimbangkan dinamika tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengangkat topik ini sebagai fokus penelitian dengan judul: “Pengaruh *Transformational Leadership*, *Transactional Leadership*,

Laissez-Faire Leadership, dan *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* pada Karyawan Generasi Z.” Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan tingkat komitmen organisasi dapat mempengaruhi performa kerja karyawan muda, sehingga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa depan.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka permasalahan utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh *Transformational Leadership*, *Transactional Leadership*, *Laissez-Faire Leadership*, dan *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* pada karyawan Generasi Z?”

Permasalahan tersebut menjadi fokus utama dalam penelitian ini karena berkaitan erat dengan tantangan manajerial dalam mengelola kinerja karyawan muda di era kerja modern. Untuk menjawab permasalahan tersebut secara sistematis, peneliti mengidentifikasi empat variabel utama yang saling berkaitan dan relevan, yaitu: *Transformational Leadership*, *Transactional Leadership*, *Laissez-Faire Leadership*, dan *Organizational Commitment*, dengan *Employee Performance* sebagai variabel terikat.

Agar penelitian ini lebih terarah dan mudah dipahami, maka rumusan masalah di atas dijabarkan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel secara lebih rinci, sebagai berikut:

1. Apakah *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment*?
2. Apakah *transactional leadership* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* generasi Z?

3. Apakah *laissez-faire leadership* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* generasi Z?
4. Apakah *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *employee performance* generasi Z?
5. Apakah *transactional leadership* memiliki pengaruh terhadap *employee performance* generasi Z?
6. Apakah *laissez-faire leadership* memiliki pengaruh terhadap *employee performance* generasi Z?
7. Apakah *organizational commitment* memiliki pengaruh terhadap *employee performance* generasi Z?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian diatas, peneliti merumuskan tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational commitment* generasi Z.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *transactional leadership* terhadap *organizational commitment* generasi Z.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *laissez-faire leadership* terhadap *organizational commitment* generasi Z.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance* generasi Z.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *transactional leadership* terhadap *employee performance* generasi Z.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *laissez-faire leadership* terhadap *employee performance* generasi Z.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *organizational commitment* terhadap *employee performance* generasi Z.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan sejumlah manfaat yang terbagi ke dalam tiga aspek utama, yaitu kontribusi teoritis, kontribusi manajerial, serta manfaat bagi peneliti itu sendiri. Adapun penjabaran manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pemahaman akademik terkait pengaruh *transformational leadership*, *transactional leadership*, *laissez-faire leadership*, serta *organizational commitment* terhadap *employee performance*, khususnya dalam konteks sumber daya manusia dan perilaku organisasi.
2. Kontribusi Manajerial: Dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen, terutama dalam memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan tingkat komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Generasi Z. Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan performa kerja karyawan muda di lingkungan kerja modern.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian diperlukan untuk memperjelas ruang lingkup studi serta mencegah terjadinya penyimpangan dari fokus utama penelitian. Dengan adanya batasan, peneliti dapat lebih terarah dalam mengumpulkan data, menganalisis hasil, dan menarik kesimpulan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Batasan ini juga penting agar penelitian memiliki fokus yang spesifik dan tidak meluas ke luar konteks yang direncanakan.

Dalam penelitian ini, batasan yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian difokuskan pada karyawan yang termasuk dalam Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun tertentu, dan telah bekerja minimal selama satu tahun. Batasan ini ditetapkan agar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk dapat memberikan penilaian

terhadap gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja mereka sendiri.

2. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi *transformational leadership*, *transactional leadership*, *laissez-faire leadership*, *organizational commitment*, dan *employee performance*, yang seluruhnya akan dikaji dalam konteks Generasi Z di dunia kerja. Fokus ini ditujukan untuk melihat bagaimana ketiga gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan muda dalam lingkungan profesional saat ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dalam lima bab utama, di mana setiap bab memiliki fungsi dan peran yang saling melengkapi. Kelima bab tersebut disusun secara sistematis dan saling berkaitan untuk membentuk keseluruhan pembahasan yang utuh dan terstruktur, sehingga memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian secara menyeluruh. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara rinci mengenai latar belakang penelitian serta alasan pemilihan judul yang diangkat. Selain itu, disampaikan pula rumusan masalah, tujuan dan maksud dari penelitian, manfaat yang diharapkan, serta sistematika penulisan skripsi. Untuk memberikan konteks yang lebih jelas terhadap fenomena yang diteliti, bab ini juga memuat penjelasan umum mengenai Generasi Z, manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan (*leadership style*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), dan kinerja karyawan (*employee performance*), sebagai dasar pemahaman terhadap isu yang berkembang dalam lingkungan kerja Generasi Z saat ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis menyajikan berbagai landasan teori yang menjadi dasar dalam penyusunan dan pelaksanaan penelitian. Tujuan dari penyajian teori-teori ini adalah untuk memberikan kerangka pemikiran yang sistematis serta pedoman konseptual yang akan membantu peneliti dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti secara lebih terperinci. Teori-teori yang dibahas mencakup teori manajemen, manajemen sumber daya manusia (*human resources management*), serta gaya kepemimpinan (*leadership style*) yang terdiri dari *transformational*, *transactional*, dan *laissez-faire leadership*. Selain itu, juga dijelaskan teori mengenai komitmen organisasi (*organizational commitment*) dan hubungan kerja karyawan (*employee relation*) sebagai bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menyajikan penjelasan umum mengenai objek penelitian, termasuk gambaran mengenai Generasi Z serta perkembangannya dalam konteks dunia kerja. Selain itu, bab ini juga menguraikan secara rinci tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian beserta definisi operasionalnya. Penjelasan mengenai metode pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini turut disampaikan untuk memberikan pemahaman menyeluruh terkait pendekatan yang diterapkan dalam studi ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil temuan penelitian yang diperoleh melalui pengolahan dan analisis data kuesioner yang telah disebarkan kepada responden. Penjelasan dalam bab ini mencakup uraian mengenai hasil analisis statistik terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu *transformational leadership*, *transactional leadership*, *laissez-faire leadership*, *organizational commitment*, dan *employee performance*. Setiap hasil yang diperoleh dari pengolahan data kemudian dijelaskan secara rinci dan diinterpretasikan untuk memberikan gambaran mengenai hubungan antar variabel dalam konteks penelitian.