



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### © Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia Indonesia merupakan bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia yang mengejar ketertinggalan dari bangsa lain. Dengan demikian, konsep pembangunan yang berkembang di Indonesia saat ini sangat dipengaruhi oleh tumbuhnya kesadaran yang makin kuat akan tidak terhindarnya keikutsertaan bangsa Indonesia dalam proses global yang sedang berlangsung ini. Proses ini diharapkan dapat membawa manfaat dan mendorong proses pembangunan nasional. Pembangunan bangsa yang maju dan mandiri perlu menetapkan konsep pembangunan yang bertumpu pada manusia dan masyarakatnya untuk mencapai kesejahteraan. Atas dasar itu, untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut, fokus pembangunan akan ditempatkan pada bidang ekonomi dengan sumber daya manusia yang berkualitas (Kemenko PMK, 2020).

<https://www.kemenkopmk.go.id/membangun-sdm-indonesia-membangun-sinergitas>

Sebagai generasi termuda di tempat kerja saat ini, Gen Z sangat menyukai pekerjaan yang bermakna dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka sendiri hanya dengan berkontribusi pada perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, peluang tumbuh dan berkembang dianggap sebagai prioritas utama yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya. Gagasan ini sejalan dengan artikel di Harvard Business Review (2020) yang menjelaskan bahwa perusahaan perlu menerapkan beberapa strategi untuk mengelola Generasi Z,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



terutama di masa pandemi saat ini, antara lain pengembangan kapabilitas, manajemen stres, dan Mengembangkan kecerdasan emosional. Bisnis juga dituntut untuk dapat mengelola karyawannya dengan sebaik-baiknya, ditambah lagi dengan kondisi lingkungan yang semakin kompleks membuat perusahaan perlu melakukan pembenahan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia (Sakitri, 2021). <https://journal.prasetiyamulya.ac.id/journal/index.php/FM/article/download/596/393/>

Generasi Z atau Gen Z adalah generasi baru yang perlahan-lahan mengambil persentase penduduk Indonesia dan akan segera memasuki dunia kerja. Hasil Sensus Penduduk 2020 yang telah dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Generasi Z saat ini mendominasi jumlah penduduk Indonesia, yaitu sebesar 27,94% dari total penduduk. Generasi Z termasuk dalam kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dan banyak anggota generasi ini yang telah memasuki usia produktif dan memasuki angkatan kerja. Sebagai tenaga kerja baru dengan karakteristik yang unik, Gen Z tentunya akan mempengaruhi pendekatan pengelolaan tenaga kerja. Perusahaan tidak dapat menggunakan sistem atau metode lama untuk mengelola karyawan dengan kepribadian yang berbeda. Dengan adanya pemanfaatan sumber daya manusia ini yang membuat pemilik perusahaan dituntut untuk memperhatikan gaji, penempatan dan kesejahteraan terhadap karyawan (Handayani, 2022). Perusahaan juga perlu mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang Gen Z untuk memahami generasi yang melek teknologi ini (Markeeters, 2022). <https://www.markeeters.com/4-karakter-kerja-gen-z-work-yang-wajib-diketahui-pemilik-perusahaan>

Dalam artikel [pskp.kemdikbud.go.id](https://pskp.kemdikbud.go.id) hasil sensus penduduk tahun 2020 yang dirilis Badan Pusat Statistik memberikan gambaran demografi Indonesia yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

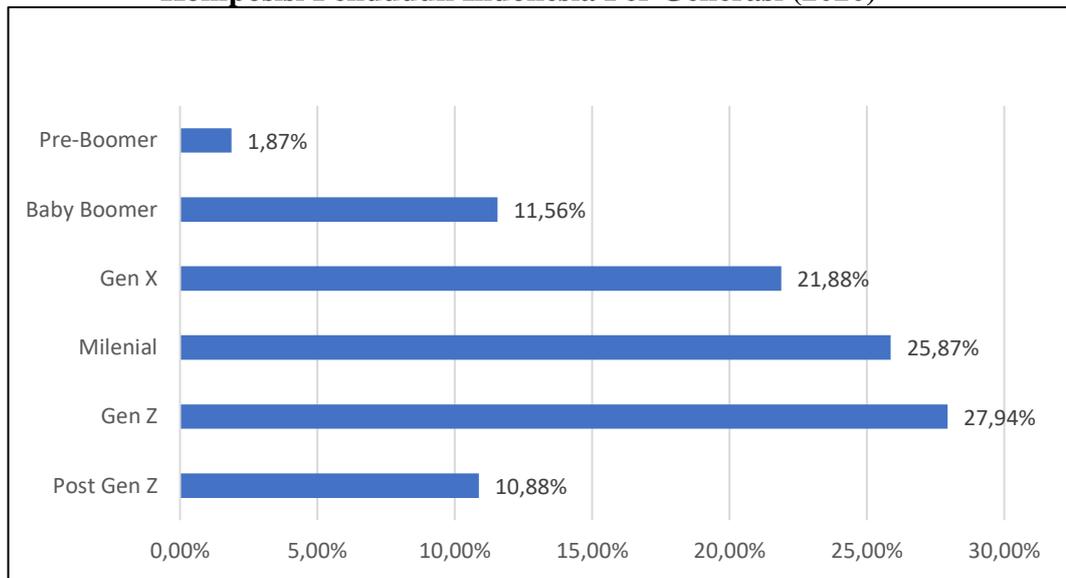
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mengalami banyak perubahan dari hasil sensus sebelumnya ditahun 2010. Sesuai prediksi dan Analisa berbagai kalangan, Indonesia tengah berada pada periode yang dinamakan sebagai Bonus Demografi. Berikut komposisi penduduk Indonesia berdasarkan generasinya pada tahun 2020 yang dapat dilihat pada Gambar 1.1 dibawah ini :

**Gambar 1. 1**  
**Komposisi Penduduk Indonesia Per Generasi (2020)**



Sumber : Rakhmah, Gen Z Dominan, Apa Mknanya bagi Pendidikan Kita?, 2021, pskp.kemdikbud

Berdasarkan pada Gambar 1.1 diatas dapat di lihat bahwa generasi Z yang berusia berkisar 10 tahun hingga 25 tahun, memiliki total jumlah generasi yang lebih dominan dibandingkan generasi lainnya. Jumlah generasi Z mencapai 75,5 juta jiwa atau setara dengan 27,94% dari total seluruh penduduk di Indonesia. Proporsi ini lebih besar dibanding generasi selanjutnya seperti *post gen Z* (10,88%) ataupun generasi sebelumnya seperti milenial (25,87%), gen X (21,88%), *baby boomer* (11,56%), *pre-boomer* (1,87%).

<https://pskp.kemdikbud.go.id/produk/artikel/detail/3133/gen-z-dominan-apa-mknanya-bagi-pendidikan-kita>

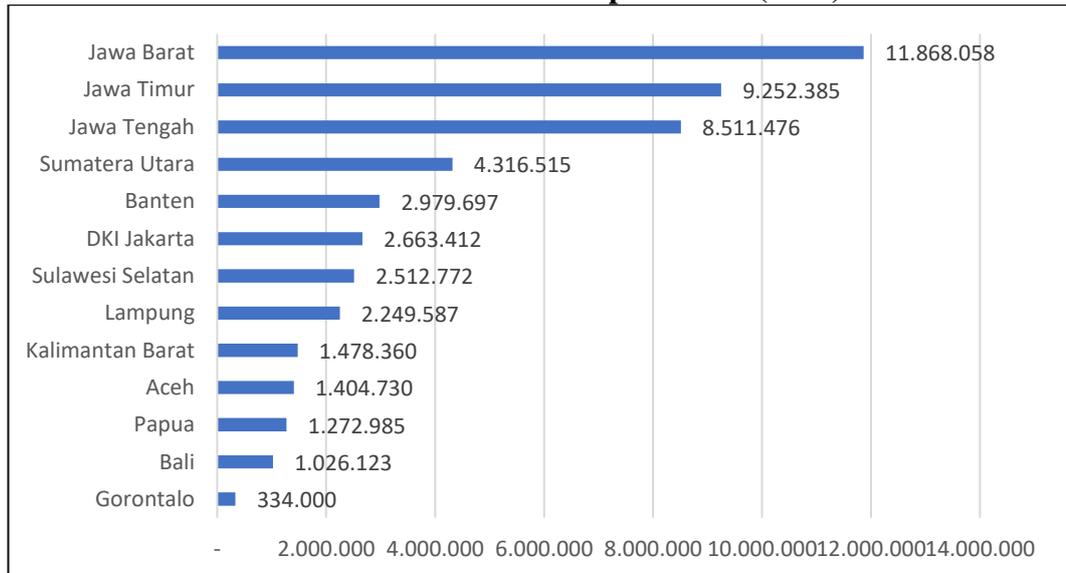
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dalam artikel dataindonesia.id, provinsi dengan penduduk yang berkriteria

Gen Z terbanyak di Indonesia terdapat di provinsi Jawa Barat. Berikut adalah data jumlah penduduk generasi Z di setiap provinsinya yang dapat dilihat pada Gambar 1.2 dibawah ini:

**Gambar 1. 2**  
**Jumlah Generasi Z di Setiap Provinsi (2021)**



Sumber : Widi, Ada 68,66 Juta Generasi Z di Indonesia, Ini Sebarannya, 2022, dataindonesia.id

Berdasarkan Gambar 1.2 terlihat bahwa DKI Jakarta berada di posisi ke 6 dari seluruh provinsi yang ada di Indonesia. Dibandingkan dengan jumlah penduduk DKI Jakarta pada tahun 2021 yang berjumlah 10,6 juta jiwa maka Jakarta merupakan provinsi dengan presentase generasi Z yang tergolong tinggi, yaitu sebesar 25,12%. Meskipun Jawa Barat menduduki peringkat 1 dengan populasi generasi Z terbanyak di provinsi yang ada di Indonesia sekitar 11,8 juta, apabila dibandingkan dengan total penduduknya yang sebanyak 48,2 juta, maka Jawa Barat memiliki presentase penduduk bergenerasi Z sebesar 24,6%.

<https://dataindonesia.id/ragam/detail/ada-6866-juta-generasi-z-di-indonesia-ini-sebarannya>

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dalam artikel yang dilansir dari *theconversation.com* dengan judul Gen Z

cukup pede dengan keterampilan profesional mereka untuk masuk dunia kerja, sekitar 100 orang keluar dari seleksi CPNS tahun ini. Mengingat pegawai negeri adalah pekerjaan impian satu generasi yang lalu. Tetapi banyak pencari kerja Gen Z tampaknya dengan mudah melewatkan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan impian mereka.

Pada tahun 2021, survei terhadap mahasiswa Gen Z dilakukan oleh Tim Penelitian Pusat Karier Universitas Andalas dan Tanoto *Foundation*. Sebuah survei terhadap 1175 responden dari 23 provinsi di Indonesia pada standar siswa semester 5-9 menemukan bahwa 67% responden siswa Gen Z menganggap keterampilannya tinggi dan hanya 1,5% yang menganggap keterampilannya masih rendah.

Hasil tersebut mungkin dapat menjawab mengapa gen Z cukup percaya diri untuk meninggalkan pekerjaan yang dirasa tidak cocok dan mulai mencari pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Gen Z adalah generasi yang sering berganti pekerjaan. Hal ini dapat dirasakan dalam kondisi persaingan yang semakin ketat saat ini (The Conversation, 2022). <https://theconversation.com/riset-gen-z-cukup-pede-dengan-keterampilan-profesional-mereka-untuk-masuk-dunia-kerja-185809>

Berikut merupakan hasil dari *research gap* yang diambil dari peneliti terhadulu yang terdapat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1. 1**  
**Research Gap**

No	Variabel Penelitian	Judul	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia	Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, dan Tukini (2019)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



		Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Di Yuta Hotel Manado	Tanod Nanda Aromega, Cristoffel Kojo, dan Victor P.K. Lengkong (2019)	Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan	Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, dan Hesti Sabrina (2021)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan
		Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Elizabeth Fauziek dan Yanuar (2021)	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 1.1, membuktikan bahwa adanya perbedaan hasil dari penelitian tersebut. Oleh sebab itu adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu tersebut perlu diperjelas kembali bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya mewujudkan serta meningkatkan kinerja karyawan terutama pada generasi Z agar dapat mengurangi *job-hopping*. Maka perlu ditingkatkan kinerja untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Kinerja adalah produktivitas pegawai yang menjadi hasil pengembangan pegawai dan nantinya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Yanuar dalam Sausan et al., 2021)



Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan

untuk dapat bertahan dalam menghadapi lingkungan bisnis yang kompetitif.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan faktor lainnya (Siagian dalam Masnilayati, 2018). Dengan memperhatikan semua kebutuhan sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan sebuah gaji, gaji merupakan salah satu bentuk dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan dari pihak perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan Kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan (Hasibuan dalam Aromega et al., 2019).

Dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar, sampai kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu jika karyawan mendapatkan kompensasi yang layak dan dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan Kinerja Karyawan pun dapat berkurang. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan jika kepuasan kerja yang karyawan rasakan semakin besar maka semakin kecil Kinerja Karyawan yang akan terjadi pada perusahaan

Selain kompensasi, kepuasan karyawan dalam bekerja juga menjadi salah satu aspek untuk menjaga kinerja karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang harus di perhatikan dalam hubungan dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi (Sutrisno dalam Sausan et al., 2021). Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja karyawan akan terganggu.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan dan juga adanya *research gap* yang terdapat pada Tabel 1.1 membuktikan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu untuk mengetahui lebih lanjut terkait variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya generasi Z, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Wilayah Jakarta”.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas, terdapat beberapa identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta?

## C. Batasan Masalah

Adanya batasan masalah yang bertujuan untuk lebih terfokus dan agar ruang lingkup penelitian tidak meluas atau menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai. Dalam penelitian ini membatasi dalam hal sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta ?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta ?

#### D. Batasan Penelitian

Mengingat adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka batasan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Obyek penelitian adalah kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Responden penelitian merupakan karyawan generasi Z dengan kisaran usia 17 hingga 25 tahun.
3. Responden berjumlah 100
4. Lokasi penelitian berada di wilayah Jakarta

#### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Wilayah Jakarta.

#### F. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan dari rumusan masalah diatas adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## G. Manfaat Penelitian

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 1. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau saran bagi perusahaan dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang lebih baik lagi.

### 2. Bagi pihak lainnya

Dapat menjadi informasi tambahan dan petunjuk dalam pembaharuan dibidang sumber daya manusia serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.