

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi sangat dicari oleh Perusahaan, karena SDM yang berkompeten akan menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Dewasa ini angkatan kerja didominasi oleh generasi milenial. Berdasarkan data yang disampaikan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2021, penduduk Jawa Timur didominasi oleh generasi milenial dan Gen Z. dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 1. 1  
JUMLAH PENDUDUK JAWA TIMUR

Pre Boomer (>75 Tahun)	Baby Boomer (57-74 Tahun)	Gen x (41-56 Tahun)	Milenial (25-40 Tahun)	Gen Z (8-24 Tahun)
1.057,355 Penduduk	6.901. 454 Penduduk	8.827.196 Penduduk	9.369.652 Penduduk	9.024.891 Penduduk

Sumber: Badan Pusat Statistika, Data diolah

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah penduduk Jawa Timur memiliki beberapa generasi dimana generasi milenial berada di urutan pertama paling mendominasi penduduk Jawa Timur yang berjumlah 9.369.652 penduduk. Sedangkan urutan kedua yaitu Generasi Z yang berjumlah 9.024.891 penduduk. sedangkan di urutan terakhir atau paling sedikit yaitu generasi *Pre Boomer* yang berjumlah hanya 1.057.355 Penduduk,

Karakteristik generasi milenial juga berbeda dengan generasi sebelumnya ataupun sesudahnya. Generasi milenial lebih mengedepankan harga diri, generasi milenial tidak takut untuk menantang norma perusahaan. Jika perusahaan gagal untuk mendapatkan kepuasan kerja dari karyawan milenial maka para generasi muda memilih untuk berpindah-pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain (Purba dan Ananta, 2018:40). Wijoyo (2020:23) juga berpendapat bahwa generasi milenial kurang menyukai adanya perarturan yang rumit dari perusahaan. Hal ini menyebabkan tingkat *turnover* tinggi pada generasi milenial.

Hasil survei yang dilakukan oleh William menunjukkan bahwa 3 dari 10 milenial memiliki rencana untuk bertahan di sebuah perusahaan hanya dalam waktu 2-3 tahun sedangkan hanya ada 1 dari 10 milenial yang memilih akan bertahan dalam waktu 10 tahun. Situs pencari kerja *Job Street* Indonesia melakukan survei dan menemukan bahwa 66% dari 16.000 milenial cenderung berganti pekerjaan dalam waktu kurang dari 2 tahun.

*Turnover intention* sangat melekat pada generasi milenial karena pada hasil survei disebutkan generasi milenial yang sering berpindah pindah pekerjaan. Di sisi lain (Asmara 2017:33) juga menyatakan bahwa *turnover intention* juga memberikan dampak bagi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan, ketika karyawan sering melakukan *turnover intention* terhadap perusahaan maka karyawan tidak bisa memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaannya. Fenomena ini perusahaan harus menyikapi dengan strategi agar dapat mempertahankan karyawan milenial yang memiliki potensi unggul. Salah satunya dengan meningkatkan *Job Crafting*

Dengan menerapkan *Job Crafting*, karyawan dapat menerapkan format kerja yang disesuaikan dengan preferensi, kemampuan dan kebutuhan karyawan itu sendiri (Moreira et al., 2022:3) dapat diperoleh keselarasan antara keterampilan dan tugas yang dilakukan. *Job Crafting* adalah proses dimana karyawan berusaha menelaraskan antara karakteristik karyawan dengan pekerjaan yang diberikan. Apabila *Job Crafting* ini berhasil maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (C. Zhang & Liu, 2021:3) Menunjukkan bahwa *job crafting* yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain *Job Crafting* sebagai variabel pembentuk kinerja yang baik, keterikatan kerja juga dapat membentuk kinerja karyawan. Keterikatan kerja merupakan salah satu prediktor kinerja, karena keterikatan kerja yang kuat ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, perasaan antusias selama pelaksanaan tugas, dan keadaan lupa waktu selama aktivitas kerja akan menghasilkan kinerja yang unggul sehingga akan berdampak pada kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2019:54) Keterikatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat hubungan antara *Job Crafting* dengan keterikatan kerja. Hasil studi oleh (Frederick & VanderWeele, 2020:3) menemukan adanya hubungan yang positif antara *Job Crafting* dengan Keterikatan Kerja. *Job Crafting* merupakan proses motivasi yang dapat menjadi sumber pengembangan keterikatan Kerja (Moreira et al., 2022:4)

Selanjutnya keterikatan kerja dapat memediasi pengaruh *job crafting* untuk meningkatkan kinerja karyawan.. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shang (2022:2) menemukan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh peningkatan Keterikatan kerja

Berdasarkan fenomena penelitian diatas, peneliti tertarik apakah Keterikatan kerja juga dapat memediasi *job crafting* untuk meningkatkan kinerja sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan yang ada di Jawa Timur dalam menerapkan strategi demi kinerja karyawan milenial yang baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *JOB CRAFTING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN KERJA KARYAWAN MILENIAL DI JAWA TIMUR”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut

- (1) Apakah *Job Crafting* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur?
- (2) Apakah *Job Crafting* berpengaruh signifikan positif terhadap Keterikatan Kerja Karyawan milenial di Jawa Timur?
- (3) Apakah Keterikatan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan milenial di Jawa Timur?
- (4) Apakah Keterikatan Kerja secara signifikan positif Memediasi Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut

- (1) Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh *Job Crafting* secara positif terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Jawa Timur
- (2) Menguji dan menganalisis signifikansi Pengaruh *Job Crafting* secara positif terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Milenial di Jawa Timur
- (3) Menguji dan menganalisis signifikansi Keterikatan Kerja secara positif terhadap kinerja Karyawan Milenial di Jawa Timur
- (4) Menguji dan menganalisis signifikansi Keterikatan Kerja secara positif Memediasi Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dari terselenggaranya penelitian “Pengaruh *Job Crafting* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Di Mediasi Oleh Keterikatan Kerja Karyawan Milenial Di Jawa Timur”. Maka diharapkan pihak-pihak berikut dapat menerima manfaat penelitian sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Untuk menambah informasi dan wawasan serta juga membantu pihak manajemen perusahaan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya manusia terkait “Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan dengan di mediasi oleh Keterikatan Kerja Karyawan Milenial di Jawa Timur”

### 2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Untuk sebagai referensi sebagai bahan penelitian lanjutan di masa yang akan datang dan meningkatkan reputasi kampus melalui hasil penelitian yang berpengaruh terhadap masyarakat luas

### 3. Bagi Pembaca

Dapat menambah informasi dan wawasan bagi pembaca dan memberikan gambaran umum bagi pembaca dalam menentukan topik penelitian

### 4. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian tentang “Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Karyawan dengan di mediasi oleh Keterikatan Kerja Karyawan Milenial di Jawa Timur” memberikan manfaat kepada masyarakat

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dari skripsi ini secara umum mengikuti panduan yang tercantum pada buku pedoman. Adapun penyusunan skripsi dibagi menjadi lima bab utama yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang dari masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dijelaskan mengenai ringkasan dari penelitian terdahulu yang disertai dengan landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian saat ini. Beragam teori dari peneliti terdahulu akan dijelaskan secara sistematis dan memudahkan peneliti untuk menyusun kerangka penelitian yang nantinya akan digunakan untuk pengambilan hipotesis

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai rancangan penelitian, Batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, instrumen penelitian, populasi sampel dan Teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data penelitian uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, serta teknik analisis data

#### **BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Pada bab gambaran subyek penelitian dan analisis data diuraikan mengenai hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti tentang permasalahan yang telah dirumuskan dan menjabarkan penjelasan mengenai hasil temuan yang dianalisis dengan analisis deskriptif, analisis statistic, dan pembahasan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab penutup berisis kesimpulan penelitian dan saran untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan subjek serupa.