

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dalam penelitian Indra Prasetyo *et al.*, (2021:279) Kinerja melibatkan pelaksanaan rencana yang telah disiapkan, dan hal ini dilakukan oleh individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, motivasi, dan minat. Cara organisasi menghargai dan memperlakukan karyawan dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan generasi Z di Sidoarjo. menurut Stoner (1986) dalam penelitian Riyanto Efendi *et al.*, (2020:690) kinerja adalah kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Menurut Griffin (2020) dalam penelitian Riut Iptian *et al.*, (2020:146) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, motivasi, dan lingkungan. Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada

di perusahaan. Kinerja juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi.

Seperti yang terjadi pada generasi Z di daerah Sidoarjo, karyawan yang selama ini ikut serta dalam mengembangkan perusahaan mengeluh karena merasa kinerjanya selama ini tidak di hargai. Karyawan dibuat tidak nyaman dengan pekerjaannya seperti target yang ditentukan melebihi kapasitas karyawan, keluhan karyawan yang tidak pernah didengar, dan upah yang minim. Merasa dicampakkan karyawan mulai mengabaikan tanggung jawabnya sehingga membuat kinerja karyawan mulai menurun dan mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai (Swara Nasional Pos, 8 Agustus 2021:1).

Generasi Z merujuk kepada kelompok demografis yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Dimana generasi yang tumbuh dan berkembang di era digital, dimana teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari sejak masa kanak-kanak. Generasi Z cenderung memiliki sikap yang mandiri dan ingin memiliki kebebasan dalam bekerja. Dimana generasi Z mencari pekerjaan yang dapat memberikan fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, dan ruang untuk berkembang (Liputan 6, 25 Januari 2024:5). Generasi Z cenderung menempatkan nilai pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Generasi Z akan mencari paket kompensasi yang memungkinkannya untuk menjaga keseimbangan ini, seperti gaji, jam kerja yang fleksibel atau dukungan untuk program kesehatan dan kesejahteraan.

Kompensasi adalah aspek yang paling sensitif dalam hubungan antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi harus dilakukan dengan transparan dan adil, sehingga tidak ada ketidakpahaman yang mungkin muncul di masa depan. Dalam penelitian Indra Prasetyo *et al.*, (2021:278) Kompensasi merujuk kepada segala bentuk penghasilan yang diterima oleh seorang karyawan sebagai ganti atas jasanya kepada perusahaan, entah berupa uang, barang, atau manfaat lainnya. Selain itu, kompensasi juga merupakan beban finansial bagi perusahaan. Perusahaan berharap bahwa kompensasi tersebut dapat menjadi bentuk penghargaan kepada karyawan atas peningkatan kinerjanya. Menurut Hasibuan (2014) dalam penelitian Riut Iptian *et al.*, (2020:146) kompensasi juga di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas, disiplin.

Kompensasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu alasan utama bagi karyawan dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Karyawan akan berusaha maksimal untuk mencapai kinerja terbaiknya guna mendapatkan imbalan yang sepadan. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi menjadi strategi untuk meningkatkan kualitas karyawan dan mendukung perkembangan perusahaan.

Kompensasi memegang peran kunci dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, mendorong kompetisi di antara karyawan untuk meningkatkan tingkat kreativitas demi kemajuan perusahaan. Bagi karyawan yang berhasil meningkatkan tingkat kreativitasnya, imbalan kompensasi akan ikut

meningkat sejalan dengan peningkatan kinerja dan inovasinya. Namun, bagi karyawan yang belum mampu meningkatkan tingkat kreativitasnya, kompensasi tidak akan ditingkatkan sehingga hal ini menciptakan tingkat frustrasi yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Jadi pada intinya, Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan rendah, maka tingkat kinerja karyawan juga cenderung rendah. Hal ini disebabkan oleh persepsi karyawan bahwa kompensasi yang karyawan terima baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, tidak sebanding dengan kontribusi yang karyawan berikan kepada perusahaan. Seperti yang terjadi pada karyawan generasi Z di Sidoarjo dimana para karyawan mengajukan permintaan untuk perundingan bipartit setelah seringkali mendapatkan perlakuan yang kurang baik dari perusahaan, namun setelah seminggu lebih tidak ada tanggapan dari pihak perusahaan sehingga karyawan melakukan mogok kerja sebagai bentuk protes terhadap perusahaan yang tidak ingin menanggapi permasalahan karyawan yang mana pihak perusahaan sering terlambat dalam pembayaran gaji, pesangon karyawan yang di PHK tidak diberikan sesuai dengan kesepakatan dan yang paling penting lainnya tidak ada surat pengangkatan karyawan tetap terhadap karyawan yang memenuhi syarat. Setelah mogok kerja pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo merespon dengan memberikan surat peringatan kepada pihak perusahaan namun tidak direspon (Swara Nasional Pos, 8 Agustus 2021:1).

Masih ada satu yang dapat dikaitkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik akan dapat menunjang kinerja karyawan. Kedisiplinan dapat menunjukkan bagaimana kondisi sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan. misalkan dalam hal ketepatan waktu daftar hadir maupun dalam pengumpulan pekerjaan. kedisiplinan dalam perusahaan menjadi hal yang penting karena dampak yang ditimbulkannya. Dalam penelitian Indra Prasetyo *et al.*, (2021:278) Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan jika karyawan mempunyai disiplin yang buruk maka perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan fungsi operasional keenam manajemen sumber daya manusia. Menurut Widodo dkk (2018) dalam penelitian Riyanto Efendi *et al.*, (2020:691) Disiplin kerja merujuk kepada peraturan dan peraturan yang mengatur serta membatasi aktivitas dan perilaku karyawan dalam konteks sebuah organisasi. Menurut hasibuan (2014) dalam penelitian Riut Iptian *et al.*, (2020:146) Kedisiplinan kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti tujuan dan kemampuan, kepemimpinan yang memberikan contoh yang baik, keadilan, pengawasan, sanksi atau hukuman, ketegasan, penghargaan, serta hubungan antar manusia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan dapat dianggap memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, begitu juga sebaliknya.

Disiplin kerja yang optimal menjadi faktor krusial yang dapat memberikan dampak langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin kerja

yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi, memperkuat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, dan pada akhirnya, membentuk karyawan yang tangguh, berkompeten, dan mampu menjalankan tugas atau kegiatan dengan baik. Hasilnya, kinerja yang tinggi dapat dicapai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan usahanya adalah melalui peningkatan kinerja karyawan dengan meningkatkan tingkat disiplin kerja. Sebagaimana yang terjadi pada karyawan generasi Z di Sidoarjo dimana salah satu perusahaan mengalami penurunan kinerja, hal ini terjadi karena masih banyak karyawan yang datang terlambat bahkan karyawan sering bolos kerja dengan alasan yang tidak jelas. Tidak cukup sampai disitu beberapa tugas yang berikan juga sering kali telat dikerjakan sehingga membuat target perusahaan tidak tercapai. Permasalahan ini terjadi karena karyawan kurang memiliki kebutuhan untuk meraih prestasi dalam bekerja, dimana kebanyakan karyawan datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian yang tinggi dalam bekerja (Swara Nasional Pos, 8 Agustus 2021:1).

Memahami karakteristik generasi Z perlu dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai. Dimana kebutuhan akan fleksibilitas, pengakuan terhadap kontribusi, dan pengembangan karir yang jelas menjadi hal-hal yang penting bagi Generasi Z (Liputan 6, 25 Januari 2024:5). dimana hal ini akan mempengaruhi tingkat semangat kerja serta perasaan putus asa terhadap keberlangsungan karir yang dapat membuat kedisiplinan karyawan menurun.

Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada tahun 1997-2012 atau yang berusia 8-23 tahun di 2020 dimana terdapat 24,87 persen penduduk Sidoarjo di dominasi oleh generasi Z (BPS Kabupaten Sidoarjo 2020). Di dunia di mana segala aspek fisik (manusia dan tempat) mempunyai ekuivalen digital. Menurut generasi Z dalam dunia nyata maupun dunia maya adalah di mana dunia yang sangat berdampingan ataupun tumpang tindih dalam kehidupannya. Generasi Z selalu dapat berusaha dengan baik dalam melakukan kustomisasi dan mengidentifikasi atau menyesuaikan identitasnya sendiri agar dikenal dunia lebih mudah.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Sidoarjo”. Penelitian ini akan membahas seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z. Dari hasil nanti akan diketahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Sidoarjo ?
2. Apakah Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Sidoarjo ?

3. Apakah Kompensasi Dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Sidoarjo.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Sidoarjo.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif Kompensasi Dan Disiplin Kerja secara serempak terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Sidoarjo.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah diatas, maka manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi karyawan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat terhadap karyawan agar menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya menjadi lebih baik.

2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan lebih lanjut dan menambah wawasan serta pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya menyangkut pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan referensi dan sebagai masukan mengenai tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Penulis

Untuk lebih menambah ilmu dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia, serta sebagai sarana berpikir dan berlatih dalam menghadapi masalah untuk kemudian mencapai jalan pemecahannya, dan juga sebagai syarat skripsi di Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini dibuat sebagai pedoman penulisan dalam menyusun skripsi ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang akan digunakan, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis yang mendukung permasalahan dalam penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi desain penelitian, teknik pengambilan sampel, data dan sumber, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini akan membahas tentang variabel, populasi, sampel dan obyek penelitian yang dianalisis secara deskriptif dan statistik serta gambaran subyek penelitian dan analisis data yang akan dilakukan oleh peneliti yang membahas tentang hasil dari analisis penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan yang di alami oleh peneliti serta saran.