

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan atau organisasi memiliki tujuan utama yaitu untuk visi, misi dan tujuan organisasi. Dalam sebuah perusahaan tersebut harus memiliki dan mengelola faktor-faktor yang dapat membantu mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama suatu keberhasilan organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia seperti karyawan yang memberikan energi, kreativitas, dan semangat untuk organisasi serta memegang peran penting dalam menjalankan operasional organisasi (Idris et al., 2020:3). Meskipun berbagai program pelatihan dan pengembangan telah digunakan, banyak perusahaan di Jawa Timur masih menghadapi masalah untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan di Jawa Timur, menjadi salah satu wilayah dengan pertumbuhan ekonomi yang cepat, harus meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Penting bagi sebuah perusahaan untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang termasuk pengalaman karyawan terhadap lingkungan fisik, lingkungan budaya dan lingkungan teknologi. Dalam lingkungan fisik dimana karyawan benar-benar bekerja termasuk tempat kerja, fasilitas, peralatan, pencahayaan, suara, dan ergonomi. (Kamarulzaman et al., 2011 dalam Lee & Kim, 2023:6) menemukan

bahwa faktor-faktor lingkungan fisik seperti suhu kantor, kualitas udara, pencahayaan, dan kondisi suara yang memengaruhi produktivitas dan konsentrasi kinerja karyawan. Lingkungan budaya organisasi berperan penting dalam mempengaruhi pengalaman karyawan dengan mendukung kolaborasi dan komunikasi yang terbuka cenderung menciptakan lingkungan budaya yang positif sedangkan lingkungan teknologi mengacu pada sumber daya dan teknologi yang dapat digunakan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif seperti aplikasi perangkat keras, perangkat lunak, UI, dan desain (McCarthy & Wright 2004 dalam Lee & Kim 2023:6).

Kinerja karyawan membangun kemakmuran jangka panjang dan memberikan sebuah organisasi keunggulan kompetitif dalam persaingan yang ketat saat ini. Jika suatu perusahaan mengelola karyawannya sendiri sepenuhnya melalui kontrak finansial, produktivitas tenaga kerjanya akan menjadi rendah. Oleh karena itu, diperlukan dukungan sosial dan psikologis yang menjanjikan (Khan et al., 2022:1). Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada perusahaan yang ditempatinya. Menurut Sari et al., (2021:2) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan secara individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dari pekerjaannya (Saputri & Rachman, 2022:10) salah satu bentuk tolak ukur dimana keberhasilan serta kesuksesan perusahaan berasal dari kinerja karyawan tersebut.

Di era globalisasi saat ini, perusahaan di Jawa Timur sedang mengalami perubahan besar dalam dunia kerja, terutama dengan masuknya karyawan dari

Generasi Z yang merupakan kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, yang membawa harapan, preferensi, dan cara pandang serta ekspektasi yang berbeda dalam dunia kerja, dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi Z adalah generasi yang sangat terhubung dengan teknologi, memiliki persepektif yang berbeda tentang pekerjaan dan menginginkan pengalaman kerja yang lebih memuaskan dibandingkan dengan generasi sebelumnya, seperti X dan Y yang cenderung mengutamakan fleksibilitas, kemajuan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Konsep yang semakin penting ketika mengelola tenaga kerja dari Generasi Z adalah pengalaman karyawan.

Tabel 1. 1
HASIL JUMLAH PENDUDUK MENURUT KELOMPOK UMUR DAN JENIS
KELAMIN 2022

Kelompok Umur	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
15-19 Tahun	1.529.018	1.444.769	2.973.787
20-24 Tahun	1.562.757	1.492.479	3.055.236
25-29 Tahun	1.583.281	1.526.046	3.109.327
30-34 Tahun	1.581.234	1.551.539	3.132.773
35-39 Tahun	1.557.241	1.552.968	3.110.209
40-44 Tahun	1.542.763	1.565.711	3.108.474

Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Timur 2022, diolah (2024)

Pada tabel di atas ini menunjukkan hasil jumlah penduduk Jawa Timur pada tahun 2022 berdasarkan kelompok umur dan jenis kelamin. Data dikelompokkan dalam rentang usia 15 hingga 44 tahun, dengan jumlah total laki-laki dan perempuan setiap kelompok umur dalam jumlah 3.132.773 orang adalah populasi terbesar dikelompok usia 30 hingga 34 tahun. Jumlah laki-laki dan perempuan relatif seimbang di semua kelompok usia, dengan selisih tidak signifikan, tingkat

populasi produktif 15 hingga 44 tahun juga relatif seimbang di setiap kelompok usia.

Menurut (Morgan 2017 dalam Lee & Kim 2023:6) mendefinisikan pengalaman karyawan sebagai perpotongan antara harapan, tuntutan, kebutuhan karyawan dan desain organisasi yang berkaitan dengan harapan karyawan. Oleh karena itu, hasil interaksi antara karyawan dan organisasi termasuk persepsi keseluruhan mengenai peran anggota organisasi (Lee & Kim, 2023:4) melalui seperangkat emosi psikologis dan kognitif yang terkait dengan manfaat pengalaman kerja dan pemberian pengalaman positif, kolaboratif, dan pribadi yang memungkinkan seluruh karyawan berkontribusi pada perusahaan.

Kepuasan kerja adalah ketika karyawan merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai preferensi atau kepuasan terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dalam bekerja (Idris et al., 2020:3). Kepuasan kerja didefinisikan (Ramadan Wardiansyah et al., 2024) sebagai sikap individu terhadap berbagai aspek dari pekerjaan yang karyawan pegang saat ini. Kepuasan kerja dapat terwujud sebagai sikap kognitif, afektif, dan evaluatif yang dihasilkan dari penelitian atau pengalaman dengan pekerjaan individu.

Berdasarkan survei International Islamic University of Malaysia (IIUM) (Othman et al., 2020:1) banyaknya karyawan generasi Z yang tidak terpuaskan dengan pendapatan dan kondisi kerja adalah salah satu masalah terbesar yang dihadapi oleh perusahaan. Karyawan generasi Z mencari pekerjaan dan gaji yang ideal yang sambil menuntut kemajuan yang cepat, pengembangan keterampilan

dan kehidupan di luar pekerjaan yang menyenangkan. Melihat situasi dan kondisi pada saat ini, perusahaan-perusahaan terus mengubah dan memperbaiki tata kelola karyawan untuk menyesuaikan dengan perubahan saat ini, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan SDM. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, jika karyawan ingin mendapatkan kinerja karyawan pada generasi Z yang optimal suatu keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Perusahaan sudah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi akan tetapi berbagai upaya dapat meningkatkan dari sisi kinerja karyawannya dengan harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian fenomena dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka dirasa perlu adanya penelitian untuk melihat pengaruh antara variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Faktor-Faktor Pengalaman Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Pada Perusahaan di Jawa Timur"**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Fisik secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada generasi Z pada perusahaan di Jawa Timur ?
2. Apakah Lingkungan Budaya secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada generasi Z pada perusahaan di Jawa Timur ?
3. Apakah Lingkungan Teknologi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada generasi Z pada perusahaan di Jawa Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh faktor Lingkungan Fisik terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja generasi Z pada perusahaan di Jawa Timur
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh faktor Lingkungan Budaya terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja generasi Z pada perusahaan di Jawa Timur

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh faktor Lingkungan Teknologi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja generasi Z perusahaan di Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ataupun referensi bagi pembaca, perusahaan, seluruh masyarakat. Atau pihak yang berkepentingan baik sebagai bahan bacaan maupun literatur mengenai pengaruh dalam pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya di masa depan.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bentuk penerapan teori yang didapat selama perkuliahan, memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas secara akademis dapat memeberikan pelajaran bagi mahasiswa/i dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dari Skripsi penelitian ini dapat diuraikan dengan sistematika yang memudahkan pemahaman yang terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN :

Bab ini memberikan gambaran latar belakang masalah yang dirumuskan oleh peneliti, tujuan penelitian, manfaat yang di capai, dan sistem penulisan yang digunakan dalam penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA :

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka atas temuan-temuan tentang penelitian terdahulu yang dilakukan terkait dengan masalah penelitian, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN :

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yang digunakan dalam penulisan ini yang meliputi rancangan penelitian, batasan penelitian, indentifikasi penelitian, pengukuran variabel, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN :

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan membahas hubungannya dengan penelitian sebelumnya.

BAB V PENUTUP :

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

