

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aspek paling penting bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang mampu mempengaruhi kesuksesan proses pencapaian tujuan. Marhawati (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu kualitas hasil kerja para karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu tertentu yang telah ditentukan melalui proses kerja yang sesuai dengan tujuan dan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kinerja perusahaan, semakin baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam penentuan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan juga keinginan untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan juga urusan pribadi atau yang biasa disebut dengan keseimbangan kehidupan kerja. Pada saat ini, dunia kerja sudah memasuki revolusi industri 4.0 yang tentunya memberikan perbedaan yang cukup signifikan dibandingkan dengan tahun sebelum-sebelumnya seiring dengan perkembangan teknologi yang pesat. Dunia kerja tentu di setiap pertambahan tahun akan mendapatkan pendatang baru dari generasi yang berbeda. Karyawan terbagi menjadi tiga generasi yaitu generasi X

yang lahir antara tahun 1965 sampai dengan 1979, generasi Y yang lahir antara tahun 1980 sampai dengan 1996 dan seringkali disebut sebagai generasi milenial dan generasi Z yang lahir tahun 1997 sampai dengan 2010.

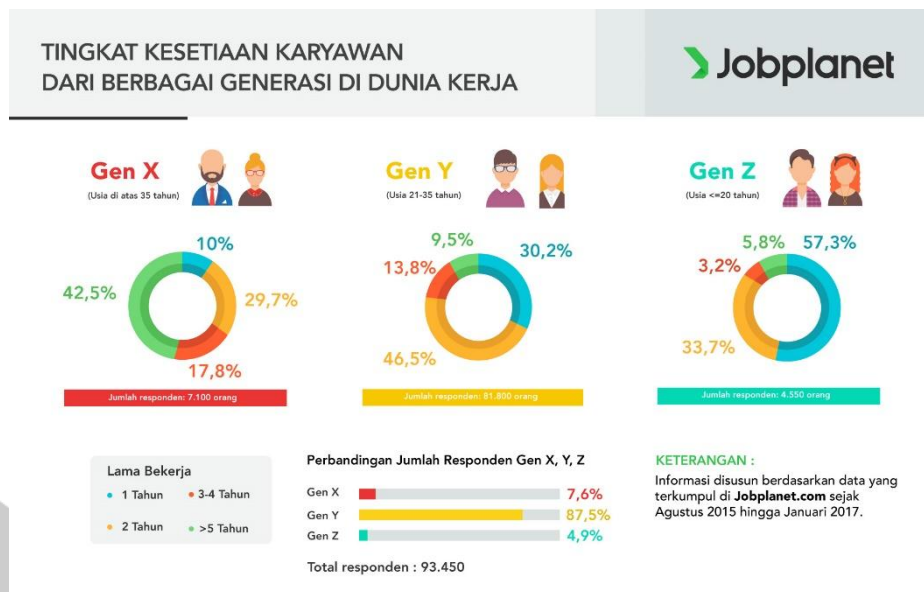


Sumber: www.komunita.widyatama.ac.id (2022)

Gambar 1.1 Populasi Generasi di Indonesia

Dilampir melalui salah satu artikel yang berjudul “Lintas Generasi, Begini Cara Menanggapinya” pada website www.djkn.kemenkeu.go.id pada Kamis, 18 Februari 2021 pukul 06:39:40 bahwa masing – masing generasi memiliki karakteristik kerja dan keunikan yang berbeda dan tentunya akan berdampak pada perbedaan kinerja. Generasi X merupakan generasi ini cenderung adaptif, berfokus pada hasil yang akan dituju sehingga mereka lebih senang apabila diberikan kebebasan dalam bekerja. Generasi Y merupakan generasi yang berfokus pada suatu tujuan dan toleransi di perusahaan tempat mereka bekerja. Generasi ini menginginkan *feedback* secara terus-menerus mengenai kinerja dari lingkungan kerjanya. Generasi ini lebih menyukai pimpinan yang dapat menjadi mentor bukan

mandor. Sedangkan generasi Z merupakan generasi yang bisa terbilang masih baru masuk ke dunia pekerjaan, mereka merupakan generasi yang menyukai tantangan dan lebih mementingkan banyak hal *mental health*, *personal growth*, waktu yang fleksibel dalam bekerja dan *salary*. Secara aturan dunia kerja, ketiga generasi ini sama – sama menuntut keterbukaan dan juga kemandirian mengenai cara kerja mereka. Namun, generasi Z lebih menyukai perusahaan yang memiliki keberagaman budaya, terbuka dan meritokratis yang dimana semua karyawan dapat memberikan kontribusi berdasarkan keterampilan dan pengalaman masing – masing. Sedangkan generasi X dan Y jauh memilih untuk bekerja di perusahaan yang memiliki nilai – nilai sesuai dengan yang mereka harapkan, mereka ingin dipimpin oleh seseorang yang inspiratif dan menghargai segala bentuk ide mereka. Terkait dengan loyalitas terhadap perusahaan, bisa dibilang bahwa generasi X merupakan generasi yang paling loyal karena pertimbangan mereka terhadap pekerjaan yang di jalani, berbeda dengan generasi Y yang memiliki beberapa pertimbangan Ketika memutuskan untuk tetap loyal terhadap perusahaan terlebih terkait dengan imbalan *financial*. Sedangkan generasi Z merupakan generasi yang dengan mudah berpindah tempat kerja apabila kepuasan kerja yang mereka inginkan tidak terpenuhi, mereka tidak segan untuk *resign* sekalipun di rasa bahwa perusahaan tersebut memberikan *opportunity* yang cukup besar.



Sumber: www.blog.id.jobplanet.com (2017)

Gambar 1.2 Tingkat Kesetiaan Karyawan

Dalam dunia kerja Generasi Z memiliki kecenderungan lebih individualis yang dimana mereka lebih menyukai bekerja mandiri dibandingkan bekerja dalam tim atau pekerjaan yang memerlukan mereka untuk berinteraksi dengan orang lain. Generasi Z sendiri memiliki karakter pragmatis di dalam dunia kerja. Hal ini bermaksud bahwa Generasi Z tidak berfokus pada pekerjaan terikat dalam jangka waktu yang lama. Dimana Generasi Z lebih menginginkan gaji dan ambisi yang tinggi dalam kerja dengan mengutamakan kualitas kerja yang dimilikinya. Generasi Z lebih menyadari isu-isu sosial yang ada dan juga isu-isu terkait *mental health*. Merujuk pada data yang diperoleh dari www.samahitaawiroutama.com faktor paling penting yang menjadi pertimbangan Generasi Z dalam tahap pencarian perusahaan potensial adalah lingkungan kerja perusahaan dan *Keseimbangan kehidupan kerja*. Generasi Z menginginkan perusahaan yang dapat menyediakan lingkungan kerja yang mampu mendorong dan membantu mereka mencapai hal-hal yang diinginkan. Generasi Z tidak ingin dikekang dalam hal pekerjaan agar mereka

memiliki waktu luang untuk kegiatan sosialnya. Generasi Z menginginkan tempat kerja dengan lingkungan yang dapat memberikan mereka kebebasan dalam berekspresi dan bersosialisasi serta dapat sesekali melibatkan mereka di dalam sebuah kegiatan sosial yang bisa memotivasi mereka. Cara *treat* generasi Z memang cukup berbeda, sehingga perusahaan perlu memahami juga bagaimana cara menyikapi gen Z, apa yang diharapkannya dan memberikan kebebasan serta memfasilitasi segala bentuk pekerjaan yang telah dilakukan karena dengan begitu generasi Z ini dapat menjadi aset perusahaan dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu contoh perusahaan di Indonesia yang menarik perhatian Generasi Z adalah Sociolla yang tercatat kedalam nominasi top startup 2022 versi LinkedIn dengan jumlah karyawan terbesar. *Founder* sociolla meyakini bahwa karyawan merupakan aset terbesar yang dimiliki oleh mereka dan sociolla telah membuka banyak peluang bagi karyawan bertalenta untuk bergabung dengan tim sambil melakukan ekspansi bisnis yang agresif di seluruh Indonesia dan luar Indonesia sejak pandemi *Covid-19* berlangsung pada tahun 2020 sehingga terbentuklah gen *pink* yang merupakan sebutan dari para tim sociolla itu sendiri. Selain itu, sociolla sangat mementingkan kenyamanan dari para karyawannya. Salah satu bentuk kenyamanan dalam bekerja yang diberikan oleh sociolla yaitu penerapan sistem *hybrid working* yang dimana mereka diberikan fleksibilitas dengan tetap mengacu pada nilai inti dari sociolla yaitu *agile* yang dimaksud bahwasannya sociolla selalu berusaha untuk beradaptasi di setiap situasi dan kondisi yang dihadapinya karena bagi *founder* sebagai sebuah startup, menjadi dinamis dan *agile* merupakan hal yang

sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan membantu mereka untuk selangkah lebih maju dari perusahaan pesaing. Keleluasaan serta fleksibilitas dalam bekerja yang diberikan oleh sociolla dan juga sistem *hybrid working* inilah yang menjadi daya tarik utama sociolla dan perusahaan startup lainnya bagi generasi Z yang menjunjung tinggi keseimbangan kehidupan kerja dalam kehidupan kerja mereka dan masih banyak faktor lainnya yang menjadi alasan generasi Z memilih untuk bekerja di perusahaan startup seperti sociolla. Selain banyaknya jumlah karyawan yang sociolla miliki, mereka pun juga bekerja keras agar dapat terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dengan para karyawan mereka dengan suatu tindakan yang bermakna dan berhubungan. Sociolla sangat berusaha keras di masa peralihan dari pandemi *covid-19* ke *new normal*. Ketika kondisi berangsur-angsur membaik dan kembali normal, sociolla mengembangkan banyak sekali kegiatan menarik untuk mempertahankan semangat positif dan membangun dinamika tim yang lebih erat dan kuat antaran gen *pink*. Sociolla secara khusus mengadakan aktivitas yang diberi nama sociolla *inspiring day* yang terdiri dari berbagai kegiatan yang menghibur dan juga membangkitkan semangat para gen *pink*. Beberapa contoh kegiatan sociolla *inspiring day* yaitu *the simple yoga to everyone*, *smart financial planning* dan *train your body&mind*. Kegiatan ini membuktikan komitmen sociolla untuk menyediakan lingkungan kerja terbaik untuk seluruh gen *pink*. Hal ini pun selaras dengan Generasi Z yang cenderung mencari tempat kerja dengan lingkungan yang dinamis dan beragam sesuai dengan yang diberikan oleh sociolla terhadap gen *pink*, di mana mereka masih bisa terus menerus berhubungan antara satu dengan lainnya dan terus beroperasi di

perusahaan yang sama. Generasi Z mengharapkan budaya dan Gaya kepemimpinan perusahaan yang kuat dan relevan yang sesuai dengan tujuan mereka. Era budaya *startup* saat ini lebih banyak membutuhkan talenta karyawan masa kini yang didominasi oleh generasi milenial dan Generasi Z yang mementingkan kombinasi dari fleksibilitas, keterbukaan komunikasi, pembinaan yang inspiratif, serta lingkungan yang dinamis dan beragam dalam dunia kerja. Faktor fleksibilitas mulai muncul dan menjadi suatu hal yang sangat penting sejak adanya pandemi *covid-19* yang dimana seluruh masyarakat diharuskan melakukan semua pekerjaan dari rumah. Hingga saat ini, sudah mulai banyak perusahaan yang mulai menerapkan sistem kerja yang jauh lebih fleksibel.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan tuntutan psikologis karyawan seperti kebutuhan material dan juga keseimbangan kehidupan kerja. Ranaweera dan Dharmasiri, (2019) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi prioritas utama bagi para pekerja milenial dan generasi Z yang menuntut adanya fleksibilitas dalam pekerjaan mereka. Fleksibilitas dalam pekerjaan yang diharapkan oleh generasi Z ini muncul karena untuk saat ini banyak sekali generasi Z yang memiliki lebih dari satu pekerjaan, yaitu pekerjaan tetap dan juga pekerjaan sampingan. Lumunon *et al.*, (2019) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai kondisi dimana seorang individu yang dapat mengatur waktunya dengan baik dan mampu menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga dan kehidupan pribadinya. keseimbangan kehidupan kerja yang baik menandakan

bahwa seorang karyawan mampu bertanggung jawab atas kehidupan profesionalnya tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya.

Hasil penelitian menunjukkan tingginya jumlah karyawan di Indonesia yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang buruk yang disebabkan oleh pola pekerjaan. Karyawan saat ini membutuhkan waktu bekerja yang sangat lama yaitu sekitar 50 jam atau lebih perminggunya. Panjangnya waktu bekerja ini tentunya memberikan pengaruh negatif terhadap kesehatan fisik, mental karyawan dan juga kehidupan pribadi maupun kehidupan keluarga karyawan. Dalam dunia kerja, kurangnya keseimbangan kehidupan kerja sendiri mampu menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Beberapa studi menunjukkan bahwa jika keseimbangan kehidupan kerja karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sekaligus kinerja dari perusahaan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu Fransiska dan Maksum, (2023); Susanto *et al.*, (2022); Ingsih *et al.*, (2022) dan Asari, (2022) juga mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan terutama generasi Z. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifullah, (2020) yang menarik kesimpulan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Citra dan Fahmi, (2019) motivasi kerja merupakan pemicu semangat kerja karyawan untuk selalu bekerja keras secara sukarela dengan segala kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja sendiri sangat berpengaruh terhadap

kinerja dan loyalitas seorang karyawan. Hamali, (2018:133) mendefinisikan Motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, maka dari itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh semangat kerja setiap karyawannya sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk tetap menjaga semangat kerja dari setiap karyawannya. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azmy *et al.*, (2022), Fatmasari dan Badaruddin, (2022) dan Darmaileny *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi Z. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, (2021) yang menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kedua faktor di atas, lingkungan kerja pun merupakan salah satu faktor yang juga menjadi penentu keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut William dan Ekawati (2022) sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan lingkungan kerja yang baik serta menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi setiap karyawannya untuk bekerja agar mampu memberikan dampak positif untuk peningkatan kinerja dari setiap karyawan. Menurut Yantika *et al.*, (2018) lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja dikatakan baik dan memadai apabila setiap karyawan telah memberikan kontribusi yang besar secara langsung maupun tidak langsung kepada perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik ini tentunya akan berdampak positif terhadap diri

karyawan itu sendiri dan juga bagi perusahaan. Dampak positif bagi diri karyawan sendiri berupa kepuasan kerja yang mereka terima sedangkan bagi perusahaan yaitu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dan memadai akan memberikan dampak negatif pula bagi perusahaan seperti penurunan performa atau kinerja karyawan secara signifikan seiring berjalannya waktu dan ketidaksesuaian hasil kerja karyawan dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk masing-masing karyawan di bidangnya dikarenakan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmasari dan Badaruddin, (2022) dan Idris *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi Z. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawardah dan Prawitowati (2023) dan Alqorrib *et al.*, 2023 yang menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana dijelaskan pada paragraf di atas keseimbangan kehidupan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pula pada peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan yang menyenangkan maupun tidak. (Afandi, 2018:73). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransiska dan Maksum, (2023), Susanto *et al.*, (2022), Fatmasari dan Badaruddin, (2022), Ingsih *et al.*, (2022), Asari (2022) dan Idris *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi variabel independen dalam penelitian ini yaitu keseimbangan

kehidupan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam penelitian ini terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan generasi Z namun berbanding sebalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Mawardah dan Prawitowati (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi salah satu variabel independen dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja.

Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin memegang kendali penuh dan memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Seorang pemimpin bertugas untuk merencanakan, mengorganisir, mengawasi dan mengambil keputusan yang tepat untuk perusahaan. Simarmata (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu proses pemberian pengaruh oleh seorang pemimpin baik secara pemikiran maupun tingkah laku dan mengarahkan seluruh usaha dan fasilitas dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama. Sedangkan Nikmat (2022) menjabarkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, baik buruknya gaya kepemimpinan dapat memperkuat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan berjalannya waktu sesuai dengan yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setia et al., (2020) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan yang berjudul “Pengaruh Keseimbangan

kehidupan kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z dengan Gaya kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan juga fenomena yang telah di paparkan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Keseimbangan kehidupan kerja* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z?
2. Apakah lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z?
3. Apakah motivasi kerja dari setiap individu secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z?
4. Apakah *Keseimbangan kehidupan kerja* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi Z?
5. Apakah lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi Z?
6. Apakah motivasi kerja dari setiap individu secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi Z?
7. Apakah kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi Z?
8. Apakah kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh *Keseimbangan kehidupan kerja* terhadap kinerja karyawan Generasi Z?

9. Apakah kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z?
10. Apakah kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z?
11. Apakah Gaya kepemimpinan secara signifikan memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z?

1.3 Tujuan Penulisan

Secara spesifik, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *Keseimbangan kehidupan kerja* terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan generasi Z
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z
4. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif dari *Keseimbangan kehidupan kerja* terhadap kinerja karyawan generasi Z
5. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z
6. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z
7. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z

8. Menguji dan menganalisis signifikansi peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *Keseimbangan kehidupan kerja* terhadap kinerja karyawan Generasi Z
9. Menguji dan menganalisis signifikansi peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z
10. Menguji dan menganalisis signifikansi peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z
11. Menguji dan menganalisis signifikansi peran Gaya kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang dapat dirasakan oleh beberapa pihak yaitu bagi peneliti, bagi pihak akademik dan juga bagi pihak eksternal. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peneliti saat ini

Bagi peneliti saat ini, output dari penelitian ini mampu memberikan gambaran Menguji faktor faktor yang diteliti didalam penelitian ini merupakan hal yang benar benar harus diperhatikan apabila masuk ke dunia kerja.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan sekaligus referensi dari penelitian yang akan dilakukan nantinya.

3. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini tentunya akan memberikan manfaat kepada pihak akademik. Salah satu manfaatnya yaitu hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta hasil penelitian ini mampu dijadikan sebagai salah satu koleksi perpustakaan akademik yang berfungsi sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, *output* penelitian ini sangat penting dan memberikan manfaat bagi setiap perusahaan dalam memperhatikan kinerja dari masing-masing karyawan dalam perusahaan tersebut karena peningkatan kinerja karyawan juga menjadi aspek serius yang perlu diperhatikan sebaik mungkin oleh setiap perusahaan. Semakin bertambahnya tahun maka perkembangan zaman dan teknologi pun semakin maju. Tentunya ada perubahan generasi angkatan kerja dengan pola pikir dan perilaku kerja yang tentunya pun berbeda, Saat ini, komposisi jumlah generasi Z di dunia kerja semakin meningkat, mereka menduduki posisi *staff* di masing – masing perusahaan yang ada. Tentunya para karyawan yang berada di posisi *middle* sampai dengan posisi manager yang dimana mayoritas berisikan generasi milenial pun perlu memahami perbedaan antara keduanya mulai dari cara bersikap, cara kerja dan cara penyelesaian masalah. Oleh karena itu, *output* dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu literasi yang dapat membantu para karyawan yang berada di *middle position* ini untuk *handle* generasi Z dan juga memahami apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja generasi Z ini karena

memang kepuasan kerja generasi Z terbilang cukup berbeda dibandingkan dengan generasi – generasi lainnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terbagi menjadi lima bab yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi penelitian agar lebih jelas dan terstruktur. Adapun susunan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti membahas terkait dengan latar belakang yang menjadi dasar dalam pemilihan judul proposal. Selain latar belakang, pada bab ini juga dijabarkan terkait dengan fokus dari penelitian ini beserta tujuan dan manfaat dari penelitian ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas terkait dengan kajian teoritis yang berisikan deskripsi dari teori yang digunakan, konsep yang akan digunakan dan pengembangan pembahasan terkait dengan fokus penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya. Kedua, pada bab ini akan dibahas terkait dengan hasil penelitian terdahulu. Persamaan maupun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Ketiga, setelah penjelasan terkait hal hal sebelumnya maka terbentuklah kerangka pemikiran dan juga hipotesis dari penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, peneliti akan membahas terkait dengan pendekatan penelitian, unit penelitian, sampel dan populasi, lokasi penelitian, tahap tahap penelitian, pelaksanaan penelitian, metode pengumpulan data, teknik keabsahan data serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, peneliti akan membahas terkait dengan deskripsi subjek penelitian dan variabel penelitian, hasil olah data yang telah dilakukan, apakah masing – masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen , variabel mediasi mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen serta implikasi hasil penelitian.

BAB V: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, peneliti akan membahas terkait dengan kesimpulan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini, keterbatasan penelitian dan saran untuk peneliti selanjutnya.