BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan saat ini telah memasuki era baru yaitu revolusi industri 4.0 yang dimulai tahun 2010. Perkembangaan ini dimulai dengan kemajuan teknologi seperti rekayasa inteligensi yang dapat mengirimkan data melalui jaringan internet yang menghubungkan pergerakan manusia dan mesin. Sehingga, menyebabkan persaingan antar pelaku bisnis yang saat ini semakin meningkat (Prasetyo & Trisyanti, 2020:102). Perkembangan teknologi menjadi aspek penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Fenomena ini semakin relevan dengan hadirnya generasi Z yang membedakan dari generasi sebelumnya. Genarasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini mulai mendominasi pekerjaan, termasuk di PT. Sinar Mas Agro *Resources and Thechnology* (SMART), Tbk., sebuah perusahaan agrobisnis dan kelapa sawit. Generasi ini dikenal sebagai "*Generation Me", "Digital Natives", "Internet Generation", and "Mobile Mavens"*. (Andrea, 2020). Yang dimana memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, seperti kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap teknologi, dan keinginan untuk flesibilitas. Sehingga, perusahaan harus memahami perbedaan ini agar mereka dapat memaksimalkan potensi mereka dalam lingkungan kerja modern (Hastini, 2020: 102). Biro Pusat Statistik (2023) menyatakan bahwa populasi generasi Z di Indonesia sebanyak 28% atau sekitar 60 juta jiwa dan diperkirakan akan mengambil alih industri sebanyak 30% (Imelda, 2020:103).

Kehadiran Gen Z di PT.Smart Tbk membawa perubahan dalam budaya kerja, terutama dalam hal digitalisasi dan inovasi. Mereka sangat diharapkan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kolaboratif serta cenderung lebih cepat beradaptasi dengan teknologi terbaru. Namun, fenomena ini membawa tantangan baru bagi perusahaan (Andrea, 2020). Gen z dikenal memiliki tingkat loyalitas kerja yang rendah dibandingkan dengan generasi sebelumnya, dengan kecenderungan untuk lebih sering berpindah pekerjaan dalam rentang waktu yang relatif singkat. Selain itu, ekspektasi Generasi Z terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh PT. SMART Tbk dalam upaya mempertahankan karyawan dari generasi ini. Mereka menginginkan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, serta kebijakan perusahaan yang fleksibel dan berbasis pada penghargaan terhadap hasil kerja, bukan sekedar jam kerja konvensional (Rachmat & Darma, 2020). Dengan memahami karakteristik dan kebutuhan unik Generasi Z, PT SMART Tbk dapat merancang strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia, seperti penerapan gaya kepemimpinan yang lebih inklusif, penyediaan program pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Melalui pendekatan ini, diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan Generasi Z serta meningkatkan kinerja dan retensi mereka dalam jangka panjang.

Pada operasi kegiatan perusahaan memanfaatkan berbagai sumber daya seperti manusia, keuangan, bahan baku, teknologi, dan informasi. Diantara semua sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mencapai

tujuan perusahaan (Sivaram, 2020). Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan mengasilkan hasil yang optimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi (Wijoyo et al., 2020:104). Perusahaan terus berupaya agar tantangan tidak menjadi hambatan dalam mencapai visinya. Selain itu, Pencapaian yang optimal tidak dapat dicapai secara otomatis, melainkan melalui berbagai langkah-langkah yang komprehensif dan dilakukan secara terus menerus. Salah satu pendekatan yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah penerapan kinerja karyawan tinggi yang mengacu pada kemampuan, motivasi, dan praktik sumber daya manusia yang berhubungan dengan peluang yang diberikan secara bersamaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Jyoti, 2020). Selain itu, perusahaan juga harus berfokus terhadap pekerjanya yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan (Mutiara, 2020).

PT. Sinar Mas Agro *Resources and Thechnology* (SMART), Tbk merupakan salah satu perusahaan agrobisnis terkemuka di Indonesia yang terus berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, PT.Smart Tbk telah menerapkan berbagai langkah-langkah strategis yang berorientasi pada kesejahteraan, pengembangan karyawan dan keterikatan karyawan. Salah satu langkah utama yang diambil perusahaan yaitu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Schaufeli, 2020).

PT.Smart Tbk menerapkan kebijakan kerja fleksibel, fasilitas kesejahteraan karyawan, serta berbagai program keseimbangan kerja-kehidupan guna memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan meningkatkan keterikatan karyawan melalui kebijakan, diharapkan loyalitas dan motivasi kerja mereka meningkat, sehingga berdampak positif pada kinerjannya. Selain itu, perusahaan juga aktif dalam memberikan kesempatan pengembangan karier bagi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi (Schaufeli, 2020). Dengan menyediakan pelatihan berkala, bimbingan *karier*, serta peluang kenaikan jabatan. Kebijakan penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan juga menjadi prioritas utama. PT SMART Tbk menerapkan sistem kompensasi yang kompetitif, bonus kinerja, serta penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan prestasi luar biasa. Dengan adanya keterikatan karyawan yang kuat terhadap perusahaan, sistem penghargaan ini menjadi lebih efektif dalam memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Linkedln pada tahun 2023, 74% karyawan generasi Z di indonesia percaya bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, kemungkinan memiliki 55% lebih tinggi untuk tetap terikat dengan perusahaan tersebut (Galup, 2022:3).

PT.Smart Tbk merupakan perusahaan yang menggunakan bantuan teknologi dalam proses pengolahan produk dari awal hingga akhir proses guna mempermudah pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh manusia. Generasi Z yang bekerja di PT.Smart Tbk menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai kinerja yang

optimal, yang disebabkan oleh perbedaan ekspetasi kerja, gaya komunikasi, dan kebutuhan akan fleksibiltas dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Jyoti, 2020). PT. Smart Tbk adalah salah satu pabrik minyak goreng terbesar di Indonesia yang memproduksi minyak goreng dengan menggunakan bahan baku kelapa sawit. Perusahaan ini berlokasi dikawasan industri SIER Surabaya, tepatnya berada di Jl. Rungkut Industri Raya no 19 Surabaya. Minyak kelapa sawit mentah (CPO) yang diperoleh dari perkebunan kelapa sawit yang ada di Indonesia, terutama perkebunan kelapa sawit yang ada di proses pembuatan minyak goreng di PT.Smart Tbk di wilayah Kalimantan dan Sumatera. Sistem kontinu digunakan di Surabaya dan dilakukan dalam beberapa tahapan, seperti tahapsan proses *degumming* (penghilangan gum atau getah lendir), *bleaching* (pemucatan), *deodoration* (penghilangan bau), *fraksinasi* (tahapan pemisahan). Minyak goreng yang diproduksi oleh PT.Smart Tbk di Surabaya memiliki tiga kualitas yaitu *consumer*, semi *consumer* dan kualitas *bulk* (curah) (Wardani, 2020:102). Karyawan generasi Z di PT.Smart Tbk telah menunjukkan bahwa sebagai karyawan yang adaptif dan inovatif, dengan kemampuan memanfaatkan teknologi secara optimal untuk meningkatkan produktivitas dan efisien operasional. Hal ini, menjadikan mereka salah satu aset penting bagi kesuksesan perusahaan (Wardani, 2020:102)

PT.Smart Tbk salah satu perusahaan sawit terbesar di dunia, dan perusahaan berbasis kelapa sawit terbesar di indonesia. Perusahaan yang memiliki sekitar 700.000 hektar perkebunan sawit, 44 pabrik kelapa sawit (PKS), 4 crushing dan 4 kilang. PT.Smart Tbk yang berlokasi di kawasan industri SIER Surabaya. Dalam menghadapi tantangan industri yang dinamin PT.Smart Tbk menyadari pentingnya

kepuasan kerja karyawan. Perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya melalui program pelatihan , pengembangan kompetensi , dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan pendekatan ini, perusahaan berharap dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Menurut laporan tahunan dan data operasional di PT.Smart Tbk menunjukkan peningkatan kinerja pada tahun 2022. Sehingga, penjualan bersih meningkat sebesar 32% dibandingkan tahun sebelumnya berkat perbaikan cuaca, strategi pengolaan yang terintegrasi, dan penekanan produk bernilai tambah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian ilmiah untuk mengkaji lebih dalam pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi Keterikatan Karyawan. Maka diangkatlah penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Keterikatan Karyawan dengan mediasi Keterikatan Karyawan pada karyawan generasi Z di PT.Smart Tbk"

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah diatas, maka masalah yang akan diteliri pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di PT.Smart Tbk?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan generasi Z di PT. Smart Tbk?
3. Apakah Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di PT. Smart Tbk?

4. Apakah Keterikatan Karyawan memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan generasi Z di PT. Smart Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di PT. Smart Tbk
2. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan generasi Z di PT. Smart Tbk
3. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di PT. Smart Tbk
4. Menguji dan menganalisis signifikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi Keterikatan Karyawanpada karyawan generasi Z di PT. Smart Tbk

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat tersendiri bagi instansi perusahaan, serta instansi pendidikan, yang diuraikan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini sebagai pembuktian, apakah teori-teori yang ada dalam perkuliahan terjadi di perusahaan secara langsung. Serta sebagai penerapan teori-teori yang telah didapatkan semasa perkuliahan pada program studi Sarjana Manajemen, Universitas Hayam Wuruk Perbanas, terfokus pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia, pengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan dengan mediasi Keterikatan Karyawan pada karyawan generasi Z di PT. Smart Tbk".

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur bagi kepentingan akademisi yang akan memahami tentang pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Keterikatan Karyawan pada karyawan generasi Z di PT. Smart Tbk

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada Perusahaan mengenai Tingkat signifikansi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Keterikatan Karyawan pada karyawan generasi Z di PT. Smart Tbk

1.5 Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah untuk dipahami maka penulis membuat gambaran mengenai pembahasan yang akan ditulis, Adapun sistematika penulisan skripsi, yakni :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini, membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian skripsi sesuai dengan aturan penulisan didalam buku panduan skripsi dari Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab tinjauan pustaka ini, membahas tentang penelitian

terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab metode penelitian ini, membahas tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, instrument penelitian, Teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrument, dan teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab metode penelitian ini, menguraikan evaluasi model pengukuran dan deskripsi subyek dan variabel yang diteliti beserta analisis data dan pembahasan yang didasarkan pada permasalahan. Hasil dari pengujian data yang telah dilakukan akan digunakan untuk menjawab pemecahan masalah dari subyek penelitian, serta implikasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab metode penelitian ini, menjelaskan kesimpulan yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap rumusan masalah, keterbatasan penelitian yang ditemukan pada saat penelitian tersebut serta saran dari peneliti untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya.