

BAB I

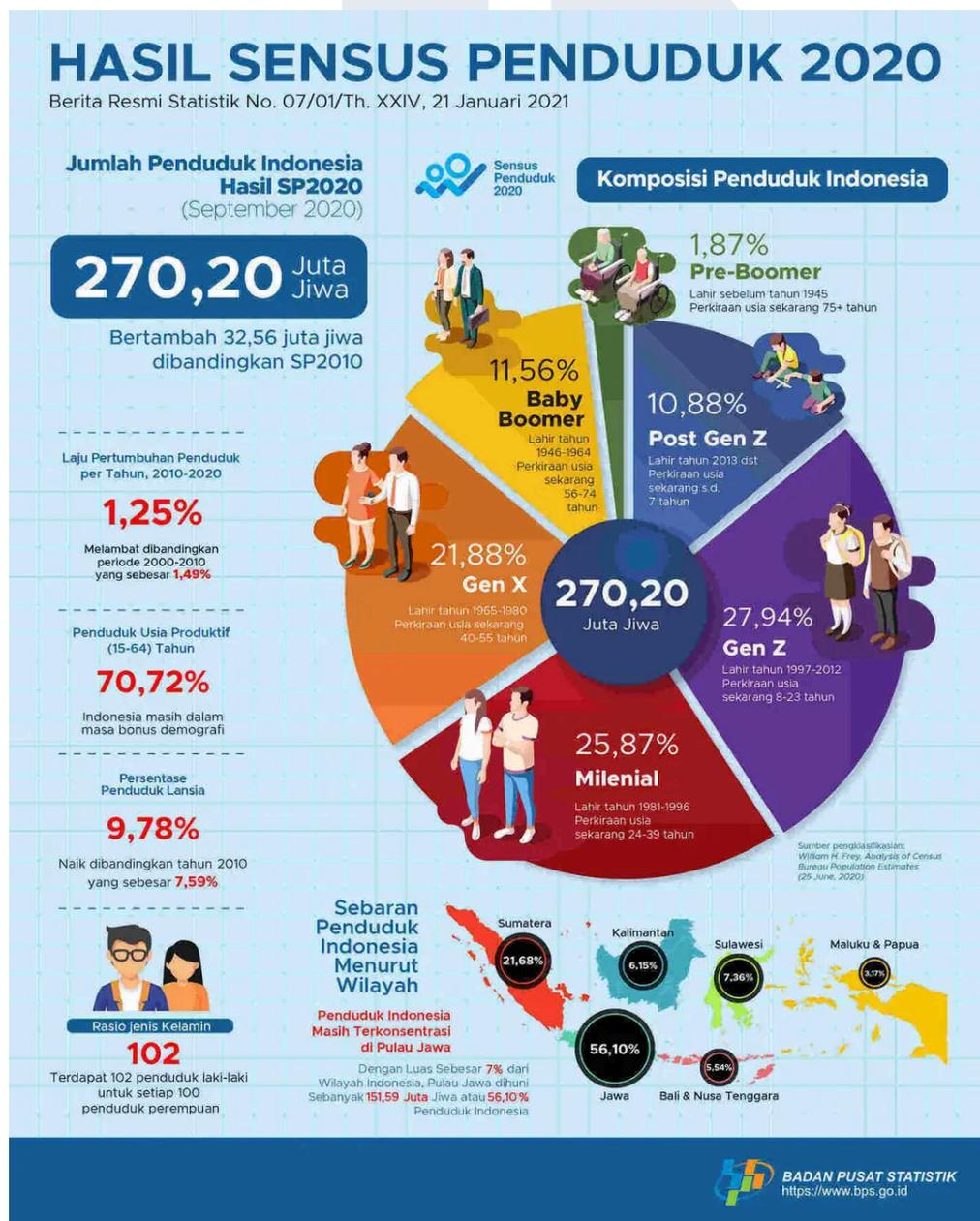
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Generasi Z (Gen Z) adalah kelompok orang yang lahir antara tahun 1996 sampai dengan tahun 2012. Gen Z telah memasuki dunia kerja dan menjadi fokus penelitian yang semakin meningkat. Gen Z merupakan generasi yang paling sulit untuk direkrut dan dipertahankan di tempat kerja.

Menurut data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik dan beberapa laporan demografi terbaru, populasi Generasi Z di Indonesia adalah salah satu yang terbesar dalam struktur demografi Indonesia. Generasi ini akan memainkan peran penting dalam pertumbuhan sosial dan ekonomi Indonesia dalam beberapa dekade mendatang. Estimasi Populasi Generasi Z: Menurut data BPS pada tahun 2020, Generasi Z di Indonesia diperkirakan mencapai sekitar 27,94% dari total populasi Indonesia, yang pada saat itu berjumlah sekitar 270 juta orang. Dengan demikian, Generasi Z diproyeksikan berjumlah sekitar 75,49 juta orang pada tahun 2020. Pada 2024, angka ini mungkin sedikit meningkat atau tetap stabil, mengingat beberapa individu dari generasi ini baru saja memasuki usia produktif. Struktur Populasi yang Muda: Indonesia dikenal memiliki struktur populasi yang muda, dan Generasi Z mewakili bagian penting dari angkatan kerja masa depan. Menurut proyeksi BPS, pada 2024, mereka akan mendominasi kelompok usia produktif di Indonesia, yang akan memberikan dampak signifikan pada perekonomian, pasar tenaga kerja, serta sektor pendidikan dan teknologi. Generasi Z di Indonesia, yang

akan memulai memasuki pasar kerja dalam beberapa tahun terakhir, diproyeksikan akan memainkan peran penting dalam mengisi dan membentuk angkatan kerja masa depan. Mengingat besarnya populasi Generasi Z, diperkirakan mereka akan mendominasi angkatan kerja dalam 5 hingga 10 tahun mendatang.



Gambar 1.1 Data Statistik Jumlah Penduduk Generasi

Sumber: BPS 2020

Selain data pendukung dari artikel, penulis juga melakukan pra wawancara pada narasumber penulis yang berstatus karyawan di perusahaan berbidang *consulting firm* dan termasuk Gen Z. Penulis menanyakan gimana kondisi kerja di perusahaan dia, narasumber tersebut menjelaskan bahwa perusahaan tersebut mempunyai waktu kerja yang keras dan selalu perlu fokus yang maksimal, dan dalam performa kerja penulis menanyakan apakah performa tersebut tetap berjalan lancar dan narasumber tersebut menjawab bahwa performa bagi dia sendiri secara individual sudah tercapai.

Dalam artikel "*Why more Gen Z workers are being placed on performance-improvement plans*" Survei yang dilakukan oleh Resume Template mengungkap bahwa 1 dari 10 pekerja Gen Z telah ditempatkan pada rencana peningkatan kinerja dalam setahun terakhir. Temuan lain menunjukkan bahwa karyawan Gen Z cenderung bekerja lebih sedikit jam per hari dan lebih sering terlibat dalam aktivitas non-pekerjaan selama jam kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka juga lebih sering diminta untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam survei yang dikutip, ditemukan bahwa pekerja Gen Z memiliki kecenderungan:

1. **Bekerja lebih sedikit jam per hari** dibandingkan generasi sebelumnya, yang dapat menimbulkan persepsi bahwa mereka kurang berdedikasi.

2. **Lebih sering terlibat dalam aktivitas non-pekerjaan selama jam kerja**, dibandingkan Milenial dan Gen X, yang dianggap lebih fokus pada tugas pekerjaan.
3. **Lebih sering diminta untuk meningkatkan kinerja mereka**, mencerminkan evaluasi yang lebih rendah dibandingkan karyawan dari generasi lain.

Hal ini diduga terkait dengan beberapa faktor, seperti:

1. **Pengelolaan waktu yang kurang efektif**: Pekerja Gen Z dilaporkan bekerja lebih sedikit jam per hari dibandingkan generasi sebelumnya dan sering terlibat dalam aktivitas non-pekerjaan selama jam kerja.
2. **Ekspektasi yang tidak realistis**: Banyak pekerja Gen Z menginginkan fleksibilitas yang tinggi tanpa menyadari kebutuhan organisasi untuk menjaga produktivitas dan hasil kerja.
3. **Kurangnya pemahaman budaya kerja**: Sebagai generasi baru di dunia kerja, Gen Z sering mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan standar profesional yang berlaku.

Artikel dari Business Insider berjudul “*Consulting Has a Gen Z Problem*” menyoroti bahwa kinerja karyawan Generasi Z di industri konsultasi menghadapi tantangan serius.. Meskipun konsultasi menawarkan peluang pengembangan keterampilan dan jaringan yang luas, beberapa faktor membuat kinerja Gen Z tidak optimal:

1. **Work-Life Balance yang Buruk**

Jam kerja yang panjang, sering kali mencapai 60–80 jam per minggu, menjadi tantangan besar bagi Gen Z yang sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketidakseimbangan ini menyebabkan burnout dan penurunan motivasi, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja kerja mereka.

2. **Kurangnya Keterlibatan dan Makna dalam Pekerjaan**

Gen Z cenderung mencari pekerjaan yang selaras dengan nilai dan tujuan pribadi. Ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka kurang memberikan dampak yang bermakna, keterlibatan mereka menurun, sehingga memengaruhi kualitas hasil kerja.

3. **Pandangan Jangka Pendek terhadap Konsultasi**

Banyak karyawan Gen Z menganggap pekerjaan di bidang konsultasi hanya sebagai batu loncatan, bukan karier jangka panjang. Sikap ini dapat mengurangi dedikasi dan komitmen, yang berkontribusi pada kinerja kerja yang kurang maksimal.

4. **Tekanan Lingkungan Kerja yang Tinggi**

Industri konsultasi dikenal memiliki tekanan tinggi untuk memenuhi target klien dan tenggat waktu yang ketat. Tekanan ini dapat memengaruhi stabilitas emosional dan mental Gen Z, sehingga menurunkan kemampuan mereka untuk memberikan hasil kerja yang konsisten dan berkualitas.

Kinerja karyawan, termasuk dari Gen Z, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mereka alami. Dalam industri konsultasi, faktor seperti work-life balance, makna pekerjaan, dan tekanan lingkungan kerja memegang peran penting.

Oleh karena itu, penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Gen Z di *consulting firm* menjadi penting. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Gen Z di tempat kerja antara lain *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction*, terhadap *Job Performance*.

Sebagian dari pengaruh *Job Performance* para Generasi Z, *Work-Life Balance* merupakan keseimbangan dari pekerjaan seorang karyawan dan kehidupan pribadi seorang karyawan. Mayoritas pekerja Generasi Z bergantung dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Saat bekerja, mereka lebih berjuang dalam mengatur waktu secara efisien serta menghadapi tekanan di rumah dan tempat kerja. *Job Satisfaction* adalah Perilaku positif yang dirasakan oleh seorang karyawan dari perusahaan dimana mereka kerja. Penelitian dari (Asari, 2022) ditemukan kalau *Work-Life Balance* mempunyai pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja kerja karyawan, sebaliknya memiliki pengaruh negatif serta juga signifikan kepada *Job Performance*. *Job Performance* adalah kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan kerja mereka. Hasil analisis mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan.



Gambar 1.2: Faktor untuk memperbaiki *Work-Life Balance*

Sumber: Kronos Incorporated (2019)

Job Performance yang rendah dapat berdampak buruk pada perusahaan. Menurut (Rehman et al., 2020) *Job Performance* bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berada di dalam kendali seseorang yang dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi. Hal ini juga memiliki hubungan dengan salah satu jurnal yang menyatakan bahwa Perusahaan rintisan saat ini semakin menyadari pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi karyawan Gen Z. Meskipun mereka telah menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, sekitar 25% karyawan Gen Z masih merasa tidak puas dengan kondisi tersebut (Angin & Saragih, 2021). Situasi ini semakin rumit dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang mempengaruhi 17 ribu karyawan perusahaan rintisan pada Mei 2022. Jika kondisi ini berlanjut, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, mengingat Gen Z memiliki kebutuhan akan keamanan kerja, status pekerjaan, dan peluang untuk promosi.

Ketidakpastian dalam pekerjaan dapat menciptakan perasaan tidak aman yang berpengaruh pada motivasi dan produktivitas mereka. Berbagai dimensi kualitas hidup kerja (QWL) bagi Gen Z tampaknya masih belum terpenuhi, yang dapat menurunkan performa kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini agar dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan Gen Z.

Job Performance yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan dan perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan hilangnya motivasi dan inovasi kerja, serta menurunkan keuntungan dan pendapatan perusahaan. Selain itu, *employee performance* yang rendah juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan, pelayanan kepada pelanggan, dan sasaran bisnis lainnya. Hasilnya, perusahaan bisa kehilangan profitnya. Menurut survei yang dilakukan oleh Korn Ferry Institute, Gen Z merupakan generasi yang paling sulit untuk direkrut dan dipertahankan di tempat kerja.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Dari latar belakang yang sudah dibahas di atas oleh penulis, maka kita dapat merumuskan masalah yang ditemukan dalam penelitian ini:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* karyawan Generasi Z di *Consulting Firm*?

2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* karyawan Generasi Z di *Consulting Firm*?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* karyawan Generasi Z di *Consulting Firm*?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang sudah diuraikan, maka penulis dapat meneruskan tujuan penelitian yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif yang terdapat pada *Work-Life Balance* kepada *Job Performance* karyawan Generasi Z di *Consulting Firm*
2. Untuk mengetahui pengaruh positif yang terdapat pada *Work-Life Balance* kepada *Job Satisfaction* karyawan Generasi Z di *Consulting Firm*
3. Untuk mengetahui pengaruh positif yang terdapat pada *Job Satisfaction* kepada *Job Performance* karyawan Generasi Z di *Consulting Firm*

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat dalam memberikan pemahaman mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, *Job*

Satisfaction, terhadap *Job Performance* pada karyawan Generasi Z di *Consulting Firm*

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi sumber referensi atau pemahaman bagi para masyarakat, para pekerja Generasi Z, dan perusahaan untuk mengetahui informasi dan memahami pengaruh *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction*, terhadap *Job Performance* pada karyawan Generasi Z di *Consulting Firm*, sehingga dapat mengembangkan kinerja karyawan dan perusahaan.

1.5 Batasan Penelitian

Pada penelitian terdapat batas yang menjadi ruang lingkup penelitian. Tujuannya untuk memfokuskan masalah yang sudah dirumuskan. Berikut batasan penelitian ini:

1. Responden pada penelitian ini adalah Pria dan Wanita yang lahir pada tahun 1996 sampai 2012 (Generasi Z)
2. Penelitian ini dibatasi pada 3 variabel yang digunakan yaitu *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction*, terhadap *Job Performance*
3. Penelitian ini terbatas pada karyawan yang bekerja di perusahaan dibidang *Consulting Firm*

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini memiliki 5 bab dengan fungsinya tersendiri yang mempunyai hubungan terikat, yang memiliki tujuan untuk menjelaskan penelitian dengan lengkap. Berikut sistematika penulisan tersebut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, akan berisi latar belakang dari penelitian, alasan untuk meneliti judul, manfaat penelitian, tujuan penelitian, serta batasan penelitian. Berfungsi untuk menjelaskan awalan serta gambaran dari materi penelitian dan menjadi pembukaan untuk memasuki penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, mempunyai tujuan untuk dapat memberikan penjelasan serta menguatkan konsep dari penelitian ini. Bab ini akan berisi Tinjauan Teori, Model dan Hipotesis penelitian, hubungan antar variabel dan Penelitian Terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini, akan lebih menjelaskan penelitian ini dengan gambaran umum secara seluruh objek penelitian yang akan diteliti, model analisis, serta hipotesis yang terdapat pada jawaban pada permasalahan dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, data yang telah dikumpulkan oleh peneliti akan diolah dan dijabarkan hasil uraiannya melalui beberapa hasil uji dan software yang akan digunakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, memberikan kesimpulan serta saran atas penelitian yang telah dijelaskan untuk menjelaskan secara singkat serta membantu penelitian selanjutnya kedepannya.

