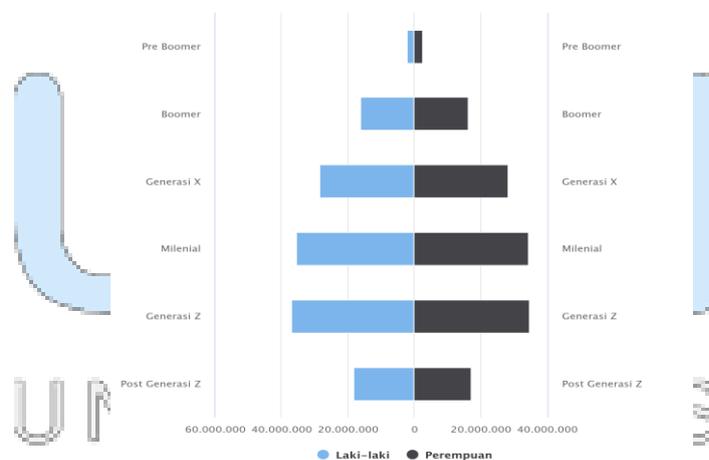


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam beberapa dekade terakhir, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah lanskap dunia kerja secara drastis. Di Indonesia, transformasi ini semakin nyata dengan kemunculan generasi Z, generasi yang tumbuh bersamaan dengan era digital. Perkembangan teknologi dan perubahan budaya kerja juga telah menciptakan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama dengan masuknya generasi Z ke dunia kerja. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dikenal sebagai generasi digital yang tumbuh di tengah perkembangan teknologi modern. Hal ini membuat generasi Z memiliki keterampilan digital yang unggul serta ekspektasi terhadap fleksibilitas, transparansi, dan efisiensi dalam pekerjaan. Berikut hasil sensus populasi generasi Z dibanding dengan generasi lainnya, menurut Badan Pusat Statistika (BPS):



Gambar 1.1 Hasil Sensus Penduduk 2020

Sumber: BPS 2021

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), generasi Z mencakup 24,85% dari total populasi Indonesia. Generasi Z mencakup proporsi yang signifikan di wilayah Jabodetabek sebesar 23,91%, atau sekitar 8,1 juta jiwa. Di sektor teknologi yang

dominan di kawasan ini, generasi Z memegang peranan penting sebagai salah satu penyerap tenaga kerja terbesar. Sektor teknologi di Indonesia terus berkembang pesat, sejalan dengan transformasi digital yang dilakukan oleh berbagai organisasi. Berdasarkan data (Kementerian Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tangerang, 2023). Sekitar 40% tenaga kerja di sektor teknologi di wilayah Jabodetabek berasal dari generasi Z. Namun, organisasi dalam sektor ini menghadapi berbagai tantangan seperti kurangnya koordinasi antar tim, komunikasi yang belum optimal, dan kesulitan dalam pengambilan keputusan strategis. Masalah-masalah tersebut berdampak pada menurunnya *job performance* yang menjadi indikator utama keberhasilan suatu organisasi.

*Job performance* mencakup beberapa elemen penting, yaitu efisiensi, inovasi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Penelitian Shah et al. (2021) menunjukkan bahwa koordinasi tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas hingga 18%. Sementara itu, komunikasi yang transparan, seperti yang dicatat oleh Colquitt et al. (2020), dapat meningkatkan kolaborasi hingga 30%. Kemampuan pengambilan keputusan partisipatif, menurut Suryana (2021), juga berperan penting dalam mendorong inovasi hingga mencapai 23%. Namun, integrasi elemen-elemen ini sering terkendala oleh preferensi generasi Z terhadap fleksibilitas kerja yang bertolak belakang dengan struktur organisasi yang masih cenderung hierarkis. Selain itu, *knowledge sharing* menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kolaborasi dan inovasi dalam organisasi. Proses berbagi pengetahuan antar individu dapat membantu mentransfer informasi dengan lebih efisien, seperti yang ditemukan oleh Wang et al. (2019), bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan produktivitas hingga 25%. Namun, generasi Z sering merasa kesulitan beradaptasi dengan struktur kerja tradisional yang menghambat interaksi lintas tim. Deloitte (2023) mencatat bahwa kurangnya sistem kerja yang mendukung kolaborasi menjadi salah satu alasan utama ketidakpuasan karyawan generasi Z di sektor teknologi.

Salah satu indikator utama keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan atau *job performance*. *Job performance* sebagai serangkaian perilaku kerja yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi. *Job performance* mencakup beberapa

elemen, yaitu efisiensi, inovasi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti koordinasi (*coordination*), komunikasi (*communication*), dan pengambilan keputusan (*decision making*) dianggap sebagai elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Shah et al dkk., 2021). Penelitian Shah et al. (2021) menunjukkan bahwa koordinasi tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas hingga 18%, dan komunikasi yang transparan seperti yang dicatat oleh Colquitt et al. (2020) dapat meningkatkan kolaborasi hingga 30%. Kemudian menurut Suryana (2021), kemampuan pengambilan keputusan yang partisipatif juga berperan penting dalam mendorong inovasi hingga mencapai 23%. Namun, integrasi elemen-elemen ini sering terkendala oleh preferensi generasi Z terhadap fleksibilitas kerja yang bertolak belakang dengan struktur organisasi yang masih cenderung hierarkis. Selain itu, *knowledge sharing* menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kolaborasi dan inovasi dalam organisasi. Proses berbagi pengetahuan antar individu dapat membantu mentransfer informasi dengan lebih efisien seperti yang ditemukan oleh Wang et al. (2019) bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan produktivitas hingga 25%. Namun, di Indonesia khususnya di sektor teknologi memiliki tantangan tersendiri dalam mengoptimalkan *job performance* seringkali berkaitan dengan perbedaan preferensi generasi Z dan tuntutan organisasi yang masih didominasi oleh struktur kerja tradisional.

Salah satu tantangan utamanya adalah bagaimana mengintegrasikan preferensi generasi Z terhadap fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan pribadi dengan tuntutan organisasi untuk kolaborasi dan hasil kerja yang optimal. Menurut survei (Dreamtalent, 2023) menunjukkan bahwa 37% karyawan generasi Z di sektor teknologi di Jabodetabek mengeluhkan kurangnya koordinasi antar tim yang menghambat inovasi dan efisiensi kerja. Selain itu, komunikasi yang belum efektif seringkali meningkatkan risiko kesalahpahaman, yang berdampak negatif pada pengambilan keputusan strategis. Menurut Jakpat (2022), hal ini diperparah oleh fakta bahwa generasi Z memiliki kecenderungan berpindah pekerjaan dengan 45% dari mereka telah mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan dalam dua tahun pertama karena gaji yang tidak memadai, budaya kerja yang kurang inklusif, dan minimnya peluang pengembangan karir.

Pada konteks penelitian ini, *knowledge sharing* merupakan salah satu variabel mediasi yang menjadi solusi yang potensial untuk mengatasi permasalahan tersebut. *Knowledge sharing* adalah proses berbagi pengetahuan antara individu dalam organisasi, yang dapat mendorong kolaborasi dan transfer informasi yang efisien yang juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan produktivitas hingga 25% (Wang et al., 2019). Namun, di Indonesia struktur kerja yang hierarkis sering menjadi hambatan bagi generasi Z untuk berbagi pengetahuan secara efektif. (Deloitte, 2023) mencatat bahwa kurangnya komunikasi interaktif dan minimnya sistem kerja yang mendukung kolaborasi lintas tim menjadi masalah utama dalam organisasi yang mempekerjakan generasi Z.

Melihat fenomena ini, penting bagi organisasi untuk memahami pengaruh koordinasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan terhadap *job performance* melalui *knowledge sharing*, terutama pada karyawan generasi Z di wilayah Jabodetabek. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, guna mendukung kinerja karyawan serta mengoptimalkan potensi generasi muda dalam era digital.

## 1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *coordination* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *decision making* (X3) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek?
2. Apakah *coordination* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* (M) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek?
3. Apakah *communication* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *decision making* (X3) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek?
4. Apakah *communication* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* (M) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek?
5. Apakah *knowledge sharing* (M) berpengaruh signifikan terhadap *decision making* (X3) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek?
6. Apakah *decision making* (X3) berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Y) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek?

7. Apakah *knowledge sharing* (M) berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (Y) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek.

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *coordination* (X1) terhadap *decision making* (X3) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek.
2. Menganalisis pengaruh *coordination* (X1) terhadap *knowledge sharing* (M) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek.
3. Menganalisis pengaruh *communication* (X2) terhadap *decision making* (X3) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek.
4. Menganalisis pengaruh *communication* (X2) terhadap *knowledge sharing* (M) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek.
5. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* (M) terhadap *decision making* (X3) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek.
6. Menganalisis pengaruh *decision making* (X3) terhadap *job performance* (Y) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek.
7. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* (M) terhadap *job performance* (Y) pada karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya literatur terkait bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan koordinasi, komunikasi, pengambilan keputusan, berbagi pengetahuan, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh *coordination*, *communication*, *decision making*, dan *knowledge sharing* terhadap kinerja kerja.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan di wilayah Jabodetabek dalam merumuskan strategi dan kebijakan peningkatan kinerja karyawan Gen Z yang tepat melalui penguatan koordinasi, komunikasi, dan

pengambilan keputusan serta pemanfaatan teknologi berbagi pengetahuan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi karyawan muda.

### 1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan untuk memberikan fokus dan arah yang jelas, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Gen Z yang bekerja di wilayah Jabodetabek, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke wilayah lain.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan Gen Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, sehingga hasil penelitian tidak mencakup generasi lainnya seperti Generasi Y (Millennials) atau Generasi X.
3. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada *coordination*, *communication*, *decision making*, dan *knowledge sharing* sementara faktor-faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi *job performance* tidak dibahas secara mendalam.
4. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu sehingga hasil yang diperoleh hanya mencerminkan kondisi pada waktu penelitian berlangsung dan mungkin tidak relevan jika ada perubahan signifikan di masa depan.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan penelitian “Pengaruh *Coordination*, *Communication*, dan *Decision making* Terhadap *Job performance* Melalui *Knowledge sharing* Pada Karyawan Gen Z di Wilayah Jabodetabek” dibagi menjadi lima bab, di mana antara satu bab dengan bab lainnya memiliki keterhubungan yang saling berkesinambungan, berikut rinciannya:

#### BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penelitian.

## BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan teori-teori yang mendasari penelitian ini, termasuk konsep tentang koordinasi, komunikasi, pengambilan keputusan, berbagi pengetahuan, dan kinerja karyawan.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan metode penelitian yang digunakan, meliputi pendekatan penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta teknik analisis data.

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil penelitian yang diperoleh serta analisis terhadap hasil tersebut, yang dikaitkan dengan tinjauan pustaka dan tujuan penelitian.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari penelitian ini serta saran-saran untuk penelitian selanjutnya atau aplikasi praktis bagi perusahaan.

UMMN  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA