

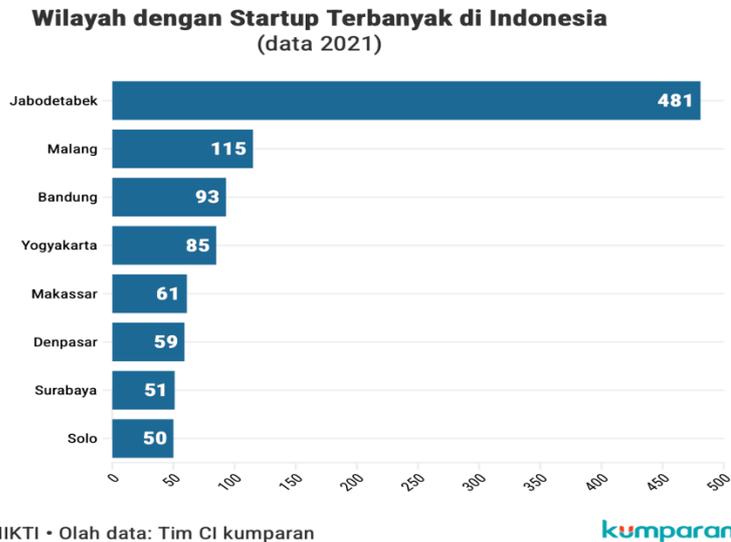
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan berkembangnya globalisasi, Indonesia sebagai negara berkembang mulai memasuki era digital, ditandai dengan meningkatnya jumlah pengguna internet. Berdasarkan survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2023, jumlah pengguna internet di Indonesia pada periode 2022 hingga 2023 mencapai 215,63 juta jiwa, atau sekitar 78,19% dari total populasi yang berjumlah 275,77 juta jiwa. Tren ini turut mendorong pertumbuhan bisnis rintisan di berbagai daerah, memberikan dampak positif bagi masyarakat serta perekonomian. Berbagai startup mulai bermunculan di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari (Pratama & Setiadi, 2021).

Startup merupakan jenis usaha yang berfokus pada inovasi produk dan layanan dengan memanfaatkan teknologi digital. Menurut European Startup Monitor dalam rintisanindonesia.com, terdapat tiga karakteristik utama dari perusahaan rintisan, yaitu beroperasi kurang dari satu dekade, menerapkan teknologi mutakhir serta model bisnis yang inovatif, serta berorientasi pada pertumbuhan jumlah karyawan dan peningkatan penjualan. Startup juga dikenal dengan sistem kerja yang fleksibel, sehingga menarik perhatian berbagai generasi. Namun, fleksibilitas ini dapat menjadi tantangan karena struktur bisnis startup berbeda dari perusahaan yang sudah mapan. Banyak startup mengartikan fleksibilitas sebagai kemampuan mengerjakan banyak tugas sekaligus, yang berpotensi menurunkan produktivitas akibat tingginya beban kerja (Ramadhanti et al., 2022).



Gambar 1.1 Total Startup di Indonesia

Sumber: Kumparan, 2022.

Menurut laporan Indonesia Digital Creative Industry Society tahun 2021 yang dikutip dari kumparan.com, jumlah perusahaan startup di Indonesia telah mencapai 995. Dari jumlah tersebut, 481 perusahaan berbasis di wilayah Jabodetabek, menjadikannya pusat pertumbuhan startup terbesar. Sementara itu, terdapat 115 startup di Malang, 93 di Bandung, 85 di Yogyakarta, 61 di Makassar, 59 di Denpasar, 51 di Surabaya, dan 50 di Solo. Meskipun industri startup mengalami perkembangan yang pesat, mereka menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan tenaga kerja. Berdasarkan laporan Growth & Scale Talent Playbook tahun 2022, sekitar 91% karyawan di perusahaan rintisan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri. Salah satu alasan utama di balik tingginya angka tersebut adalah ketidaksesuaian antara visi, misi, dan budaya perusahaan dengan harapan karyawan, yang sering kali tidak siap menghadapi tuntutan pekerjaan seperti beban kerja tinggi, jam kerja panjang, serta faktor lainnya.

Kota Tangerang Selatan, yang merupakan bagian dari Provinsi Banten dan termasuk dalam wilayah metropolitan Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok,

Tangerang, dan Bekasi), menunjukkan pertumbuhan signifikan di sektor startup. Namun, menurut data dari SIMBADA (Sistem Informasi Manajemen Bantuan Daerah) Kota Tangerang Selatan periode 2021–2023, partisipasi angkatan kerja mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, jumlah tenaga kerja tercatat sebanyak 852.435 orang, menurun menjadi 817.237 pada 2022, dan kembali turun menjadi 652.575 pada 2023. Tren ini mengindikasikan adanya sejumlah faktor yang memengaruhi dinamika ketenagakerjaan di daerah tersebut, sehingga berdampak pada penurunan tingkat partisipasi kerja.

Di sisi lain, saat ini terdapat empat generasi utama yang terlibat aktif di dunia kerja. Generasi Baby Boomer, yang lahir antara tahun 1946 dan 1964, dikenal memiliki dedikasi tinggi serta loyalitas yang kuat terhadap tempat kerja. Generasi X (1965–1980) cenderung lebih independen dan fleksibel dalam menjalani tugas profesional. Generasi Milenial atau Generasi Y, lahir antara 1981 dan 1995, memiliki karakter yang sangat responsif terhadap perkembangan teknologi dan menekankan pentingnya work-life balance. Sedangkan Generasi Z, yang lahir antara 1996 dan 2010, memasuki dunia kerja dengan pola pikir digital dan teknologi sebagai bagian utama dari aktivitas mereka. Sementara itu, Generasi Alpha—yang lahir setelah 2011—diproyeksikan akan menjadi bagian dari tenaga kerja di masa mendatang. (Gramedia, 2021).

Saat ini, startup membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan mampu mengoptimalkan teknologi agar dapat bersaing di industri yang semakin kompetitif. *Generasi Z*, yang telah terbiasa dengan perkembangan teknologi sejak dini, menjadi salah satu kelompok yang paling siap untuk memenuhi kebutuhan tersebut.



Gambar 1.2 Indonesia Didominasi Gen Z dan Milenial

Sumber: Katadata, 2021.

Generasi Z saat ini menjadi kelompok demografis paling dominan di Indonesia, dengan proporsi mencapai sekitar 27,94% dari total penduduk. Menurut Sensus Penduduk 2020 yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS), generasi ini terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, sehingga pada tahun 2021 mereka berada dalam kisaran usia 9 hingga 24 tahun. Berdasarkan data terbaru dari BPS Kota Tangerang Selatan yang dirangkum dalam Databoks tahun 2024, jumlah penduduk kota ini telah mencapai sekitar 1,43 juta jiwa. Meskipun rata-rata pertumbuhan tahunan dalam lima tahun terakhir tercatat menurun sebesar 3,36%, penurunan ini masih lebih kecil dibandingkan tingkat pertumbuhan lima tahun sebelumnya sebesar 2,65%.

Distribusi usia penduduk menunjukkan bahwa kelompok usia 15–19 tahun berjumlah sekitar 101.010 orang, usia 20–24 tahun mencapai 116.980 orang, dan kelompok usia 25–29 tahun sekitar 116.000 orang. Data ini memperlihatkan bahwa Kota Tangerang Selatan memiliki populasi Generasi Z yang cukup signifikan, yang berpotensi besar dalam dunia kerja maupun sektor produktif

lainnya. Menurut laporan Databoks dalam (Akbar, 2024), sekitar 45% dari Generasi Z lebih memilih bekerja di perusahaan startup dibandingkan sektor lainnya. Meski merupakan kelompok tenaga kerja termuda, mereka mampu bersaing dengan generasi sebelumnya.

Lebih dalam lagi, laporan (Deloitte, 2023) mencatat bahwa 49% Gen Z secara global berencana pindah kerja dalam dua tahun, dengan alasan utama: kurangnya keseimbangan kehidupan kerja, tidak adanya kejelasan karier, dan budaya kerja yang tidak inklusif. Dalam penelitian oleh Nugroho et al. (2022) menegaskan bahwa salah satu penyebab utama penurunan kinerja Gen Z di startup adalah ketidaksesuaian antara nilai pribadi (personal values) dengan budaya organisasi, serta rendahnya continuous commitment karena minimnya investasi emosional dan struktural dari organisasi.

Generasi Z dikenal memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka dan menginginkan kepuasan kerja yang tinggi. Namun, tantangan muncul ketika perusahaan tidak mampu memenuhi ekspektasi ini, yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Survei terbaru mengindikasikan bahwa 6 dari 10 perusahaan telah memecat fresh graduate dari Generasi Z yang direkrut tahun ini, dengan alasan utama kurangnya motivasi dan kemampuan komunikasi yang buruk. continuous commitment (komitmen berkelanjutan) dan personal values (nilai-nilai pribadi) merupakan faktor penting yang mempengaruhi employee performance (kinerja karyawan).

Variabel *Continuous Commitment* memiliki peran penting dalam mempertahankan karyawan di dalam organisasi. Komitmen ini mengacu pada kesadaran individu untuk tetap bekerja dalam suatu perusahaan karena investasi yang telah mereka lakukan, seperti pengalaman dan keterampilan yang diperoleh selama bekerja (Indrayani et al., 2024) Karyawan dengan tingkat Continuous

Commitment yang tinggi bertahan bukan karena faktor emosional, tetapi karena mereka menyadari potensi kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan kuat terhadap perusahaan cenderung lebih dapat diandalkan, mencurahkan lebih banyak energi dalam pekerjaannya, dan memiliki rencana jangka panjang untuk tetap bertahan. Ketika organisasi menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan dan pengembangan karyawan, maka karyawan pun lebih cenderung menunjukkan komitmen terhadap perusahaan. Perasaan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja akan mendorong mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Continuous Commitment pada karyawan Generasi Z di perusahaan startup dipengaruhi oleh pengembangan karier, dukungan organisasi, dan kesesuaian nilai. Generasi Z mencari lingkungan kerja yang tidak hanya menawarkan gaji kompetitif, tetapi juga peluang berkembang dan pengalaman bermakna. Inisiatif perusahaan dalam tanggung jawab sosial dan keberlanjutan dapat meningkatkan keterikatan emosional mereka. Budaya kerja yang mendukung pengembangan individu dan sejalan dengan nilai karyawan memperkuat komitmen mereka.

Namun, survei Katadata Insight Center (KIC) dan Kredivo tahun 2021 menunjukkan bahwa 57% karyawan Generasi Z di Indonesia pernah berpindah kerja dalam dua tahun terakhir. Loyalitas jangka panjang mereka masih rendah akibat banyaknya peluang kerja lain yang lebih menarik dari segi kompensasi, fleksibilitas, dan jenjang karier. Generasi Z lebih cenderung mengeksplorasi kesempatan baru dibandingkan bertahan di satu perusahaan dalam waktu lama.

Oleh karena itu, membangun Continuous Commitment tidak hanya bergantung pada faktor finansial, tetapi juga pengalaman kerja. Strategi seperti jalur karier yang jelas, fleksibilitas kerja, serta program retensi seperti insentif berbasis performa dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan komitmen dan mengurangi turnover. Tantangan loyalitas tetap ada, tetapi dengan

mana emosi manusia terbagi menjadi dua jenis, yaitu emosi positif dan emosi negatif, yang dapat memengaruhi cara individu berperilaku. Kedua, sifat individu, misalnya seseorang yang memiliki sifat suka menolong cenderung mendapatkan penghargaan lebih tinggi di lingkungan sosial. Ketiga, jenis kelamin, yang turut memengaruhi kecenderungan seseorang dalam menunjukkan perilaku menolong. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa *personal value* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup memiliki nilai-nilai pribadi yang mempengaruhi preferensi dan perilaku kerja mereka. Sebuah studi oleh Westscience Press pada tahun 2021 mengidentifikasi tujuh jenis nilai kerja yang dianggap penting oleh Generasi Z di Indonesia, yaitu nilai intrinsik, ekstrinsik, supervisi, sosial, altruistik, rekreasi, dan stabilitas. Selain itu, Generasi Z sangat berorientasi pada tujuan dan nilai-nilai pribadi. Mereka cenderung lebih termotivasi oleh pekerjaan yang selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka, seperti fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Bulut & Maraba, 2021).

Employee Performance (kinerja karyawan) sangat penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Kinerja karyawan tidak lagi dipandang hanya sebagai hasil dari kemampuan individu dalam memenuhi tujuan pekerjaan, tetapi juga sebagai kontribusi penting bagi tujuan strategis perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap orang memberikan kontribusi semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan mereka saat persaingan semakin ketat. Kinerja yang dapat diandalkan dari setiap orang tidak hanya membantu perusahaan mencapai tujuannya, tetapi juga meningkatkan reputasi, pertumbuhan, dan keberlanjutan organisasi di pasar yang dinamis dan terus berubah (Memon et al., 2023), (Nguyen et al., 2020) & (Siddiqui, 2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah factor personal yang ditunjukkan dengan tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu (Riwukore et al., 2022)

Terdapat variabel lain yang dapat menjadi penghubung antara *continuous commitment* dan *personal value* terhadap *Kinerja karyawan*, yaitu *Job Satisfaction*. Kepuasan kerja jadi faktor kunci yang hasilnya mempengaruhi komitmen organisasi serta menurunkan keinginan untuk berhenti kerja (Huynh et al., 2023)

Job Satisfaction merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap tingkat loyalitas serta produktivitas karyawan dalam organisasi. Karyawan akan bersemangat kerja secara tinggi serta sanggup bertahan pada pekerjaannya jika di dalam dirinya terdapat kepuasan kerja. Dukungan perusahaan terhadap beberapa hal yang bisa menaikkan kepuasan kerja pegawai sangat dibutuhkan. Perusahaan perlu memastikan karyawan telah merasakan kepuasan kerja sehingga akan tumbuh komitmen organisasi. Karyawan akan memutuskan bertahan di perusahaan dan memberi kontribusi maksimal ketika mendapatkan job satisfaction yang tinggi (Alfianto & Hadi, 2024). Pada penelitian (Juliarti & Anindita, 2022), (Arfinasari & Prabowo, 2022), (Ramadhan & Marinda, 2019) menemukan hasil job satisfaction secara optimal nantinya bisa menaikkan kesetiaan kerja karyawan, karena karyawan yang puas biasanya lebih berkomitmen pada perusahaan. Semakin meningkat job satisfaction, maka karyawan juga lebih berkomitmen pada perusahaan. Sedangkan pada penelitian (Aban et al., 2019) tidak ditemukan bahwasanya Job Satisfaction mempengaruhi dengan positif serta signifikan kepada komitmen karyawan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami serta mengelola faktor-faktor yang memengaruhi Job Satisfaction guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan mendukung perkembangan karyawan secara optimal.

Karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup memiliki tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh berbagai factor. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi

terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi

Untuk mengetahui Continuous Commitment dan Personal Value terhadap Employee Performance, penulis melakukan pra-survey terhadap karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan Startup di Kota Tangerang Selatan yang berupa kuesioner menggunakan Google Forms yang menghasilkan data sebagai berikut:

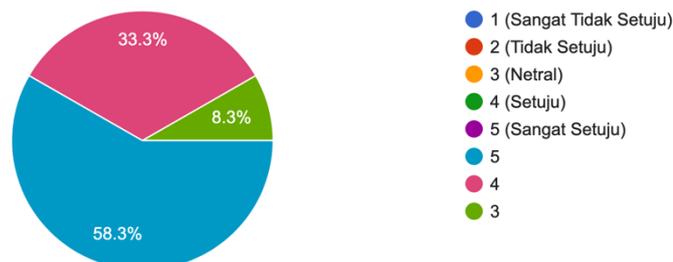
Tabel 1.1 Data Kuesioner

| Variabel | Rata-rata |
|----------------------------|-----------|
| Continuous Commitment (X1) | 3,86 |
| Personal Value (X2) | 3,93 |
| Job Satisfaction (X3) | 4,25 |
| Employee Performance (Y) | 4,42 |

Dari hasil analisis rata-rata diatas, variabel dengan **nilai tertinggi** adalah **Employee Performance** dengan nilai **(4,71)** yang menghasilkan bahwa karyawan merasa memiliki Kinerja yang baik dalam pekerjaannya karna didukung dengan adanya nilai **Continuous Commitment, Job Satisfaction dan Personal Value** tetapi dengan itu menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di perusahaan Startup cenderung memiliki tingkat Komitmen Keberlanjutan yang lebih rendah dibandingkan dengan aspek yang lainnya.

Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik.

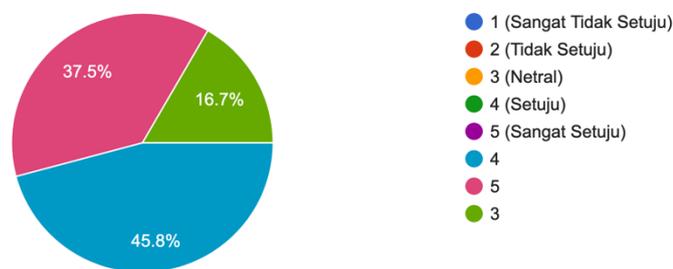
24 responses



Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa sebagian besar dengan nilai 58,3% karyawan memiliki performa kerja yang baik dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik. Namun, tetap ada sebagian kecil yang masih berada pada posisi netral, yang bisa menjadi perhatian bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di perusahaan Startup.

Saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan setiap hari.

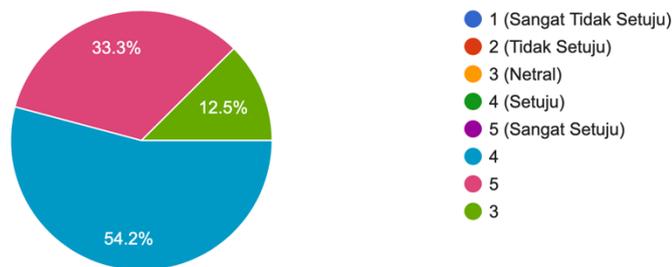
24 responses



Dari hasil pra-survei dilakukan terkait variabel job satisfaction (kepuasan kerja), khususnya mengenai tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari, dapat diinterpretasikan bahwa mayoritas karyawan Gen Z di perusahaan Startup Tangerang Selatan merasa puas dengan pekerjaannya. Namun, masih ada Sebagian 16,7% responden memilih “Netral” yang bisa mengindikasikan bahwa mereka belum sepenuhnya puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai factor seperti kurangnya variasi dalam tugas, kurangnya apresiasi atau masih adanya kendala yang memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Saya merasa dihargai oleh perusahaan atas kinerja saya.

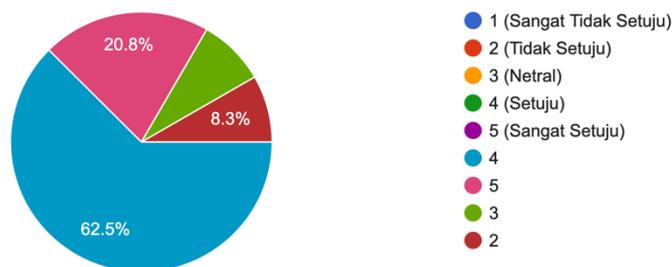
24 responses



Sebanyak 54,2% responden menjawab “Setuju” mengenai perasaan karyawan terhadap penghargaan atas kinerja mereka yang berarti lebih dari setengah karyawan merasa bahwa perusahaan telah memiliki system penghargaan yang cukup baik, baik dalam bentuk kompensasi, pengakuan maupun kesempatan untuk berkembang. Namun, tetap ada sebagian kecil yang masih bersikap netral, yang dapat menjadi perhatian bagi manajemen dalam meningkatkan system apresiasi dan penghargaan.

Saya merasa nilai-nilai pribadi saya sejalan dengan budaya perusahaan.

24 responses

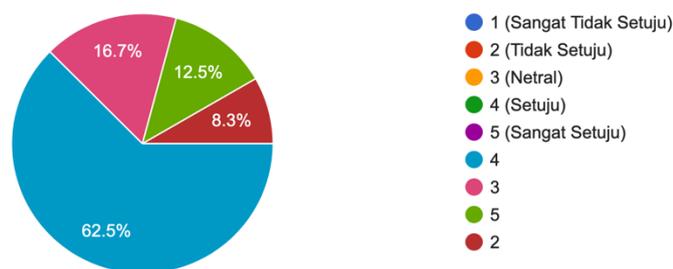


Berdasarkan hasil presurvey terkait personal value pada karyawan Generasi Z di perusahaan Startup Tangerang Selatan, khususnya sejauh mana nilai-nilai pribadi karyawan sejalan dengan budaya perusahaan, sebanyak 20,8% responden menjawab “Sangat Setuju” yang dimana menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa budaya perusahaan mendukung nilai-nilai pribadi mereka, yang

berkontribusi terhadap rasa keterlibatan dan kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan, sebanyak 3,8% yang menjawab “Tidak Setuju” menunjukkan bahwa ada sebagian kecil karyawan gen z yang merasa kurang cocok, yang bisa menjadi pertimbangan bagi manajemen untuk lebih memperkuat budaya perusahaan agar lebih inklusif dan diterima oleh semua karyawan.

Saya tetap bekerja di perusahaan ini karena saya merasa sulit untuk meninggalkannya.

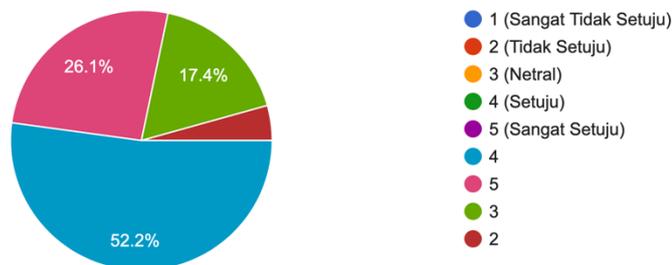
24 responses



Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan keterikatan terhadap perusahaan karena alasan tertentu yang membuat mereka merasa sulit untuk pergi, faktor tersebut bersifat positif (misalnya stabilitas pekerjaan) atau negatif (misalnya keterbatasan peluang di luar perusahaan). Sebanyak 12,5% responden menjawab "Sangat Setuju", yang menandakan bahwa ada kelompok karyawan yang benar-benar merasa tidak memiliki pilihan lain selain tetap bekerja di perusahaan ini. Sebanyak 16,7% responden menjawab "Netral", yang menunjukkan bahwa ada sebagian karyawan yang mungkin tidak terlalu memikirkan faktor Continuous Commitment ini secara mendalam atau masih ragu apakah mereka benar-benar terikat dengan perusahaan. Selain itu, 8,3% responden menjawab "Tidak Setuju", yang berarti ada sebagian kecil karyawan yang merasa tidak memiliki kesulitan untuk meninggalkan perusahaan dan mungkin terbuka terhadap peluang lain.

Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk bertahan di perusahaan ini.

23 responses



Hasil pra-survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa memiliki kewajiban moral untuk bertahan di perusahaan, dengan 52,2% responden "Setuju" dan 26,1% "Sangat Setuju", menandakan keterikatan emosional yang cukup kuat. Sementara itu, 7,4% bersikap "Netral" dan 4,3% "Tidak Setuju", menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan tidak merasakan kewajiban moral yang sama. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil membangun budaya kerja yang menumbuhkan loyalitas, meskipun masih ada ruang untuk meningkatkan keterikatan bagi mereka yang kurang merasa terhubung. Upaya seperti memperkuat budaya perusahaan, memberikan apresiasi, serta menyediakan program loyalitas dan pengembangan karier dapat membantu meningkatkan komitmen karyawan secara lebih berkelanjutan.

Pada realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan Gen Z di Startup masih menjadi tantangan besar, meskipun memiliki keunggulan dalam teknologi dan fleksibilitas. Gen Z juga dikenal memiliki tingkat loyalitas yang rendah. Sementara itu, laporan (Alpha JWC Ventures, 2023) menyatakan bahwa 91% karyawan startup mempertimbangkan resign, dengan alasan ketidaksesuaian budaya kerja dan ekspektasi pribadi.

Kondisi ini berdampak nyata pada Stabilitas dan Produktivitas startup. Hasil Pra-Survey terhadap karyawan Gen Z startup di Kota Tangerang Selatan mengungkap bahwa Kinerja pada karyawan Gen Z menunjukkan belum maksimal

di dunia startup. Continuous Commitment justru mencatat nilai terendah (3,86). Selain itu, 16,7% responden menyatakan netral terhadap kepuasan kerja, dan 8,3% tidak merasa memiliki ikatan kuat terhadap perusahaan, menandakan kurangnya rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap tempat kerja.

Employee Performance tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kesesuaian antara Personal Value (nilai pribadi) dan budaya perusahaan. Studi oleh (Bulut & Maraba, 2021) menekankan bahwa Gen Z sangat berorientasi pada pekerjaan yang selaras dengan nilai pribadi, seperti fleksibilitas dan keseimbangan hidup. Ketidakesesuaian nilai ini seringkali berdampak pada rendahnya motivasi dan performa.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini menilai pentingnya memahami peran Continuous Commitment dan Personal Value dalam membentuk Job Satisfaction dan akhirnya memengaruhi Employee Performance Gen Z di startup Kota Tangerang Selatan. Mengingat dinamika generasi ini yang unik, pendekatan yang lebih adaptif dan berbasis nilai menjadi kebutuhan mendesak bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara variabel Continuous Commitment, Personal Value, Job Satisfaction, dan Employee Performance. Namun, hingga saat ini belum ada kajian yang secara khusus meneliti pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap Generasi Z. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara menyeluruh bagaimana **continuous commitment dan personal values** memengaruhi **employee performance**, dengan memasukkan **job satisfaction sebagai variabel mediasi**. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mekanisme internal dan psikologis karyawan Gen Z dalam menghadapi dinamika kerja startup, serta memberikan solusi berbasis data yang aplikatif bagi manajemen perusahaan rintisan, khususnya di wilayah Tangerang Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antarvariabel serta mengungkap mekanisme internal yang mempengaruhi

bagaimana karyawan merespons kondisi di lingkungan kerja. Fokus utama pada Generasi Z menambah perspektif baru yang lebih kontekstual dalam memahami perilaku kerja generasi ini. Berdasarkan fenomena dan temuan yang telah dikumpulkan, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut keterkaitan variabel-variabel tersebut serta implikasinya terhadap Generasi Z di dunia kerja saat ini. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul berikut.: ***“Pengaruh Continuous Commitment dan Personal Value terhadap Employee Performance Generasi Z melalui Job Satisfaction: Studi Kasus Perusahaan Startup di Kota Tangerang Selatan”***

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan hasil pembahasan diatas, terdapat 4 pertanyaan penelitian yang dibentuk sebagai berikut:

1. Apakah Continuous Commitment memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction?
2. Apakah Personal Value memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction?
3. Apakah Job Satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap Job Satisfaction?
4. Apakah Continuous Commitment memiliki pengaruh positif terhadap Employee Performance?
5. Apakah Personal Value memiliki pengaruh positif terhadap Employee Performance?
6. Apakah Job Satisfaction memediasi hubungan antara Continuous Commitment terhadap Employee Performance?
7. Apakah Job Satisfaction memediasi hubungan antara Personal Value terhadap Employee Performance?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah serta uraian pertanyaan yang sudah dijabarkan diatas, maka tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Continuous Commitment terhadap Job Satisfaction.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Personal Value terhadap Job Satisfaction.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Job Satisfaction terhadap Employee Performance.
4. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Continuous Commitment terhadap Employee Performance.
5. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Personal Value terhadap Employee Performance.
6. Untuk menguji peran Job Satisfaction sebagai variabel mediasi antara Continuous Commitment dan Employee Performance.
7. Untuk menguji peran Job Satisfaction sebagai variabel mediasi antara Personal Value dan Employee Performance.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat untuk kedepannya. Sesuai dengan uraian diatas, manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. **Bagi Akademis**
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta informasi baru bagi pembaca mengenai “Pengaruh Continuous Commitment, Personal Value, dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance” pada karyawan Generasi Z di Perusahaan Startup Kota Tangerang Selatan.
2. **Bagi Praktis**
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bentuk pemahaman yang lebih komprehensif, perspektif baru, serta solusi yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan Employee Performance. Dengan menyoroiti peran Continuous

Commitment, Personal Value, dan Job Satisfaction, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan startup di Kota Tangerang Selatan dalam merancang strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kepuasan kerja serta performa karyawan, khususnya bagi generasi Z.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi dengan menetapkan kriteria responden tertentu untuk meningkatkan efisiensi serta akurasi dalam proses pengukuran data. Batasan penelitian mencakup karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan Startup wilayah Kota Tangerang Selatan dengan rentang usia 22-27 tahun. Selain itu, responden yang dipilih harus memiliki pengalaman kerja setidaknya selama 3 tahun.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab dengan tujuan menyajikan dan menjelaskan data secara sistematis. Struktur penyajian dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan latar belakang serta fenomena yang menjadi dasar penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan laporan.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini berisi pembahasan mengenai konsep penelitian serta landasan teori yang berkaitan dengan seluruh variabel yang digunakan. Selain itu, bab ini juga menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen, penelitian terdahulu, model penelitian, serta hipotesis yang akan diuji.

BAB III Metodologi Penelitian

Pada bab ini membahas berbagai metode penelitian yang digunakan, termasuk gambaran objek penelitian, desain penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrumen, uji hipotesis, serta tabel operasional penelitian.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil penelitian berdasarkan data kuesioner yang telah dikumpulkan. Analisis hasil penelitian ini menjelaskan pengaruh *Continuous Commitment* dan *Personal Value* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* serta mengaitkannya dengan teori yang relevan dari penelitian sebelumnya.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan menjadi jawaban atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Selain itu, bab ini juga mencantumkan saran yang dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya.

