

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu topik yang dibahas dalam pengembangan sumber daya manusia di era globalisasi adalah adanya perbedaan generasi dalam lingkungan kerja. Pada tahun 2020 lebih dari 30% generasi Z telah memasuki dunia kerja (Gaidhani *et al.*, 2019). Suatu perusahaan, baik itu perusahaan manufaktur, perusahaan rintisan, maupun perusahaan jasa, tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mempunyai keinginan, perasaan, keterampilan, pengetahuan serta motivasi yang di mana seluruh kemampuan sumber daya manusia berdampak pada upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Qomariah, 2020). Oleh karena itu, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam operasional perusahaan. Perusahaan dan sumber daya manusia dianggap sebagai kelompok yang saling berhubungan, sehingga mereka harus bekerja sama dengan baik untuk menghasilkan keuntungan bagi masing-masing.

Setiap bisnis harus waspada terhadap perubahan dunia bisnis yang semakin cepat, terutama dalam menangani sumber daya manusia. Menciptakan sumber daya manusia berkualitas tinggi tidak hanya menjadi tanggung jawab seorang pimpinan saja, tetapi juga menjadi tanggung jawab bagi karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam setiap tugas yang mereka selesaikan. Sehingga, untuk meningkatkan kecakapan sumber daya manusia dibutuhkan prosedur manajemen yang sepadan dengan kebutuhan. Keabsahan penataan aset sumber daya manusia memerlukan prosedur yang tepat supaya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan sesuai dengan lingkungan bisnis modern yang cenderung berubah-ubah dapat membantu perusahaan maju dan berkembang.

Ketika mencapai tujuan perusahaan, mereka diharuskan untuk dapat lebih memperhatikan dan mempertahankan para karyawannya. Karyawan yang loyalitas tinggi memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan jelas

memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas apa yang mereka lakukan untuk perusahaan. (Kurniawan, 2019). Hal krusial bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan keberadaan karyawannya yakni dengan memperhatikan loyalitas dan kebersamaan anggotanya (Chaerudin *et al.*, 2020).

Sikap loyalitas tidak semata-mata suatu kesetiaan dan kepatuhan, tetapi lebih mengarah pada kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, loyalitas karyawan lebih berorientasi pada tindakan karena berkaitan dengan perilaku karyawan (Aristana *et al.*, 2022). Sikap loyalitas tentu dibutuhkan supaya mereka mampu bekerja dengan maksimal dan mempunyai tujuan yang sama dengan perusahaan, sehingga karyawan tidak bekerja hanya untuk dirinya sendiri. Lebih lanjut dijelaskan bahwa loyalitas dapat memengaruhi seberapa nyaman karyawan bekerja untuk suatu perusahaan, mereka cenderung menolak untuk pindah ke perusahaan lain. (Tarom *et al.*, 2019). Implementasi loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat dicapai dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan ke dalam tujuan organisasi (Chaerudin *et al.*, 2020). Dengan demikian, akan menciptakan hubungan yang saling mendukung antara karyawan dan perusahaan.

Upaya menciptakan rasa loyalitas kerja karyawan, perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan seperti dalam konteks pemberian kompensasi. Semakin baik penerapan kompensasi, maka loyalitas karyawan akan tinggi terhadap perusahaan. Kompensasi sangat dibutuhkan, karena kompensasi mempunyai peran istimewa dalam mengoptimalkan loyalitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Waskito & Sari, 2022). Oleh karena itu, kompensasi biasanya didefinisikan sebagai pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, serta pendapatan ini dapat diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan. (Suryani & Foeh, 2019).

Selanjutnya, faktor pertimbangan lain bagi karyawan untuk memiliki loyalitas yang tinggi yaitu lingkungan tempat bekerjanya. Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan (Kertiyasa & Irbayuni,

2022). Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja saat mereka bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi mereka dan pekerjaan mereka di tempat kerja disebut lingkungan kerja (Fernando & Nuridin, 2022). Kemudian, lingkungan kerja juga memiliki potensi untuk membentuk perilaku individu saat bekerja. Maka dari itu, perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja mereka baik dan menyenangkan, karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada kenyamanan karyawan (Lubis & Widjiantoro, 2021).

Proses digitalisasi berhasil mengubah berbagai sistem termasuk model bisnis dan perusahaan, yang di mana hal tersebut menjadi tanda di masa revolusi industri 4.0 (Ramadhanti *et al.*, 2022). Seiring dengan populasi Indonesia yang terus meningkat, ekonomi digital negara telah berkembang dengan cepat., karena tidak dapat dipungkiri bahwasanya keberhasilan transformasi digital di Indonesia terlihat dalam bidang ekonominya (Kharisma, 2021). Tumbuh kembangnya ekonomi digital di Indonesia ditandai dengan hadirnya perusahaan rintisan (*startup*) yang terus bermunculan dan berkembang dengan menawarkan berbagai kebutuhan masyarakat agar mempermudah setiap aktivitasnya (Pratama & Setiadi, 2021). *Startup* merupakan perusahaan rintisan yang baru didirikan untuk mengembangkan produk atau layanan unik yang kemudian ditawarkan ke masyarakat dan menjadikan hal tersebut tidak dapat tergantikan bagi pelanggan (Baldrige, 2022). Meskipun terkenal dengan sebutan perusahaan rintisan, masa rintisan tersebut tidak berlaku untuk semua kategori bidang usaha (Kharisma, 2021).

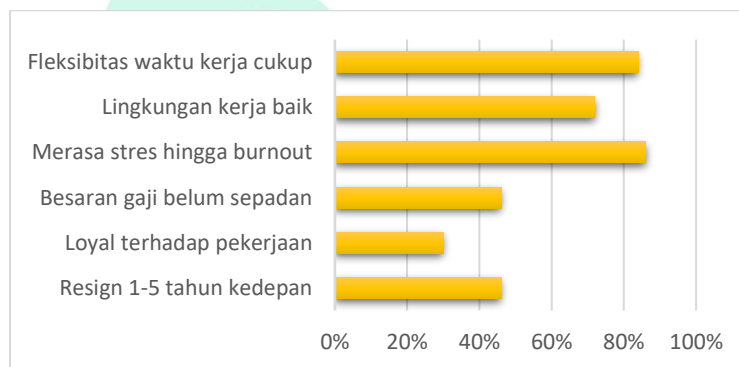
Selain dikatakan sebagai perusahaan rintisan, di sisi lain perusahaan *startup* juga identik sebagai perusahaan berbasis teknologi (Lutfiani *et al.*, 2020). Dengan pesatnya perkembangan berbagai *startup* di Indonesia, persaingan menjadi semakin ketat dan diharapkan *startup* tersebut dapat bertahan dan berkembang. Perusahaan *startup* yang sukses dapat dikatakan sebagai perusahaan *startup unicorn*, di mana istilah tersebut digunakan oleh seorang investor untuk *startup* yang memiliki valuasi mencapai 1 milyar USD atau setara dengan Rp14,5 triliun (Munshi, 2019). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa tidak semua *startup* berbentuk perusahaan yang baru dibangun. Namun istilah “*startup*” juga dapat digunakan untuk merujuk pada *startup digital* yang sudah ada sejak lama dan sukses sehingga menjadi *startup unicorn* (Tjandrawira *et al.*, 2022).

Startup merupakan bagian penting dari pertumbuhan ekonomi di Indonesia karena perusahaan dapat memberikan kesempatan kerja, khususnya bagi generasi Z (Riady *et al.*, 2022). Perusahaan *startup* pun diminati dan disenangi oleh anak muda, khususnya para *fresh graduate*. Alasannya karena perusahaan *startup* sendiri memiliki model kerja yang sangat berkaitan dengan generasi Z, seperti jam kerja yang fleksibel, komunikasi yang terbuka antar tim, serta kesetaraan generasi yang akan membuat karyawan merasa lebih nyaman (Riady *et al.*, 2022). Selain itu, para generasi Z memilih *startup* karena dinilai cocok dengan latar belakang mereka yang dikenal ahli dalam bidang teknologi dan juga adaptif terhadap perubahan yang pesat, sehingga perusahaan tersebut menjadi pilihan yang tepat sebagai wadah berproses bagi mereka (Rahima, 2022). Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997 sampai dengan 2012 yang di mana mereka menjadi mayoritas penduduk di Indonesia. (Badan Pusat Statistik, 2021). Generasi Z tertua lahir pada tahun 1997 yang berarti berusia 26 tahun pada tahun ini.

Generasi Z memiliki karakteristik yang menyukai transparansi, kemandirian, fleksibilitas, dan kebebasan (Atieq, 2021). Namun tidak hanya itu saja, melainkan ketika mereka memasuki dunia kerja faktanya generasi Z juga memprioritaskan aspek gaji dan insentif bulanan daripada tunjangan tahunan (Sharma & Pandit, 2021). Semenjak generasi Z memasuki dunia kerja, isu berpindah pekerjaan atau dikenal dengan *job hopping* menjadi salah satu hal yang memprihatinkan bagi para pemberi kerja. Hal tersebut telah didukung oleh penelitian lain yang mengungkapkan bahwa dalam dekade terakhir istilah *job hopping* di dunia kerja sebagian besar dikaitkan dengan karyawan generasi muda (Zahari & Puteh, 2023). Sehingga, generasi muda ini dapat dikatakan memiliki kepercayaan yang tinggi untuk dapat berganti karir tanpa takut kehilangan apapun. Alasannya karena Gen Z sangat dibutuhkan di tempat kerja, terutama di bidang teknologi. (Zahari & Puteh, 2023).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jajak Pendapat (JakPat) 15 November 2022 secara *online* terhadap 832 responden di Indonesia, menunjukkan sebanyak 64,9% karyawan generasi Z ingin *resign* dari perusahaan tempat mereka bekerja karena faktor gaji tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (*job description*). Survei yang dilakukan oleh lembaga JakPat pada akhir tahun 2022 relevan dengan fenomena atau kondisi yang sedang dirasakan oleh karyawan generasi Z dalam perusahaan *startup* di Jakarta saat ini. Peneliti telah melakukan pra-observasi melalui kuesioner terkait kondisi yang sedang dirasakan oleh pekerja generasi Z perusahaan *startup* di Jakarta terhadap 50 responden dengan *range* usia 21-26 tahun, berikut datanya:



Gambar 1.1. Hasil Survei Pada Pekerja Generasi Z Perusahaan *Startup* di Jakarta 2023
 Sumber: Hasil Olahan Data Excel Peneliti, 2023

Berdasarkan survei, menunjukkan sebesar 46% karyawan generasi Z cenderung mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dalam jangka waktu 1-5 tahun mendatang dari perusahaan yang sedang mereka tempati saat ini. Selain itu, survei yang dilakukan oleh peneliti juga mengungkapkan bahwa sebesar 46% dari mereka merasa bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Adanya pertimbangan *resign* dalam jangka waktu tersebut mencerminkan bahwa rasa ingin menetap pada perusahaan dalam jangka waktu panjang masih rendah, di mana dibuktikan dengan hasil survei yang menunjukkan tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan cenderung rendah dengan persentase sebesar 30%. Kemudian didukung dengan karakteristik generasi Z yang cenderung lebih menyukai pindah tempat kerja atau dikenal sebagai generasi *job hopping* (Zahari & Puteh, 2023). Sehingga, dalam kondisi tersebut muncul

permasalahan mengenai tingkat loyalitas kerja karyawan generasi Z dalam perusahaan *startup* di Jakarta yang masih rendah.

Mengacu pada kondisi mereka saat ini, peneliti berasumsi bahwa kemungkinan pemberian kompensasi belum dilakukan secara maksimal yang disertai dengan beban kerja mereka yang berlebih. Sehingga, hal tersebut dapat menurunkan tingkat loyalitas kerja mereka, karena kompensasi menjadi salah satu faktor untuk menciptakan rasa loyalitas tinggi pada karyawan terhadap perusahaan (Waskito & Sari, 2022). Oleh sebab itu, jika perusahaan semakin siap untuk mengelola angkatan kerja generasi Z dengan karakteristik mereka yang berbeda dari generasi-generasi sebelumnya, maka perusahaan akan memiliki kesempatan yang lebih baik untuk bersaing di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Dengan mereka yang mendambakan fleksibilitas waktu kerja, mencerminkan bahwa dalam digitalisasi saat ini perusahaan *startup* menjadi tempat kerja yang cocok untuk mereka, karena memiliki peraturan yang tidak mengikat serta memiliki kelonggaran regulasi kerja (Thompson, 2019). Oleh karena itu, objek penelitian ini adalah *startup* karena akan lebih mudah bagi peneliti untuk mendapatkan responden dari kelompok generasi Z yang berusia 21-26 tahun.

Dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat *research gap* yang menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan (Waskito & Sari, 2022). Sedangkan, penelitian lain menunjukkan bahwa kompensasi tidak memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan (Alam *et al.*, 2020). Sementara itu, adapun menyebutkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan (Waskito & Sari, 2022). Sedangkan, penelitian lain menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Klaudia *et al.*, 2021). Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti topik kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta loyalitas karyawan sebagai variabel dependen dengan objek penelitian karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* wilayah Jakarta.

Penyusunan penelitian ini penting dilakukan karena belum banyak penelitian yang menjadikan generasi Z sebagai objek penelitian, serta menjawab inkonsistensi dari hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Sehingga, diharapkan penelitian ini juga dapat membantu memperluas pengetahuan tentang kompensasi, faktor-faktor lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan puas. Beralaskan uraian di atas dapat diangkat judul “**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pada Karyawan Generasi Z Perusahaan *Startup* di Jakarta**”.

1.2. Rumusan Masalah

Beralaskan uraian yang telah disampaikan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang telah disusun pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada karyawan generasi Z perusahaan *startup* di Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada karyawan generasi Z perusahaan *startup* di Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Setelah merancang sebuah rumusan masalah, maka penelitian ini memiliki tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan generasi Z perusahaan *startup* di Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan generasi Z perusahaan *startup* di Jakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini, pengalaman serta pengetahuan yang didapat pada jenjang Sarjana terkait Manajemen Sumber Daya Manusia dapat berguna dengan baik.

2. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan serta menjadi sarana atau sumber informasi baru bagi para sivitas akademika, khususnya bagi peneliti selanjutnya agar dapat dijadikan sebuah referensi dalam penelitiannya.

