

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Ritel yang merupakan sektor usaha yang terkait dengan berbagai proses yang berkaitan dengan penawaran produk atau layanan langsung ke konsumen akhir untuk keperluan pribadi, bukan untuk diperdagangkan kembali. Industri ritel merujuk pada sektor bisnis yang terlibat dalam transaksi langsung barang atau jasa kepada pembeli. Di Indonesia, sektor ritel secara umum terbagi menjadi dua kategori yaitu, ritel modern dan ritel tradisional (Purnomo, 2019). Pada penelitian ini memiliki fokus penelitian pada jenis ritel modern, dikarenakan dalam segi struktur, sistem, prosedur kerjanya lebih teratur dibandingkan dengan jenis ritel tradisional.

Karyawan pada sektor ritel merupakan salah satu tulang punggung ekonomi, memberikan bantuan esensial kepada konsumen dalam mencari dan memperoleh produk yang mereka butuhkan di toko. Selain itu, mereka juga mengurus operasional di area belakang seperti gudang, memastikan proses distribusi barang berjalan lancar. Dengan jam operasional toko yang sering kali tidak terbatas, mencakup hingga 24 jam sehari, para pekerja ini sering kali harus mengatur jadwal kerja mereka untuk dapat melayani pelanggan pada jam-jam yang tidak biasa, termasuk pada malam hari dan pada akhir pekan maupun hari libur seperti tanggal merah (Payactiv, 2021).

Gen Z, yang merupakan generasi paling muda di dunia kerja saat ini, sangat ingin melakukan pekerjaan yang memiliki makna dan merasakan aktualisasi diri jika dapat memberikan kontribusi untuk organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, Gen Z juga menganggap kesempatan untuk berkembang dan tumbuh sebagai hal yang utama yang harus disediakan organisasi untuk para karyawan mereka. Gen

Z dikenali sebagai generasi yang kreatif dan produktif, serta berfokus pada tujuan dan memiliki pandangan yang realistis (Sakitri, 2021). Generasi Z memiliki tujuan karir untuk mengembangkan beberapa karier sekaligus, mungkin mereka memiliki beberapa pekerjaan di waktu yang sama. Generasi Z juga menyukai suasana kerja di kantor, tetapi mereka lebih memilih jadwal kantor yang fleksibel (Rachmawati, 2019). Namun, generasi ini memiliki batasan yang jelas terhadap paksaan bekerja tanpa keinginannya sebesar 35%, tidak bisa mengambil cuti sesuai keinginan sebesar 34% dan atasan yang tidak memperhatikan preferensi mereka terkait jadwal kerja sebesar 33%. Sikap tidak toleran mereka terhadap kerja paksa menandakan permintaan yang meningkat untuk otonomi, mencerminkan pergeseran nilai dan harapan dalam lingkungan kerja (Jovanovska, 2023).

Dinisari (2023) mengatakan, berdasarkan hasil penelitian dari aplikasi survei daring Jakpat tentang preferensi karier generasi muda, yang melibatkan 1.114 responden pekerja muda berusia 20-an, beberapa faktor utama yang menjadi alasan mereka dalam memilih tempat kerja terungkap. Pada porsi jawaban terbanyak dari responden, faktor jenjang karier yang jelas mendapatkan persentase sebesar 77%. Selanjutnya, faktor lokasi tempat kerja mencapai 67%, tunjangan dan fasilitas kesehatan sebesar 66%, kesempatan pengembangan diri mencapai 46%, dan waktu kerja yang fleksibel sebanyak 40%.

Ketidakteraturan pola kerja karyawan seringkali menjadi hambatan bagi tim. Oleh karena itu, departemen SDM harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah kinerja yang muncul di perusahaan. Jika tim SDM dapat mengenali masalah kinerja pada setiap individu karyawan, langkah-langkah penanganan dapat segera diambil untuk tidak mengganggu perkembangan perusahaan secara keseluruhan (Asyari, 2023). Generasi Z siap memberikan dampak signifikan di tempat kerja. Sebagai penduduk asli digital, mereka membawa keterampilan teknologi canggih dan perspektif baru dalam kolaborasi dan komunikasi. Penekanan Gen Z pada keseimbangan kehidupan kerja dan keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang bermakna sejalan dengan meningkatnya permintaan akan tempat kerja yang fleksibel dan berorientasi

pada tujuan. Pola pikir Gen Z dalam bekerja dapat mengarah pada pemikiran inovatif dan dorongan untuk terus belajar (Ganesh, 2023).

Menurut Dwiarti & Wibowo (2018) tingkat pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dengan pendidikan yang memadai, perusahaan dapat mengikuti perkembangan zaman. Proses pendidikan berlangsung secara berkelanjutan dan bukan hanya sesaat. Selain itu, pendidikan juga merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk penguasaan teori yang relevan untuk mengatasi persoalan-persoalan yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan. Pendidikan memiliki peran krusial karena menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan mereka. Banyak perusahaan cenderung menerima pelamar dengan pendidikan lebih tinggi, dan tingkat pendidikan seseorang memengaruhi jenis pekerjaan yang akan mereka dapatkan. Semakin tinggi pendidikan, semakin banyak peluang karir yang terbuka, dan sebaliknya, pendidikan rendah membatasi kesempatan untuk berkarir lebih baik (Artha & Dharma, 2022).

Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), yang pertama kali dikenal pada tahun 1986, mengacu pada kondisi di mana kebutuhan individu untuk berprestasi di tempat kerja seimbang dengan tanggung jawab pribadi mereka (Badrianto & Ekhsan, 2021). Generasi Z sering disebut sebagai generasi yang menghargai arti fleksibilitas. Kemampuan organisasi untuk memberikan lingkungan kerja yang fleksibel dan memenuhi kebutuhan harmonisasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), menjadi faktor penting untuk menarik Gen Z (Sakitri, 2021). Berdasarkan penelitian, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan adalah salah satu hal yang paling penting dan diinginkan oleh Gen Z dari sebuah organisasi setelah peluang karier dan kesempatan untuk memberi dan membantu sesama (Krisdayanti & Lianto, 2023). Generasi Z (Gen Z) adalah kelompok yang menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang sering disebut sebagai *work-life balance*. Mereka mengakui pentingnya menjaga kesejahteraan secara keseluruhan,

termasuk mengalokasikan waktu untuk pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi. Gen Z cenderung mencari lingkungan kerja yang memfasilitasi fleksibilitas dan memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan ini. Dengan pendekatan ini, mereka berusaha mencapai produktivitas yang optimal tanpa mengorbankan kebahagiaan dan kesehatan mereka (Tugu Insurance, 2022).

Menurut Jovanovska (2023) Generasi Z telah memperkenalkan perspektif unik di tempat kerja yang mempertanyakan pandangan lama mengenai efisiensi dan partisipasi. Akan tetapi, dedikasi mereka terhadap pekerjaan telah menurun belakangan ini. Studi terhadap sikap kerja generasi muda menunjukkan bahwa, meskipun ada peningkatan etos kerja pasca generasi Boomer, Gen X, dan Milenial, tren ini tidak bertahan setelah 2021. Pada tahun 2022, hanya 36% dari Generasi Z yang berkomitmen untuk memberikan performa terbaik di tempat kerja, termasuk bekerja lembur, turun drastis dari 54% pada tahun 2020. Penelitian ini menyoroti beberapa tren yang berkembang di kalangan generasi muda pasca-pandemi. Kini, pekerjaan tidak lagi dianggap sebagai elemen sentral dalam kehidupan mereka, sebuah perubahan sikap yang mencolok dibandingkan masa sebelumnya. Lebih lanjut, penelitian tersebut mengungkap bahwa hampir sepertiga, atau 29%, dari responden Gen Z akan memilih untuk tidak bekerja sama sekali jika mereka memiliki kecukupan finansial, angka ini meningkat 7% dari tahun 2020. Selain itu, hanya sedikit lebih dari setengah, tepatnya 59%, yang merasa yakin bahwa karier mereka akan memberikan kepuasan yang tinggi, menandai penurunan signifikan dari 71% pada tahun 2019 dan mencatatkan sebagai persentase terendah yang pernah tercatat.

Namun, meskipun terdapat pandangan yang kurang optimis terhadap etos kerja, masih ada sekitar sepertiga dari Gen Z yang percaya bahwa mereka adalah generasi yang paling rajin bekerja, dengan alasan utama adalah pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menunjukkan bahwa keseimbangan ini menjadi faktor penting dalam pandangan mereka terhadap pekerjaan. Studi ini juga menyoroti bahwa meskipun Gen Z optimis tentang masa depan, mereka merasa khawatir tentang ekspektasi kerja dan pencapaian

kesuksesan mereka. Secara umum, ada perbedaan yang signifikan dalam etos kerja dan nilai-nilai yang dipegang oleh Gen Z. Walaupun ada penurunan dalam komitmen kerja, mayoritas masih menganggap diri mereka sebagai generasi yang paling rajin dalam bekerja, dengan penekanan pada prioritas keseimbangan kerja dan kehidupan (Jovanovska, 2023).

Penelitian Angraini *et al.* (2023) menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan yang relevan dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga menjadi dasar untuk pengembangan diri dan kemampuan dalam memanfaatkan semua sumber daya serta meraih prestasi yang unggul, sehingga memperlancar pelaksanaan tugas. Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Nila Sari *et al.*, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasa & Mayasari (2022) mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh juga dalam upaya untuk mendukung pembentukan kinerja karyawan, baik secara langsung ataupun tidak secara langsung. Berbeda dengan penelitian Artha & Dharma (2022) menemukan tidak adanya pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Seseorang yang menempati suatu jabatan dalam organisasi tidak selalu memiliki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan jabatan tersebut. Terkadang, penempatan seseorang pada jabatan tertentu lebih dipengaruhi oleh ketersediaan formasi daripada kemampuannya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa meskipun tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya tergantung pada tingkat pendidikan yang dimiliki.

Dari hasil analisis yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021), tampak hubungan positif antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Sedangkan, hasil penelitian Foanto *et al.* (2020) membuktikan bahwa *work-life balance* masih belum cukup mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan

menghadapi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, mereka tidak boleh mengatasinya dengan bekerja asal-asalan di tempat kerja. Di lingkungan kerja, terdapat prosedur dan peraturan yang mengikat. Setiap tindakan karyawan akan dievaluasi, sehingga mereka harus berkomitmen untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar tidak mendapatkan penilaian buruk. Hasil evaluasi yang kurang memuaskan dapat berdampak negatif, termasuk peringatan keras, pemotongan gaji, dan bahkan pemecatan. Oleh karena itu, karyawan perlu selalu mempertimbangkan konsekuensi ini dan berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan maka, dibangun rumusan masalah berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan gen Z?
2. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan gen Z?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, berikut merupakan tujuan dari penelitian ini:

1. Mengetahui pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan gen Z
2. Mengetahui pengaruh dari *work-life balance* terhadap kinerja karyawan gen Z

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini membantu memperdalam pengetahuan dan memperluas pemahaman tentang sumber daya manusia, terutama dari perspektif peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini bisa diterapkan sebagai referensi bagi penelitian terkait dikemudian hari.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti: Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan work-life balance dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.
- b. Bagi Instansi: Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.
- c. Bagi Universitas Pembangunan Jaya: Penelitian ini dapat menjadi referensi kepustakaan dan menjadi dasar pemikiran untuk penelitian sejenis yang mungkin dilakukan di masa mendatang terkait dengan kinerja karyawan.