BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu bagian dari usia produktif di Indonesia saat ini adalah Generasi Z atau biasa disebut Gen Z yang merupakan generasi dengan tahun kelahiran 1997 hingga 2012, sering disebut sebagai *iGeneration* atau generasi internet (Kamil & Laksmi, 2023). Penting untuk menyadari bahwa perubahan sedang terjadi, tetapi juga sangat penting untuk mulai beradaptasi jika belum dilakukan. Ketika sekelompok usia baru masuk ke dunia kerja, perusahaan dan karyawan akan mengalami perubahan dalam dinamika kerja (Benítez-Márquez et al., 2022). Generasi yang lebih tua sering menggambarkan Generasi Z sebagai pekerja yang ceroboh, tidak sopan, dan malas, serta menuduh mereka menggunakan isu kesehatan mental sebagai alasan untuk menghindari tanggung jawab (Handoyo et al., 2023). Mereka juga kerap dipersepsikan sebagai pekerja yang malas, kurang tertarik pada pekerjaan yang memerlukan usaha mental maupun fisik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor utama seperti disiplin kerja, pengakuan kerja, kinerja, penghargaan, motivasi, kesejahteraan, lingkungan, dan pengembangan keterampilan (Surugiu et al., 2025).

Kombinasi dari berbagai faktor ini menentukan bagaimana para pekerja dapat berkontribusi secara maksimal di tempat kerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan, sehingga motivasi dapat menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan (Zaki et al., 2024). Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) kinerja merupakan pencapaian dari hasil kerja dari segi kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Mengingat pentingnya motivasi kerja dalam mendorong kinerja karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkannya.

Secara umum, kejadian ini bukan hanya terjadi pada tingkatan nasional tetapi juga mulai dirasakan di berbagai kota besar di Indonesia. Kota Tangerang, sebagai salah satu bagian dari pusat industri manufaktur dan perdagangan di

kawasan Jabodetabek, telah menjadi tempat berbagai perusahaan yang mempekerjakan Gen Z. Kota Tangerang terdiri atas tiga belas Kecamatan yaitu Periuk, Batuceper, Cibodas, Karang Tengah, Ciledug, Karawaci, Larangan, Cipondoh, Tangerang, Benda, Jatiuwung, Neglasari, dan Pinang (BPS, 2023). Melalui analisis kinerja karyawan Gen Z di Kota Tangerang, pemilik perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan spesifik mereka dan merancang strategi yang efektif. Strategi ini tidak hanya akan membantu meningkatkan kepuasan kerja Gen Z tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan dengan menciptakan atau membangun lingkungan kerja yang dapat mendukung produktivitas dan inovasi.

1.2 Permasalahan Penelitian

Mengacu pada latar belakang penelitian ini, maka dapat ditetapkan permasalahan pada penelitian adalah.

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja?
5. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil pokok permasalahan pada penelitian ini, maka dapat ditetapkan hal yang ingin dicapai dari penelitian adalah.

1. Menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja.
2. Menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
3. Menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja.
4. Menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
5. Menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Praktis Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak, adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang strategi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan Generasi Z.

2. Hasil penelitian dapat menjadi acuan dalam menyusun kebijakan dalam perusahaan, dan perbaikan lingkungan kerja dengan adanya pekerja Generasi Z.
3. Dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat melihat potensi untuk mengembangkan kebijakan dan kebijakan yang berlaku untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dari penulisan untuk mempermudah dan memperjelas pembaca agar dapat memahami setiap tahapan penelitian ini. Susunan sistematika dalam penulisan di penelitian ini adalah.

1. BAB I Pendahuluan

Bagian ini menjelaskan latar belakang penelitian, merumuskan masalah berdasarkan latar belakang, pokok permasalahan, menetapkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian, serta sistematika penulisan secara keseluruhan.

2. BAB II Tinjauan Pustaka

Bagian ini memuat teori-teori yang menjadi dasar dalam menyelesaikan masalah terkait penelitian. Mendefinisikan variabel – variabel penelitian yang akan digunakan dan membuat kerangka konsep mengenai hubungan antar variabel – variabel, kemudian didukung oleh penelitian – penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

3. BAB III Metode Penelitian

Bagian ini menjelaskan diagram alir penelitian dari perumusan masalah berdasarkan latar belakang, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian, studi literatur dari penelitian sebelumnya, penentuan variabel dan kuesioner, pengumpulan data responden, pengolahan data hasil kuesioner dan pembahasan, pengujian hipotesis, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan.

4. BAB IV Pembahasan dan Analisis

Bab ini memuat data hasil observasi, pengolahan data, serta analisis yang dilakukan berdasarkan metode Partial Least Squares. Analisis ini menjadi dasar dalam memberikan hasil terhadap masalah yang telah dirumuskan.

5. BAB V Simpulan dan Saran

Bab terakhir memuat kesimpulan berupa hasil atas tujuan penelitian yang telah dicapai. Selain itu, saran dari hasil penelitian juga disertakan untuk memberikan rekomendasi dan masukan bagi penelitian selanjutnya.