BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja di era globalisasi menjadi semakin kompleks dengan tantangan yang semakin beragam. Persaingan tidak hanya terjadi pada kualitas produk atau layanan yang ditawarkan perusahaan, tetapi juga pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset krusial dalam organisasi yang tidak dapat digantikan oleh faktor lain (Huzain, 2021).

Menurut data dari Databoks Katadata, sekitar 33% karyawan, khususnya dari Generasi Z, lebih memilih menganggur daripada bekerja di lingkungan yang tidak membuat mereka bahagia. Hal ini menegaskan pentingnya menciptakan tempat kerja yang mendukung kesehatan mental dan emosional generasi muda (Annur, 2022). Selain itu, berdasarkan artikel yang diterbitkan oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia, Generasi Z ingin memahami secara mendalam bagaimana suatu pekerjaan dijalankan, tantangan yang dihadapi, serta peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja bagi Generasi Z sangat dipengaruhi oleh keterbukaan dalam komunikasi, termasuk dalam hal penerapan kebijakan, perubahan, maupun pemberian umpan balik (Putra, 2024).

Generasi Z (Gen Z), yang umumnya didefinisikan sebagai orang yang lahir antara tahun 1997-2012, memiliki karakteristik unik dalam lingkungan kerja. Generasi ini memiliki pola pikir yang berbeda dari generasi sebelumnya, terutama dalam hal harapan terhadap pekerjaan dan karier. Penelitian menunjukkan bahwa

Gen Z memiliki kecenderungan tinggi untuk berpindah pekerjaan dalam waktu singkat dibandingkan generasi sebelumnya. Studi dari Jim.usk.ac.id mengungkapkan bahwa rata-rata intensi berpindah kerja di kalangan Gen Z mencapai 85,00, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan Generasi Y (Millennial), yang hanya sebesar 73,75 (Jim.usk.ac.id, 2024). Survei dari Cigna International Health pada tahun 2023 terhadap hampir 12.000 pekerja di seluruh dunia menemukan bahwa 91% pekerja berusia 18 hingga 24 tahun mengalami stres, dibandingkan dengan rata-rata 84% di semua kelompok usia. Selain itu, hampir seperempat responden Gen Z (23%) melaporkan stres yang tidak terkendali, dan hampir semua (98%) menghadapi gejala kelelahan atau burnout. (Zulfikar, 2023). Penelitian lain mengungkapkan bahwa lebih dari separuh pegawai Gen Z cenderung lebih memilih berhenti kerja ketimbang tidak bisa menikmati pekerjaannya. Survei Randstad Workmonitor pada 2022 menunjukkan bahwa 58% pegawai Gen Z berusia 18 hingga 24 tahun memilih berhenti jika tidak menikmati pekerjaannya, dan 40% lebih memilih menganggur daripada tidak bahagia dalam pekerjaan yang tidak disukai (Milenial, 2022).

Selain itu, data dari Journal Nurscience Institute (2024) mengungkapkan bahwa sekitar 61% responden Gen Z mengaku memilih untuk berganti pekerjaan dalam kurun waktu kurang dari dua tahun. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas Gen Z cenderung tidak bertahan lama di satu tempat kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi fenomena ini antara lain keinginan untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih beragam, harapan terhadap kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta upaya untuk menghindari *burnout* yang sering terjadi di

lingkungan kerja saat ini (ResearchGate, 2024). Faktor lain yang mempengaruhi ketidakbetahan Gen Z di tempat kerja adalah kesulitan beradaptasi dengan ritme kerja formal. Survei yang dilakukan oleh Kompas pada Agustus 2024 menemukan bahwa 95% Gen Z menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance) adalah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja (Stephanus Aranditio, 2024).

Gen Z sangat menghargai fleksibilitas dalam jadwal kerja dan lokasi kerja. Mereka mencari keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif sambil menjaga kesejahteraan pribadi. Dalam konteks industri EO dan WO yang sering menuntut jam kerja yang tidak teratur dan panjang, kurangnya fleksibilitas dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Bakri, 2024). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perencanaan pernikahan, Drupadi Wedding Organizer menghadapi tantangan dalam mengelola karyawan yang mayoritas berasal dari Generasi Z. Industri ini menuntut kreativitas tinggi, kemampuan bekerja di bawah tekanan, serta pelayanan optimal kepada klien. Dengan karakteristik unik seperti keterbukaan terhadap teknologi, preferensi terhadap fleksibilitas, dan fokus pada keseimbangan hidup, Gen Z membawa dinamika tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang krusial bagi Drupadi Wedding Organizer.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2023) di PT. Nusapala Group, karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang adil cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena kompensasi tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar mereka, tetapi juga berfungsi sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, jika kompensasi dianggap tidak adil, karyawan lebih rentan mengalami ketidakpuasan kerja.

Selain itu, penelitian yang sama mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, lingkungan yang penuh tekanan, minim fasilitas, atau tidak kondusif dapat menimbulkan stres dan menurunkan tingkat kepuasan karyawan.

Penelitian lain oleh (Jasmin, 2023) di PT. Malatunrung Rezkindo menemukan bahwa beban kerja juga memengaruhi kepuasan karyawan secara signifikan. Ketika beban kerja diberikan secara terstruktur dan sesuai dengan kemampuan individu, karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Namun, jika beban kerja terlalu ringan, karyawan bisa merasa bosan dan kurang tertantang, yang dapat menurunkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya konflik di tempat kerja, serta menurunnya tingkat kepuasan karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti penghargaan, suasana

kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta beban kerja yang diterima. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, menunjukkan kinerja yang baik, serta memiliki loyalitas terhadap perusahaan (Sutrisno, 2019).

Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan pasti menerima kompensasi sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka. Karyawan mengharapkan kompensasi yang adil dan memadai serta adanya sistem kompensasi yang baik. Kompensasi sendiri didefinisikan sebagai pendapatan yang diterima dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung (Saputra, 2022). Menurut penelitian (Fadli, 2022) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain (Santi, 2023) menemukan bahwa baik kompensasi finansial maupun non-finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain (Wahyuni, 2019) menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain (Fathurrahman, 2024) menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Pristia Dwidanna Safitri, 2024) diketahui bahwa pemberian kompensasi berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Fadillah Mandiri Sejahtera. Akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian (Saputra, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian lain (Hidayat, 2021) kepuasan kerja tidak dapat mengimbangi pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. (Kumala, 2023)

menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, di mana semakin tinggi kompensasi, semakin rendah kepuasan kerja. Menurut penelitian (Ferdian, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Harahap, 2019) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja juga menjadi aspek penting dalam menentukan kepuasan kerja. Suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, dan kebijakan perusahaan yang membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja adalah beberapa contoh lingkungan kerja yang baik. Generasi Z juga cenderung memiliki harapan tinggi terhadap fleksibilitas dan keragaman di tempat kerja. Tempat kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi semangat, menghambat kerja sama, dan bahkan menyebabkan konflik (Sutrisno, 2019). Menurut penelitian (Rosento, 2022) menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan; berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, 57,9% dari variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 42,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.. Menurut penelitian (Kusumadewi, 2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian (Saputra, 2022) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Ferdian, 2023) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut

penelitian (Rulianti, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Astuti H. S., 2022) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian (Kharisma, 2020) Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Apriyani, 2020) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian (Pradana, 2022) lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan karyawan. Menurut penelitian (Kumalasari, 2022) Lingkungan secara langsung berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja

Selain itu, Beban kerja juga memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan suatu perusahaan. Terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan karyawan lebih cenderung meninggalkan perusahaan (Agung Priyono, 2023). Menurut penelitian (Putri, 2023) beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Menurut penelitian (Nurhasanah, 2022) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Astuti H. S., 2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian (Santa Maria Sianipar, 2024) diketahui bahwa pemberian kompensasi berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Ineke Anjani, 2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variable Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Menurut penelitian (Saputra, 2022) menjelaskan bahwa Beban

Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Wahyuni, 2019) beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Uma, 2024) beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian (Hermingsih, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian (Fitriani, 2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan karyawan.

Dengan kata lain, perilaku kerja yang ditunjukkan oleh Gen Z memberikan tantangan baru bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja mereka. Perusahaan perlu lebih adaptif dalam menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan mendukung kebutuhan generasi ini agar dapat mempertahankan karyawan berbakat lebih lama. Hal ini melibatkan penyediaan peluang pengembangan karier yang berkelanjutan, fleksibilitas dalam bekerja, serta upaya menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan karyawan generasi Z di Drupadi Wedding Organizer. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara ketiga faktor ini, diharapkan perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan generasi Z di Drupadi Wedding Organizer?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan generasi Z di Drupadi Wedding Organizer?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan: Studi Pada Gen Z Yang Bekerja di Drupadi Wedding Organizer?
4. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan generasi Z di Drupadi Wedding Organizer?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan karyawan generasi Z di Drupadi Wedding Organizer;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan karyawan generasi Z di Drupadi Wedding Organizer;

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan karyawan generasi Z di Drupadi Wedding Organizer;
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kepuasan karyawan generasi Z di Drupadi Wedding Organizer;

1.4 Manfaat Penelitian

Dilakukannya penelitian ini akan dapat diperoleh manfaat dari berbagai pihak, adapun manfaat penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM), terkait pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan karyawan.
2. Menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas kepuasan kerja karyawan generasi Z di industri kreatif, khususnya wedding organizer.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi Drupadi Wedding Organizer dalam pengelolaan sumber daya manusia terkait kompensasi, lingkungan dan beban kerja yang akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

1.4.2.1 Bagi Perusahaan:

1. Memberikan informasi dan rekomendasi kepada Drupadi Wedding Organizer mengenai strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan generasi Z.
2. Membantu perusahaan dalam mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan, khususnya dalam hal kompensasi, lingkungan kerja, dan pengelolaan beban kerja.

1.4.2.2 Bagi Pihak Lain:

1. Memberikan wawasan kepada perusahaan lain di industri kreatif mengenai pentingnya memahami kebutuhan dan karakteristik generasi Z sebagai tenaga kerja.
2. Menjadi referensi praktis bagi organisasi atau institusi yang memiliki tantangan serupa dalam meningkatkan kepuasan karyawan generasi Z.