

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengelompokan generasi dalam masyarakat merupakan cara untuk memahami perbedaan karakteristik individu yang lahir pada rentang waktu tertentu. Generasi yang sering dibahas antara lain Baby Boomers yang lahir setelah Perang Dunia II dan dikenal dengan kedisiplinan serta loyalitasnya, Generasi X yang tumbuh di era awal teknologi, serta Generasi Y (Milenial) yang menjadi digital natives pertama dan lebih terbuka terhadap perubahan sosial dan teknologi. Selanjutnya, Generasi Z merupakan kelompok yang lahir di era digital penuh, yang sejak kecil sudah akrab dengan gadget dan informasi online, sehingga membentuk pola pikir serta preferensi kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya (Dewantari, 2025).

Seiring dengan perubahan struktur demografi tenaga kerja, setiap generasi membawa karakteristik, nilai, dan pola perilaku kerja yang berbeda sesuai dengan konteks zaman yang dialaminya. Perbedaan tersebut memengaruhi cara individu beradaptasi, berinteraksi, serta berkontribusi di lingkungan kerja. Dari beberapa generasi yang ada, Generasi Z menjadi kelompok yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja dan menghadirkan dinamika baru dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga memerlukan perhatian khusus dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan keterlibatan mereka.

Dunia kerja saat ini didominasi oleh Karyawan Generasi Z terkhusus kelahiran tahun 1997 sampai dengan tahun 2004. Tren demografi, khususnya masuknya Generasi Z ke dalam angkatan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap lingkungan kerja saat ini. Generasi Z mempunyai karakteristik dan aspirasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tumbuh di era digital, sehingga mereka fasih dalam hal tersebut teknologi dan menghargai fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Dalam pengaturan ini, pemahaman elemen yang mendorong kinerja karyawan Generasi Z sangat penting bagi perusahaan yang ingin melakukan hal tersebut meningkatkan produktivitas dan keterlibatan. Esai ini akan mengkaji tiga aspek utama itu mempengaruhi kinerja karyawan Generasi Z: keseimbangan kehidupan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi (Widjanarko, 2023). Berikut data angkatan kerja generasi Z dari tahun ke tahun.



Tabel 1.1
Data Angkatan Kerja Generasi Z

Usia	2022	2023	2024
15-19	4.527.504	4.704.951	4.793.947
20-24	12.384.895	13.175.089	13.629.983
25-29	15.199.876	15.996.632	16.296.438
Total Angkatan Kerja	32.112.275	33.876.672	34.720.368

Sumber : Badan Pusat Statistik 2024

Gen Z dikenal karena kemampuannya beradaptasi, kecakapan digital, dan kreativitasnya, yang memungkinkan mereka berkembang di lingkungan kerja yang terus berubah dengan cepat. Mereka tumbuh di era digital dan sangat mahir dalam memanfaatkan teknologi dan bekerja secara digital, menjadikannya pilihan ideal untuk lingkungan kerja digital saat ini. Gen Z sangat peduli dengan makna dan tujuan pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih memilih untuk mencari organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai mereka, seperti keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Kesiapan mereka untuk belajar, menerima kritik, dan melakukan multitasking menjadikan mereka tenaga kerja yang dinamis dan inovatif (Putra, 2024).

Studi dilakukan Institute for Emerging Issues (2012) dalam Singh (2016) menjelaskan Gen Z sebagai generasi yang paling unik, beragam, dan cangih secara teknologi. Generasi ini berkomunikasi dan menggunakan media sosial dengan cara yang informal, personal, dan transparan. Mereka adalah generasi "*Do It Yourself*". Menurut studi Schawbell (2014), Gen Z lebih berjiwa wirausaha, dapat dipercaya, toleran, dan kurang berorientasi pada uang dibandingkan Gen Y. Mereka lebih realistis tentang prospek karir mereka dan optimis tentang masa mendatang.

Beragam karakteristik tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki pola pikir, preferensi, serta perilaku kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Keunikan mereka dalam hal

kemandirian, ketergantungan pada teknologi, orientasi komunikasi yang cepat dan instan, serta kecenderungan untuk bersikap individualistis menjadikan mereka kelompok tenaga kerja yang memerlukan pendekatan manajerial yang berbeda. Karakter-karakter ini pada akhirnya memengaruhi bagaimana mereka memandang dunia kerja, menetapkan tujuan karier, serta penentuan faktornya apa saja yang esensial pada pemilihan, mempertahankan, maupun meninggalkan sebuah pekerjaan.

Ambisi karier Gen Z adalah untuk membangun berbagai profesi paralel, artinya mereka mungkin bekerja di beberapa pekerjaan sekaligus. Gen Z juga menyukai lingkungan kerja profesional, meskipun mereka menginginkan jam kerja yang fleksibel. Dalam hal retensi, Gen Z akan tetap lebih lama di sebuah perusahaan jika mereka memiliki ikatan pribadi. (Rachmawati, 2019)

Menurut Priyono (2016), “Mengatakan bahwa usia produktif adalah usia paling produktif bagi setiap individu. Usia produktif berkisar antara 20 hingga 40 tahun. Usia ini dianggap sangat produktif bagi pekerja karena orang di bawah usia 20 tahun belum memiliki keterampilan yang memadai dan masih dalam proses belajar. Sementara itu, mereka yang berusia di atas 40 tahun menghadapi penurunan kemampuan fisik”.

Hal ini diperkuat karena di Indonesia, masa tempuh pendidikan individu berkisar dari 12 hingga 16 tahun, tergantung jenjang

pendidikan setiap orang. Untuk Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk, satu diantara banyaknya syarat minimal untuk dapat menjadi Karyawan yaitu telah menempuh jenjang pendidikan S1 dimana membutuhkan setidaknya tiga hingga empat tahun tambahan setelah menyelesaikan pendidikan SLTA/Sederajat.

Maka, rata-rata Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk telah diangkat sebagai Karyawan tetap ketika mereka memasuki usia lebih dari 20 tahun. Hal ini sesuai dengan hipotesis Priyono (2016), yang menyatakan bahwa orang berusia 20 hingga 40 tahun berada pada puncak produktivitas kerja mereka. Tabel 1.2

Jumlah Karyawan berdasarkan Rentan Usia

Rentang Usia	2023				2024			
	Pria	Wanita	Jumlah	%	Pria	Wanita	Jumlah	%
20 - 29	2406	578	2984	37,5	2406	578	2984	37,5
30 - 39	2051	469	2520	31,7	2051	469	2520	31,7
40 - 49	1022	268	1290	16,2	1022	268	1290	16,2
50 - 54	844	109	953	12,0	844	109	953	12,0
>54	159	43	202	2,5	159	43	202	2,6
Total	6482	1467	7949	100,0	6482	1467	7949	100,0

Sumber : Annual Report PT Jasa Marga (Persero) Tbk 2024

Berdasarkan tabel diatas yang bersumber dari *Annual Report* PT Jasa Marga (Persero) Tbk Tahun 2024, distribusi Karyawan menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja perusahaan didominasi oleh kelompok usia produktif muda. Tercatat rentang usia 20–29 tahun tercatat sebagai kelompok terbesar dengan proporsi 37,5% dari

keseluruhan 7.949 Karyawan. Jumlah ini secara signifikan lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Dominasi usia tersebut mencerminkan karakteristik generasi kerja terkini khususnya Generasi Z, yakni Individu yang lahir pada rentang tahun 1997-2004 yang saat ini telah memasuki tahap awal karier profesional. Struktur demografis tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan sedang mengalami transisi komposisi Tenaga Kerja menuju dominasi generasi muda, sejalan dengan tren nasional yang menunjukkan meningkatnya partisipasi Generasi Z dalam dunia kerja.

Menurut Mitchell, T. R. (2001) dalam Penelitian Rohmatillah (2020) *Job embeddedness* adalah sejauh mana Karyawan “melekat” pada pekerjaannya melalui tiga dimensi: *Fit* (kesesuaian), *Links* (keterhubungan), dan *Sacrifice* (pengorbanan ketika meninggalkan organisasi).

Job embeddedness memandang bahwa terdapat kekuatan-kekuatan yang asalnya pada dalam ataupun luar pekerjaan yang memiliki daya ikat terhadap Karyawan. Ukuran komposit dari konstruk ini mencakup aspek keterhubungan, kecocokan, dan pengorbanan yang dialami Karyawan dalam lingkungan kerja maupun non-kerja serta mampu menjelaskan varian unik dalam prediksi *turnover* yang tidak dapat dijelaskan sepenuhnya oleh model-model tradisional mengenai *turnover* (Crossley et al., 2007) dalam penelitian (Rohmatillah, 2020).

Dari kutipan diatas, para ahli sepakat bahwa *Job embeddedness*

merupakan konsep yang menggambarkan seberapa besar keterikatan Karyawan pada pekerjaannya melalui kombinasi faktor individu, sosial, dan struktural. Dimensi *fit*, *links*, dan *sacrifice* dianggap sebagai elemen kunci yang menentukan seberapa kuat hubungan antara Karyawan dan tempat kerjanya, baik dari aspek kesesuaian nilai dan kemampuan, keterhubungan dengan rekan atau komunitas, maupun besarnya manfaat yang dikorbankan apabila individu memutuskan untuk keluar.

Relevansi konsep dalam dinamika organisasi modern, termasuk pada perusahaan besar seperti PT Jasa Marga (Persero) Tbk, yang melibatkan keberagaman usia dan karakteristik generasi di lingkungan kerjanya. Dengan memahami tingkat keterikatan Karyawan, Perusahaan dapat memperoleh gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan Karyawan untuk bertahan dan memberikan kontribusi optimal. Oleh karena itu, kajian terhadap *Job embeddedness* menjadi penting untuk melihat bagaimana hubungan antara karakteristik generasi, lingkungan kerja, dan hasil kinerja dapat tercipta dalam konteks perusahaan yang terus mengalami perubahan dan tuntutan operasional yang tinggi.

Menurut Handoko (2020) dalam penelitian Astamarini (2019) Karyawan mengalami kepuasan kerja sebagai kondisi emosional, baik merasa senang maupun sedih, saat bekerja. Kepuasan kerja merujuk pada seberapa senang, puas, dan nyaman individu dengan pekerjaan mereka, manfaat yang mereka dapatkan, dan hubungan kerja yang

mereka miliki di dalam perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memupuk sikap kerja yang baik, meningkatkan motivasi, dan membantu karyawan mencapai kinerja optimal.

Sedangkan menurut Darmawati & Indartono (2015) dalam penelitian Risaldy (2022). Kepuasan kerja merupakan kondisi yang terkait dengan respons emosional seseorang yang telah memenuhi kebutuhannya melalui pekerjaannya, sehingga ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja dan mampu mengembangkan potensi mereka dalam menghadapi tantangan, hal ini merupakan tanda kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi emosional karyawan yang terbentuk dari hasil evaluasi terhadap pekerjaan, imbalan yang diterima, serta kesempatan untuk berkembang pada organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan kesenangan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan, tetapi juga sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan psikologis serta profesional karyawan. Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dalam bekerja, mereka cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya, sehingga berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Mochamad Soelton (2018) *Work environment* (lingkungan kerja) merupakan suatu lingkungan yang berisi tempat

karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja terdiri dari faktor fisik dan non-fisik yang memengaruhi aktivitas kerja karyawan. Karakteristik fisik meliputi tempat kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan fasilitas kerja, sementara komponen non-fisik meliputi hubungan kerja, komunikasi, dan iklim organisasi. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kenyamanan, moral, dan produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan kutipan para ahli, *work environment* dapat dipahami sebagai keseluruhan kondisi tempat kerja yang membentuk pengalaman karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Mochamad Soelton (2018) menekankan lingkungan kerja ialah ruangan karyawan melaksanakan aktivitas operasionalnya secara rutin. Maqsood (2025) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan *work environment* dan meningkatkan semangat kerja, sehingga berdampak langsung pada produktivitas.

Memahami lingkungan kerja sangat penting karena kondisi kerja memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, terutama di kalangan kelompok usia produktif seperti Gen Z, yang saat ini mendominasi tenaga kerja. Dengan demikian, studi terkait dampak lingkungan kerja sangat penting untuk menentukan bagaimana organisasi seperti PT Jasa Marga (Persero) Tbk dapat mengembangkan kondisi kerja yang ideal

untuk meningkatkan kinerja karyawan sambil mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PT Jasa Marga (Persero) Tbk. PT Jasa Marga (Persero) Tbk ialah BUMN beroperasi dalam bidang pengembangan, pembangunan, pengoperasian, serta pemeliharannya infrastruktur jalan tol di Indonesia. Sebagai perusahaan yang memiliki peran strategis dalam mendukung konektivitas nasional, Jasa Marga mengelola sejumlah ruas jalan tol utama yang menjadi tulang punggung mobilitas masyarakat dan distribusi logistik di berbagai wilayah. Dengan cakupan operasional yang luas, struktur organisasi yang kompleks, serta kebutuhan layanan publik yang berkelanjutan, perusahaan ini menuntut sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan mampu mengikuti dinamika lingkungan kerja modern.

Relevansi PT Jasa Marga (Persero) Tbk dengan studi ini terletak pada karakteristik tenaga kerjanya yang didominasi oleh Generasi Z kelompok usia produktif yang dikenal memiliki preferensi kerja, pola komunikasi, serta orientasi karier yang berbeda dari generasi sebelumnya. Berdasarkan teori para ahli pula, generasi z memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Maka, kita perlu meneliti apa yang bisa menyebabkan generasi z memiliki keterikatan di Perusahaan ini

Peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan yang

bekerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. terkait tanggung jawab pekerjaan mereka. Hasil dari wawancara tersebut yakni:

Berdasarkan hasil pra-survey terhadap lima narasumber dari berbagai unit kerja di PT Jasa Marga (Persero) Tbk, diketahui bahwa mayoritas karyawan Generasi Z menunjukkan tingkat *Job embeddedness* dan *Job satisfaction* yang cukup tinggi. Hal ini tercermin dari kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan, keterlibatan aktif dalam aktivitas unit kerja, serta hubungannya kerja baik dengan rekan dan atasan. Selain itu, sebagian besar narasumber juga menyatakan kepuasan kerja yang relatif baik, terutama karena kejelasan tugas, sistem kerja yang terstruktur, serta adanya dukungan organisasi terhadap pengembangan diri. Temuan ini mengatakan bahwasannya keterikatan serta kepuasan kerja karyawan tidak hanya bersifat kontraktual, tetapi juga terbentuk melalui pengalaman kerja, pembelajaran, dan interaksi sosial di lingkungan kerja.

Lebih lanjut, hasil pra-survey menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Jasa Marga (Persero) Tbk dipersepsikan sebagai lingkungan yang kondusif, profesional, dan mendukung produktivitas kerja. Kondisi tersebut berkontribusi pada persepsi positif karyawan terhadap kinerja mereka, yang ditunjukkan melalui kemampuan menyelesaikan tugas sesuai prosedur, menjaga kualitas hasil kerja, serta mencapai target yang ditetapkan. Temuan awal ini memperlihatkan adanya

keterkaitan antara *Job embeddedness*, *Job satisfaction*, *work environment*, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil pra-survey ini memperkuat relevansi penelitian mengenai peran *work environment* sebagai variabel yang memediasi pengaruh *Job embeddedness* dan *Job satisfaction* pada kinerja karyawan Generasi Z di PT Jasa Marga (Persero) Tbk, sebagaimana dijelaskan dalam paragraf sebelumnya.

Peristiwa ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia mengingat Gen Z mempunyai preferensi, nilai, dan ekspektasi kerja yang berbedanya dari generasi sebelumnya, termasuk kebutuhan terhadap lingkungan kerja yang kondusif, keterhubungan sosial yang kuat, serta orientasi terhadap makna dalam pekerjaan. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruhnya *Job embeddedness* dan *work environment* pada kinerja Karyawan menjadi semakin relevan untuk dilakukan. Pemahaman mengenai bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja Karyawan Generasi Z di PT Jasa Marga (Persero) Tbk memberikan dasar empiris bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengembangan dan retensi Karyawan yang lebih efektif.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Job embeddedness* serta kualitas *work environment* memiliki potensi pengaruh besar terhadap perilaku dan kinerja kerja Gen Z. Oleh karena itu, relevansi penelitian ini semakin kuat mengingat pemahaman terhadap kedua variabel tersebut diperlukan untuk mengidentifikasi bagaimana

keterikatan terhadap pekerjaan dan persepsi terhadap lingkungan kerja dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja Karyawan Generasi Z di PT Jasa Marga (Persero) Tbk.

Maka, keterikatan Karyawan dengan perusahaan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja Karyawan dalam bekerja. Semakin terikat seorang Karyawan terhadap tempat kerja atau perusahaannya, semakin baik pula semangat dan produktivitas kinerja Karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin kurangnya keterikatan Karyawan pada perusahaan atau tempat kerjanya maka akan berkurang pula produktivitas dan semangat kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan seberapa kuat keterikatan Karyawan terhadap perusahaan agar kinerja Karyawan menjadi lebih baik.

B. Identifikasi Masalah

Melihat pemaparan yang sudah dilaksanakan, maka teridentifikasi permasalahan pada studi ini yakni yakni:

1. Gen Z umumnya memiliki *turnover* tinggi, namun sebagian dari mereka justru bertahan bahkan bertambah di PT Jasa Marga (Persero) Tbk.
2. *Job embeddedness* menurut Mitchell (2001) mencakup *fit*, *links*, dan *sacrifice*. Namun, belum ada gambaran yang jelas mengenai aspek mana yang paling dominan dan bagaimana hubungan ketiganya dengan tingkat kepuasan kerja Karyawan generasi z di PT Jasa Marga (Persero) Tbk ini

3. Generasi Z memiliki kecenderungan komunikasi yang instan, ketergantungan tinggi pada teknologi, serta orientasi kerja yang realistis dan fleksibel, sehingga diperlukan pemahaman lebih mendalam mengenai bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT Jasa Marga mampu memenuhi kebutuhan kerja generasi ini.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Supaya studi ini lebih terarahnya serta fokus, maka ruang lingkup serta batasannya permasalahan ditetapkan yakni:

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berada dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan fokus utama pada kajian mengenai *Job embeddedness*, *Job satisfaction*, *work environment* dan kinerja Karyawan. Obyek studi dipilih ialah Karyawan gen z di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Kota Jakarta, BUMN di bidang pengelolaan dan pengembangan infrastruktur jalan tol. Pada studi ini, terdapat empat variabel yang saling berkaitan dan akan dianalisis pengaruhnya. Variabel *Job embeddedness* (X1) dan *Job satisfaction* (X2) berperan sebagai variabel independen atau variabel yang memengaruhi, *work environment* (Z) berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungannya antara *Job embeddedness* dan kinerja, sedangkan kinerja Karyawan (Y)

menjadi variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh dua variabel sebelumnya. Melalui hubungan antarvariabel tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana *Job embeddedness* dan *Job satisfaction* dapat meningkatkan kinerja Karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui peran *work environment* kerja sebagai variabel mediasi.

2. Batasan Masalah

- a. Penelitian ini tidak membahas faktor lain di luar *Job embeddedness*, *Job satisfaction* dan *work environment* yang bisa memengaruhi kinerja Karyawan.
- b. Datanya dipakai terbatas pada Karyawan gen z tetap PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kota Jakarta yang aktif bekerja selama tahun penelitian ini berlangsung.
- c. Penelitian difokuskan untuk menganalisa pengaruhnya langsung serta tidak langsung *Job embeddedness & Job satisfaction* pada kinerja melalui *work environment* menggunakan pendekatan kuantitatif.
- d. Aspek *Job embeddedness* yang dikaji mencakup keterikatan yang bersumber dari individu Karyawan, rekan kerja, dan tempat kerja dengan faktor faktor kecocokan (*fit*), keterhubungan (*links*), dan pengorbanan (*sacrifice*) sesuai teori Mitchel.

- e. Aspek *Job satisfaction* yang dikaji melingkupi kepuasan kerja yang bersumber dari individu Karyawan yang dapat diukur dengan indikator mencintai pekerjaannya, kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja

D. Rumusan Masalah

Melihat pemaparannya, maka perumusan masalah pada studi ini yakni:

1. Apakah *Job embeddedness* ada pengaruhnya positif pada kinerja Karyawan gen z PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kota Jakarta?
2. Apakah *Job satisfaction* ada pengaruhnya positif pada kinerja Karyawan gen z PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kota Jakarta?
3. Apakah *Job embeddedness* ada pengaruhnya positif pada lingkungan kerja (*work environment*) Karyawan gen z PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kota Jakarta?
4. Apakah *Job satisfaction* ada pengaruhnya positif pada lingkungan kerja (*work environment*) gen z pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk?
5. Apakah lingkungan kerja (*work environment*) ada pengaruhnya positif pada kinerja Karyawan gen z pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk?

6. Apakah lingkungan kerja (*work environment*) memediasi pengaruhnya *Job embeddedness* pada kinerja Karyawan gen z PT Jasa Marga (Persero) Tbk?
7. Apakah lingkungan kerja (*work environment*) memediasi pengaruhnya *Job satisfaction* pada kinerja Karyawan gen z PT Jasa Marga (Persero) Tbk?

E. Tujuan Penelitian

Tujuannya pada studi ini yakni:

1. Guna melihat serta menganalisa pengaruhnya *Job embeddedness* pada kinerja Karyawan Gen Z PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kota Jakarta.
2. Guna melihat serta menganalisa pengaruhnya *Satisfaction* pada kinerja Karyawan Gen Z PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kota Jakarta.
3. Guna melihat serta menganalisa pengaruhnya *Job embeddedness* pada lingkungan kerja (*work environment*) pada Karyawan Gen Z PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kota Jakarta.
4. Guna melihat serta menganalisa pengaruhnya *Job satisfaction* pada lingkungan kerja (*work environment*) pada Karyawan Gen Z PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kota Jakarta.
5. Guna melihat serta menganalisa pengaruhnya lingkungan kerja (*work environment*) pada kinerja Karyawan gen z PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kota Jakarta.

6. Guna melihat serta menganalisa peranan lingkungan kerja (*work environment*) sebagai variabel mediasi antara *Job embeddedness* pada kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kota Jakarta.
7. Guna melihat serta menganalisa peran lingkungan kerja (*work environment*) sebagai variabel mediasi antara *Job satisfaction* pada kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kota Jakarta.

F. Manfaat Penelitian

Studi ini diharapkan bisa memberi manfaat teoritis dan praktis yakni:

1. Manfaat Teoritis

Studi ini memberi kontribusi teoretis pada studi mengenai *Job embeddedness* dan *Job satisfaction* khususnya pada karyawan Generasi Z dengan mengkaji keterikatan karyawan generasi z melalui dimensi *fit*, *links*, dan *sacrifice* dalam perspektif individu. Penelitian ini menambah pemahaman tentang bagaimana karakteristik generasi z dalam dunia kerja.

Secara teoretis, penelitian ini juga memberikan kontribusi melalui pemodelan hubungan mediasi lingkungan kerja dalam mengaitkan *Job embeddedness* dan *Job satisfaction* dengan kinerja karyawan. Hasilnya diharapkan dapat memperluas bukti empiris mengenai peran lingkungan kerja sebagai mekanisme yang

menjelaskan bagaimana keterikatan karyawan dapat bertransformasi menjadi kinerja yang lebih baik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, Riset ini diharapkan bisa memberi pengetahuan dan keahlian di bidang MSDM, khususnya dalam mengelola dan memahami karakteristiknya karyawan Gen Z, serta menjadi salah satu syarat guna mendapat gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- b. Bagi Akademisi, adanya harapan pada studi ini bisa memperkayanya literatur serta informasi pada bidang ilmu manajemen, terkhusus pada kajian MSDM dalam lingkup model perilaku organisasi yang melibatkan *Job embeddedness*, *Job satisfaction*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, hingga bisa jadi referensi bagi dosen, mahasiswa, maupun peneliti lainnya dalam mengembangkan teori, diskusi kelas, serta studi selanjutnya.
- c. Bagi Perusahaan, Temuan studi ini dipakai jadi bahan evaluasi serta pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya generasi z melalui penguatan aspek – aspek keterikatan kerja serta perbaikan lingkungan kerja. Serta dapat membantu perusahaan memahami penyebab Gen Z dapat bertahan dan bekerja secara produktif

untuk merumuskan strategi retensi, pengembangan SDM, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan mendukung kinerja jangka panjang.

G. Jadwal Penelitian

Rencana jadwal penelitian ini disusun agar pelaksanaannya studi bisa berjalan dengan terarah dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun rincian jadwal penelitian adalah sebagai berikut:

Table
1.1.3
Rincian
Jadwal
Penelitian

NO	Kegiatan Penelitian	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1.	Penyusunan proposal & konsultasi awal	✓	✓				
2.	Seminar proposal			✓			
3.	Penyusunan instrumen Penelitian			✓			
4.	Pengumpulan data				✓		
5.	Pengolahan & analisis data				✓		
6.	Penyusunan Bab IV & Bab V				✓	✓	
7.	Konsultasi & revisi skripsi					✓	✓
8.	Ujian skripsi						✓

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

H. Sistematik Penulisan Skripsi

Sistematika penulisannya skripsi ini disusun guna memberi deskripsi menyeluruh terkait struktur dan isi studi. Adapun sistematika penulisannya yakni.

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan latar belakangnya, identifikasi permasalahan, ruang lingkup dan batasannya permasalahan, perumusan masalahnya, tujuan, manfaat, jadwal, serta sistematika penulisannya skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini memuat landasan teori yang relevan dengan topik studi, meliputi Kajian studi terdahulu, Konsep dan teori mengenai manajemen, MSDM, *Job embeddedness*, *Job satisfaction*, *work environment*, dan kinerja Karyawan, Hubungan antar variabel serta Kerangka pemikirannya serta hipotesa studi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan pendekatan dan metodologi riset dipakai yakni:

1. Desain,
2. Populasi serta sample
3. Jenis serta sumbernya data,
4. Teknik pengumpulan data,
5. Definisi operasionalisasi variabel,
6. Teknik analisa data (termasuk uji validitas, reliabilitas, serta analisa jalur/mediasi).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memberi penjelasan temuan studi didapat dari datanya lapangan, meliputi:

1. Deskripsi umum objek studio (PT Jasa Marga (Persero) Tbk),
2. Deskripsi data,
3. Hasil uji analisis,
4. Pembahasannya temuan berlandaskan teori serta studi terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bagian ini berisikan simpulan dari temuan studi serta sarannya yang ditujukan bagi perusahaan, akademisi, dan peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi daftar referensi yang dipakai pada penyusunan skripsi, meliputi buku, jurnal ilmiah, serta sumber lain yang relevan.

LAMPIRAN

Berisikan instrumen penelitian (kuesioner), data hasil penelitian, hasil uji statistik, serta dokumen pendukung lainnya.

