

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada Generasi Z seluruhnya sudah akan memasuki dan mendominasi dunia kerja. Sehingga dunia kerja itu di dominasi gen z, namun berdasarkan persentase menunjukkan bahwa rata-rata memiliki tingkat kesetiaan yang rendah pada suatu pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa sangatlah selektif dalam memilih sebuah pekerjaan, penentuan sebuah karir harus sesuai dengan apa yang mereka inginkan, dan juga memilih pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka sangatlah penting untuk tetap bisa mengembangkan diri mereka di bidang yang mereka sukai. Maka tak banyak dari Generasi Z yang mampu bertahan lama dalam satu perusahaan tertentu, mereka akan lebih mencari pekerjaan yang sesuai ataupun membuat hobi mereka menjadi suatu yang dapat menghasilkan uang.

Menurut Riyanto (2020) maka dari itu pentingnya bagi perusahaan untuk mencari komponen-komponen yang di butuhkan perusahaan Pada Generasi Z, yang dapat diklasifikasikan sesuai dengan generasi atau range tahun karyawan tersebut dilahirkan. Dalam pengklasifikasian, generasi di tahun 2020 dalam berita (Salopos.com) disebutkan proporsi Generasi Z sebanyak 27,94% dan Generasi Milenial sebanyak 25,87% dari total populasi Indonesia yang mencapai 270,20 juta orang. Generasi milenial adalah generasi yang lahir pada range tahun 1981-1996 yang diperkirakan berusia 27-42 tahun. Sedangkan Gen Z adalah generasi yang lahir pada range tahun 1997 – 2012 atau saat ini berusia 11-26 tahun. menurut kasus yang ditemukan generasi Z lebih sulit dipertahankan dalam sebuah perusahaan dibandingkan generasi yang lain, karena di dunia bekerja Gen Z membutuhkan mentoring dari atasan maupun senior. Juga membutuhkan motivasi dalam kehidupan personalnya, apabila gen Z tidak mendapatkan hal tersebut ketika bekerja dalam sebuah perusahaan mereka akan mencari pekerjaan lain sampai kebutuhan akan tempat bekerjanya terpenuhi.

Data salopos.com (2020) juga menyebutkan bahwa jumlah generasi Z berada pada angka presentase paling tinggi, dan mendominasi dalam presentase karyawan yang akan bekerja di suatu perusahaan 10 tahun kedepan. Menurut Iorgulescu (2016) menyatakan bahwa Gen Z “tidak seperti generasi lain yang pernah dilihat sebelumnya, generasi Z dikatakan sebagai generasi global yang benar-benar global”, yang akan menentukan pergeseran generasi terbesar yang pernah terjadi di tempat kerja.

Penulis lain Priporas, Stylos, and Fotiadis (2017) mengemukakan bahwa Gen Z berbagi serangkaian karakteristik dengan generasi Y, terutama terkait dengan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan dunia global dan menggunakan teknologi terbaru. Studi Putra (2017) menunjukkan bahwa orang yang berada pada generasi ini cenderung tidak memiliki *soft skill* ketika mereka memulai kehidupan profesional mereka. Perusahaan juga mendapatkan masalah yang sulit diselesaikan karena karyawan Gen Z lebih sulit untuk dipertahankan dalam jangka waktu kerja beberapa tahun kedepan, karena orang-orang yang berada pada gen Z ini dapat bertahan lebih lama pada tempat ia bekerja jika perusahaan menawarkan mereka kesempatan untuk tumbuh serta mendapatkan pengalaman ataupun hal-hal baru untuk mencapai posisi pemimpin.

Menurut data informasi yang didapatkan dari data di (Jobplanet.com) sejak agustus 2015 hingga januari 2017, Generasi Z memiliki tingkat kesetiaan yang paling rendah terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak 57,3% dari total responden Gen Z berpindah kerja setelah satu tahun bekerja di suatu tempat. Kebanyakan dari Gen Z yang telah memasuki dunia kerja adalah lulusan SMU dan SMK, atau bekerja sambil kuliah, karena kebanyakan dari generasi ini masih berada dalam usia sekolah. Gen Z yang telah memasuki dunia kerja saat ini biasanya dinobatkan sebagai pekerja kerah biru (*blue collar*) yang diartikan sebagai pekerja dengan pekerjaan manual dan mendapat upah per jam atau mingguan dan mereka tak segan untuk sering berganti pekerjaan, bahkan lebih sering ketimbang Gen Y.

Maka dari itu untuk meningkatkan kesetiaan pada Gen Z kepuasan juga berpengaruh untuk menjadikan karyawan berkomitmen, Faktor pertama yang mempengaruhi komitmen menurut jurnal terdahulu di jelaskan oleh Mahfudz (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebenarnya mengacu kepada sikap individu secara umum dan keseluruhan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi nantinya akan mempunyai sikap positif terkait dengan pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya nantinya akan mempunyai sikap negatif terkait dengan pekerjaannya. Sedangkan Menurut Mahadewi and Rahyuda (2020) Kepuasan kerja merupakan situasi emosional individu yang kurang menyenangkan tentang bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dan menurut Cahyani (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan individu terhadap pekerjaannya. Individu didorong untuk melakukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, melakukan kewajiban, bertindak dengan bijaksana dan menaati aturan organisasi serta memenuhi standar kinerja.

Faktor kedua yang meningkatkan komitmen adalah keadilan prosedural mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan di perusahaan terhadap peraturan dan prosedur yang mengatur dalam menjalankan suatu proses. keadilan prosedural menunjuk pada keadilan yang diterima dalam pemberian penghargaan pada suatu organisasi atau perusahaan seperti pembayaran yang tepat waktu, jumlah dan tingkat manfaat yang diterima menurut Tiyanti (2021) Dan menurut Partisipatif (2020) Keadilan Prosedural memperhatikan mekanisme yang mendukung pemberdayaan karyawan dan memberi dukungan kepada karyawan. Salah satu indikator dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas bagi karyawan untuk menyatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Widiastuti (2016) menyatakan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi yang ditujukan oleh karyawan ketika melihat perusahaan dalam menjalankan aturan-aturan

yang ada. Dengan demikian, apabila aturan dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka karyawan merasa diperlakukan secara adil dan sebaliknya.

Faktor ketiga adalah kompensasi, kompensasi juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan komitmen. Menurut (Hasibuan (2018) semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dan juga Astuti (2014) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain kompensasi mencakup segala bentuk pembayaran dari perusahaan kepada karyawan, berupa finansial langsung (termasuk upah, insentif, dan bonus) dan finansial tidak langsung (manfaat seperti asuransi, tunjangan anak/keluarga dan liburan). Dan menurut (Prasetio 2018) Pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk menghargai prestasi karyawan yang telah berkontribusi kepada perusahaan, menjamin keadilan antar sesama karyawan, mempertahankan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan tersebut, dan juga agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Faktor selanjutnya untuk meningkatkan komitmen yaitu kepuasan kerja, Kepuasan kerja juga berpengaruh kepada komitmen organisasional. Menurut pendapat Sopiah (2008). Pada fase awal (*initial commitmen*) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan adalah karakteristik individu, harapan karyawan pada organisasi dan karakteristik pekerjaan. Tercapainya harapan karyawan pada perusahaan menimbulkan kepuasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Burdah, (2012) dalam tinjauan Islam kehidupan beragama seorang karyawan muslim harus memiliki keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki oleh karyawan muslim dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi pada diri karyawan untuk menjalankan konsekuensi dari segala risiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Allah telah berfirman dalam surat Fussilat ayat 30.

﴿ إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ۝ ۳۰ ﴾

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,” kemudian tetap (dalam pendiriannya), akan turun malaikat-malaikat kepada mereka (seraya berkata), “Janganlah kamu takut dan bersedih hati serta bergembiralah dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu”.*

Dari ayat di atas dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik untuk janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut (Ii, 2002).

Dari latar belakang di atas melihat pentingnya keadilan prosedural sebagai variabel (X1), kompensasi (X2), terhadap komitmen sebagai variabel (Y), dan kepuasan kerja sebagai variabel (Z) untuk meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan pada sebuah perusahaan untuk menentukan keberhasilan perusahaan dikarenakan menurut kasus yang ada masih banyaknya kelalaian yang dilakukan perusahaan dalam memberikan kesejahteraan bagi

karyawan-nya terutama dari segi variabel tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul:

**“KEADILAN PROSEDURAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN DI  
GENERASI Z DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI  
SERTA TINJAUANNYA MENURUT SUDUT PANDANG ISLAM”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, peneliti ini bermaksud menguji pengaruh keadilan prosedural dan kompensasi terhadap komitmen dan kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi.

1. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen pada karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen pada karyawan?
3. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan pada karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen pada karyawan?
6. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan?
8. Bagaimana keadilan prosedural, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen menurut sudut pandang Islam?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka rumusan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen pada karyawan.
4. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap komitmen pada karyawan.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen pada karyawan.
6. Untuk mengetahui keadilan prosedural berpengaruh terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan.
7. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap komitmen dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan.
8. Untuk mengetahui tinjauan Islam mengenai keadilan prosedural, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang mencakup dua aspek kepada beberapa pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar studi perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan serta dapat memperkaya ilmu tentang SDM khususnya yang berkaitan dengan komitmen karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk sebuah perusahaan dalam meningkatkan keadilan prosedural, kompensasi, komitmen, maupun kepuasan kerja.

Bagi perusahaan dan karyawan semoga memberikan dorongan untuk bekerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan tujuan yang ingin dicapai untuk perusahaan.