

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Generasi Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini lahir di tengah pesatnya era digital dan dianggap sebagai generasi berketerampilan tinggi yang memanfaatkan teknologi. Gen Z juga cenderung mudah beradaptasi sehingga memungkinkan mereka menghasilkan berbagai pemikiran inovatif yang tidak bisa dilakukan oleh generasi lain (Milagsita, 2024). Generasi Z membawa perspektif baru dan dinamika unik ke dunia kerja. Sebagai generasi pertama yang sepenuhnya tumbuh di era digital, mereka menunjukkan preferensi yang kuat terhadap lingkungan kerja yang fleksibel, baik dari segi waktu maupun lokasi. Penelitian menunjukkan bahwa mereka lebih menyukai model kerja hybrid atau jarak jauh, yang memungkinkan mereka menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (Deloitte, 2022). Dengan keterampilan teknologi yang mumpuni, Generasi Z sangat terbiasa menggunakan perangkat digital untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien, sehingga mengadopsi alat kolaborasi digital menjadi hal yang alami bagi mereka (Prensky, 2001).

Selain itu, Generasi Z sangat menghargai pekerjaan yang memiliki tujuan dan dampak sosial. Mereka cenderung memilih organisasi yang memiliki misi yang jelas, seperti keberlanjutan lingkungan atau tanggung jawab sosial perusahaan, yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka (Francis & Hoefel, 2018). Dalam hal pengembangan karir, generasi ini memiliki ekspektasi tinggi terhadap perusahaan yang memberikan peluang pembelajaran dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Program mentorship, pembelajaran mandiri, dan pelatihan berbasis teknologi menjadi daya tarik utama bagi mereka (Seemiller & Grace, 2017). Generasi Z sangat menghargai pendekatan yang bersifat inklusif, mendorong kolaborasi, serta didasarkan pada komunikasi yang terbuka dan transparan. Mereka menunjukkan preferensi terhadap gaya kepemimpinan yang memberikan ruang bagi keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, generasi ini juga memiliki ekspektasi untuk menerima umpan balik yang jujur, relevan, dan membangun dari para manajer mereka. Struktur kepemimpinan yang mendukung partisipasi aktif menjadi salah satu faktor penting yang dianggap mampu

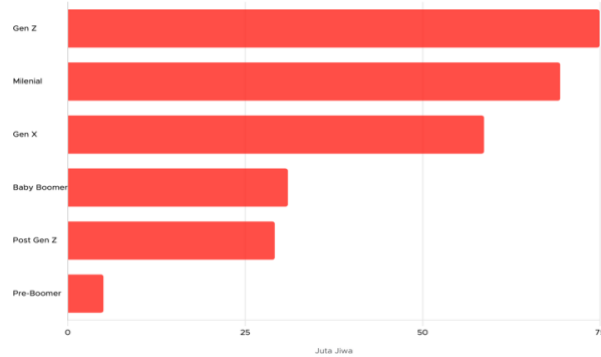
meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja Generasi Z (Anderson et al., 2021).

Pada saat ini, Indonesia merupakan salah satu negara dengan penduduk terbesar di dunia. Menurut World Population Review, pada 4 Maret 2024, populasi Indonesia meningkat sekitar 2 juta dari 277 juta penduduk pada tahun 2023 menjadi 279.072.446 penduduk. Hal ini menyebabkan Indonesia menjadi negara keempat dengan jumlah penduduk terbesar pada tahun 2024 (Yonatan, 2024). Menurut data yang dirilis oleh Databoks, Jawa Barat tetap menjadi provinsi dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia, diikuti oleh Jawa Timur dan Jawa Tengah. Berdasarkan Sensus Penduduk 2020, Jawa Barat memiliki 6.672.298 laki-laki dan 6.293.101 perempuan yang tergolong Generasi Z, setara dengan 25,9% dari total penduduk provinsi tersebut (Maulana, 2021).

Di luar Pulau Jawa, Sumatra merupakan salah satu pulau dengan jumlah populasi Generasi Z yang besar. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, populasi Generasi Z di beberapa provinsi di Sumatra mencakup: Sumatera Utara sekitar 4,24 juta jiwa, Sumatera Barat sekitar 1,56 juta jiwa, Riau sekitar 1,83 juta jiwa, Jambi sekitar 975 ribu jiwa, Sumatera Selatan sekitar 2,29 juta jiwa, Bengkulu sekitar 554 ribu jiwa, Lampung sekitar 2,38 juta jiwa, Kepulauan Bangka Belitung sekitar 400 ribu jiwa, dan Kepulauan Riau sekitar 563 ribu jiwa. Secara persentase, kelompok Generasi Z di Sumatra memberikan kontribusi signifikan terhadap struktur demografi Indonesia, dengan tren dominasi yang serupa di berbagai provinsi. Tingginya populasi Generasi Z di Sumatra ini menjadi relevan bagi penelitian yang melibatkan responden mayoritas dari wilayah tersebut, mengingat karakteristik demografis dan sosial ekonomi yang dapat memengaruhi preferensi kerja, gaya kepemimpinan yang diharapkan, dan tingkat work engagement mereka.

1.2 Latar Belakang Penelitian

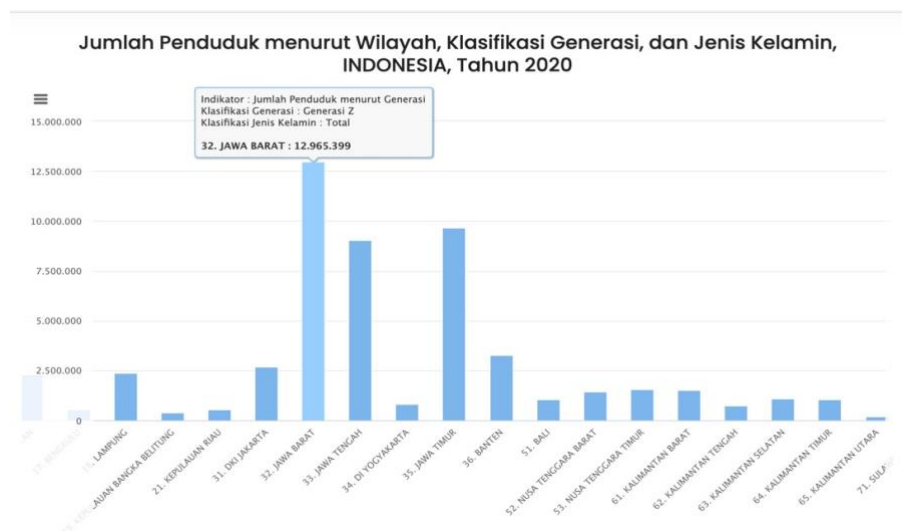
Perkembangan dunia kerja modern semakin kompleks, dipengaruhi oleh globalisasi, digitalisasi, dan perubahan komposisi tenaga kerja. Salah satu kelompok yang kini mendominasi adalah Generasi Z, yakni individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini dikenal sebagai digital native, yang terbiasa dengan kemajuan teknologi sejak usia dini dan membawa pola pikir yang berbeda ke tempat kerja (Sethu & Griffiths, 2024). Saat ini di Indonesia, di dominasi oleh generasi Z yang dapat dibuktikan oleh data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dalam GoodStats.



Gambar 1.1 Data Generasi Z di Indonesia

Sumber : GoodStats (2023)

Dalam Gambar 1.1 Data Generasi Z di Indonesia tersebut mengungkapkan bahwa Indonesia saat ini didominasi oleh Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa, atau 27,94% populasi diikuti oleh Milenial, Generasi X, Baby Boomer, Post Gen Z, dan Pre-Boomer, yang mencerminkan potensi besar Generasi Z sebagai tenaga kerja baru dan target utama kebijakan pembangunan di masa depan. Untuk lebih memahami sebaran Generasi Z di Indonesia, grafik berikut menunjukkan jumlah penduduk Generasi Z di Indonesia pada tahun 2020 berdasarkan provinsi.



Gambar 1.2 Jumlah Penduduk Generasi Z di Indonesia

Sumber : Sensus BPS (2020)

Pada Gambar 1.2 Jumlah Penduduk Generasi Z Di Indonesia, Grafik tersebut menunjukkan jumlah penduduk Generasi Z di Indonesia pada tahun 2020 berdasarkan provinsi. Generasi Z, yang

lahir sekitar tahun 1997-2012, tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan konsentrasi terbesar di provinsi Jawa Barat, yang memiliki jumlah penduduk tertinggi sebesar 12.965.399 orang. Provinsi lain dengan populasi Generasi Z yang signifikan adalah Jawa Timur dan Jawa Tengah, masing-masing melebihi 9 juta dan 7 juta penduduk. Sebaliknya, provinsi-provinsi di luar Pulau Jawa, seperti Maluku Utara, Papua Barat, dan Sulawesi Barat, memiliki jumlah penduduk Generasi Z yang lebih rendah. Grafik ini mencerminkan tingginya tingkat urbanisasi dan kepadatan penduduk di Pulau Jawa dibandingkan dengan wilayah lainnya, serta memberikan gambaran distribusi demografis yang relevan untuk perencanaan pembangunan dan kebijakan berbasis kependudukan. Data ini juga menegaskan pentingnya perencanaan kebijakan ketenagakerjaan yang strategis untuk mengelola potensi Generasi Z, yang akan menjadi penyumbang utama tenaga kerja baru. Upaya tersebut meliputi penyediaan pendidikan berkualitas, pelatihan vokasional yang sesuai dengan kebutuhan pasar, dan penciptaan lapangan kerja yang mampu menyerap potensi besar generasi ini, sehingga dapat mendukung pembangunan ekonomi secara berkelanjutan di berbagai wilayah Indonesia.

Namun, Generasi z ini menghadapi tantangan signifikan dalam memasuki dunia kerja, yang tercermin dari tingginya tingkat pengangguran di kalangan usia muda. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia periode Tahun 2021-2024 memiliki angka paling besar dibandingkan dengan generasi di atasnya yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Kelompok Umur Tahun 2021-2024

Kelompok Umur - UB	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Kelompok Umur			
	2021	2022	2023	2024
15-19	23.91	29.08	25.77	22.34
20-24	17.73	17.02	16.85	15.34
25-29	9.26	7.13	7.48	7.14
30-34	5.43	3.7	3.55	3.37
35-39	4.02	2.65	2.54	2.25
40-44	3.42	2.43	1.82	1.9
45-49	3.3	2.33	1.8	1.71
50-54	2.18	2.38	1.79	1.75
55-59	1.98	2.37	1.52	1.59
60 keatas	2.73	2.85	1.28	1.49

Rata-Rata	6.49	5.86	5.32	4.91
-----------	------	------	------	------

Sumber : bps.go.id (2025)

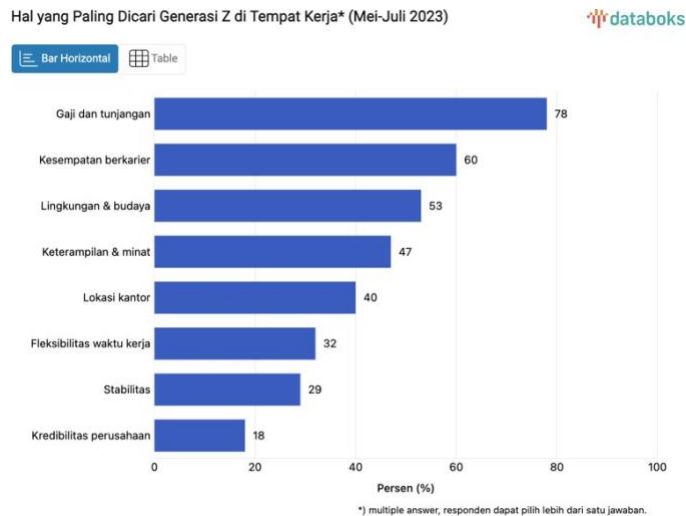
Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan kelompok umur pada Tabel 1.1 secara konsisten menunjukkan bahwa kelompok usia Generasi Z (15-24 tahun) menghadapi tingkat pengangguran yang lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya di Indonesia selama periode 2021-2024. Meskipun terjadi penurunan dari tahun ke tahun, TPT pada rentang usia 15-19 tahun dan 20-24 tahun masih signifikan, mengindikasikan adanya tantangan besar bagi Generasi Z dalam memasuki dan beradaptasi dengan pasar kerja. Kesulitan ini, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya pengalaman, ketidaksesuaian keterampilan, atau ketidakselarasan antara ekspektasi dan peluang kerja, berpotensi berkontribusi pada rendahnya *work engagement* ketika mereka akhirnya bekerja, karena rasa frustrasi atau pekerjaan yang tidak sesuai dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan kerja. Perbandingan dengan kelompok usia yang lebih dewasa semakin menegaskan bahwa isu pengangguran menjadi perhatian utama bagi Generasi Z di Indonesia.

Work engagement merupakan keadaan yang menunjukkan seseorang bekerja dengan mengekspresikan diri secara fisik, emosional, kognitif, dan mental selama menjalankan pekerjaan (Kahn dalam Bakker & Schaufeli, 2015). Schaufeli menyatakan terdapat tiga aspek yang membentuk *work engagement*, yaitu vigor, absorption, dan dedication (Gómez-Salgado, Abal, López, Martín, & Rodríguez, 2019). Dari ketiga aspek yang membentuk *work engagement*, ada beberapa hal yang dapat mempengaruhinya yaitu, meaningfulness, safety, dan availability (Kahn dalam Gómez-Salgado dkk., 2019). Ketiga hal yang dapat mempengaruhi *work engagement* di atas memiliki definisi yang berbeda. Menurut Matuska dan Christianse (dalam de Crom & Ian Rothmann, 2018), Meaningfulness merupakan penilaian subjektif seseorang terhadap peristiwa dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Pemaknaan kerja dikaitkan dengan peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan tujuan dan nilai-nilai, keyakinan seseorang dan identitas pribadi yang mereka buat. Safety merupakan keyakinan seseorang yang terlibat dalam suatu pekerjaan tanpa takut konsekuensi negatif (Kahn dalam Gómez-Salgado dkk., 2019). Sedangkan availability merupakan sumber daya fisik orang yang melibatkan diri dalam prestasi kerja (Kahn dalam Gómez-Salgado dkk., 2019).

Tingkat *work engagement* dapat bervariasi antar generasi, dan beberapa penelitian awal menunjukkan bahwa Generasi Z, sebagai generasi yang baru memasuki atau dalam tahap awal

karir, juga menunjukkan tantangan dalam membangun *work engagement* yang kuat (Referensi penelitian tentang *work engagement* Generasi Z perlu ditambahkan di sini, jika ada). Generasi Z yang tidak memiliki keterikatan emosional dan komitmen terhadap pekerjaan mereka cenderung kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. ***Work engagement* Generasi Z di Indonesia memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja, yang berdampak pada keputusan mereka untuk bertahan di perusahaan** (Fitriani & Widhianto, 2024). Kondisi ini sering disebabkan oleh ketidakcocokan antara budaya organisasi dan nilai-nilai pribadi mereka. Sebagai contoh, mereka menginginkan pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka, namun sering kali menemukan bahwa budaya organisasi tidak cukup mendukung hal ini (BPS, 2024). Di Indonesia, tingkat *engagement* karyawan bahkan lebih rendah. Survei Hewitt (2023) mengungkapkan bahwa hanya sekitar 24% karyawan Indonesia yang merasa terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, faktor-faktor seperti kepuasan kerja, hubungan dengan pemimpin, dan budaya kerja menjadi penentu utama tingkat *engagement* tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Herminingsih (2017), Hinzmann et al. (2019), dan Håvold et al. (2021) menunjukkan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada faktor-faktor yang memengaruhi *engagement*, terutama bagi generasi muda yang kini mendominasi angkatan kerja adalah *job satisfaction* dan *trust in leader*.

Faktor yang sering dialami oleh generasi ini adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*). *Job satisfaction* atau kepuasan kerja digambarkan sebagai sejauh mana suatu individu memiliki perasaan positif dan negatif tentang pekerjaan, pekerja lain dan pekerjaan lingkungan (Demir, 2020). Sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja, sedangkan sikap negatif dan tidak menyenangkan menunjukkan ketidakpuasan kerja. Keberhasilan dalam menciptakan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh perilaku karyawan, termasuk dalam hal perilaku ekologis. **Karyawan dan ruang lingkup perilaku ekologis mereka menentukan keberhasilan praktik tersebut (Azis et al., 2019).** Menurut Betts et al. (2024) kepuasan kerja dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja, tingkat persaingan, dan koneksi sosial di tempat kerja. Faktor-faktor ini berdampak langsung terhadap motivasi dan kesejahteraan karyawan. Generasi Z sering kali merasa bahwa kondisi kerja, termasuk gaji, fleksibilitas, dan peluang pengembangan karier, tidak memenuhi harapan mereka.



Gambar 1.3 Hal yang Dicari di Tempat Kerja

Sumber : DataBooks (2023)

Berdasarkan Gambar 1.4 grafik dari Databoks (Mei–Juli 2023), hal yang paling dicari oleh Generasi Z di tempat kerja adalah gaji dan tunjangan (78%), diikuti oleh kesempatan berkarier (60%), serta lingkungan dan budaya kerja (53%). Faktor-faktor ini sangat relevan dengan konsep job satisfaction atau kepuasan kerja, yang merujuk pada tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Teori kepuasan kerja seperti *Herzberg's Two-Factor Theory* menjelaskan bahwa faktor motivator seperti peluang pengembangan karier, pengakuan, dan pencapaian (*career opportunity* dan *skill-match*) akan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor higienis seperti gaji dan lingkungan kerja yang nyaman akan mencegah ketidakpuasan. Dengan demikian, prioritas Generasi Z mencerminkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada kompensasi finansial, tetapi juga pada peluang berkembang, kecocokan nilai budaya, dan fleksibilitas kerja yang mendukung keseimbangan hidup.

Hasil ini mencerminkan ekspektasi Generasi Z terhadap tempat kerja yang ideal, yang sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kompensasi finansial, peluang pengembangan diri, dan kualitas lingkungan kerja. Ketika aspek-aspek ini tidak terpenuhi, hal tersebut berdampak langsung pada kepuasan kerja (*job satisfaction*). Generasi Z sering kali merasa kecewa jika gaji, fleksibilitas, atau kesempatan pengembangan karier tidak sesuai dengan harapan mereka. Ketidakpuasan ini dapat menurunkan motivasi mereka, memengaruhi produktivitas, dan bahkan meningkatkan risiko turnover dalam organisasi. Oleh karena itu, memahami prioritas Generasi Z ini menjadi langkah penting bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mempertahankan dan memotivasi mereka.

Laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan yang dikutip dari Deloitte (2022) menunjukkan bahwa hanya 33% Generasi Z di Indonesia yang merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Di Jawa Barat, survei serupa yang dilakukan oleh lembaga lokal menemukan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja sering kali berkaitan dengan kurangnya komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan. Kementerian Ketenagakerjaan juga mengungkapkan bahwa sebagian besar pekerja muda merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang membuat mereka lebih cenderung berpindah-pindah pekerjaan atau bahkan berhenti bekerja sama sekali. Kurangnya kepuasan kerja ini berkontribusi signifikan pada rendahnya engagement di tempat kerja, yang salah satunya dipengaruhi oleh rendahnya trust in leader atau kepercayaan terhadap pemimpin mereka.

Kepercayaan kepada pemimpin (*trust in leader*) di kalangan Generasi Z yang cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap gaya kepemimpinan yang partisipatif, transparan, dan inklusif. Menurut Mahdi et al. (2014), kepercayaan terhadap atasan adalah sikap tidak ragu-ragu kepada atasannya dari seorang karyawan atas peraturan atasan tersebut. Atasan membangun kontak-kontak hubungan dengan karyawan dan memenuhi persepsi mereka tentang kewajiban organisasi. Ketika ekspektasi ini tidak terpenuhi, muncul ketidakpercayaan terhadap pemimpin organisasi, yang akan berdampak langsung pada motivasi kerja mereka. Ketidakpercayaan ini menghambat hubungan interpersonal di tempat kerja, menurunkan produktivitas, dan memengaruhi tingkat loyalitas mereka kepada organisasi (Carolina & Wulandari, 2024).

Pada penelitian ini job satisfaction akan menjadi variabel moderasi, secara teoretis, job satisfaction tidak hanya berperan sebagai variabel mediasi, tetapi juga dapat berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara trust in leaders dan *work engagement*. Artinya, ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, efek positif dari kepercayaan terhadap pemimpin terhadap keterikatan kerja akan semakin kuat. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja rendah, maka kepercayaan terhadap pemimpin mungkin tidak cukup untuk mendorong keterikatan kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan teori social exchange, yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja, seperti kepercayaan terhadap pemimpin, akan lebih efektif meningkatkan perilaku positif seperti engagement jika individu juga merasa puas secara intrinsik terhadap pekerjaannya.

Masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji mekanisme hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin (*trust in leaders*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan

keterikatan kerja (*work engagement*) dalam konteks Generasi Z di Indonesia. Kesenjangan ini penting untuk diisi karena Generasi Z memiliki karakteristik unik, seperti preferensi terhadap fleksibilitas kerja, penghargaan tinggi terhadap keautentikan, serta ekspektasi besar terhadap kualitas kepemimpinan. Karakteristik tersebut berpotensi memengaruhi dinamika ketenagakerjaan secara signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepercayaan kepada pemimpin dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja Generasi Z di Indonesia. Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan ini diharapkan dapat membantu organisasi merancang strategi peningkatan keterikatan kerja, misalnya melalui pelatihan kepemimpinan, penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, serta pengembangan program yang selaras dengan kebutuhan Generasi Z. Strategi tersebut pada gilirannya dapat berkontribusi dalam menekan angka pengangguran di Indonesia.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, Generasi Z tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan konsentrasi terbesar di provinsi-provinsi Pulau Jawa. Namun, Pulau Sumatra juga menjadi salah satu kawasan dengan jumlah populasi Generasi Z yang signifikan. Provinsi seperti Sumatra Utara, Riau, dan Sumatra Barat mencatat jumlah penduduk Generasi Z yang besar, menjadikannya wilayah yang penting untuk studi mengenai tenaga kerja muda. Fakta ini relevan mengingat mayoritas responden penelitian ini (73%) berasal dari Sumatra, sehingga hasil penelitian akan lebih merefleksikan kondisi Generasi Z di wilayah tersebut. Oleh karena itu, meskipun penelitian ini menggunakan cakupan “Indonesia”, interpretasi hasil perlu mempertimbangkan dominasi responden dari Sumatra agar generalisasi temuan tetap dilakukan secara hati-hati.

1.3 Perumusan Masalah

Transformasi dunia kerja yang dipengaruhi oleh globalisasi dan digitalisasi telah mengubah dinamika tenaga kerja modern. Di tengah perubahan ini, Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, muncul sebagai kelompok populasi terbesar di Indonesia, mencapai hampir 28% dari total penduduk. Generasi ini memiliki karakteristik unik sebagai digital native yang sangat akrab dengan teknologi dan membawa ekspektasi baru ke tempat kerja, seperti lingkungan kerja yang fleksibel, partisipatif, dan berbasis inovasi. Namun, realitas dunia kerja sering kali tidak sejalan dengan harapan mereka, yang memunculkan berbagai tantangan signifikan. Faktor-faktor seperti rendahnya kepercayaan terhadap pemimpin, ketidakpuasan kerja, dan kurangnya keterikatan kerja

menjadi isu utama yang memengaruhi keterlibatan Generasi Z di tempat kerja. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta ketidaksesuaian budaya organisasi dengan nilai-nilai Generasi Z menjadi hambatan dalam mengoptimalkan potensi mereka.

Kesenjangan antara ekspektasi Generasi Z dan kondisi dunia kerja saat ini menuntut perhatian serius dari berbagai pihak. Penelitian ini bertujuan untuk menggali hubungan antara kepercayaan kepada pemimpin, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja Generasi Z di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga berupaya memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan sesuai dengan kebutuhan Generasi Z. Maka rumusan masalah berikut disusun untuk menjelaskan tantangan utama yang dihadapi dan menjadi fokus kajian penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Trust in Leaders pada Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra?
2. Bagaimana Job Satisfaction pada Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra?
3. Bagaimana Work Engagement Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra?
4. Bagaimana pengaruh Trust in Leaders terhadap Job Satisfaction Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra?
5. Bagaimana pengaruh Trust in Leaders terhadap Work Engagement Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra?
6. Bagaimana pengaruh Job Satisfaction terhadap Work Engagement Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra?
7. Bagaimana pengaruh Trust in Leaders dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement pada Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra?
8. Bagaimana pengaruh Trust in Leaders terhadap Work Engagement melalui Job Satisfaction pada Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini berfokus pada Pengaruh *Trust in Leaders* dan *Job Satisfaction* Terhadap

Work Engagement Generasi Z di Indonesia. Maka, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui Trust in Leaders pada Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra.
2. Mengetahui Job Satisfaction pada Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra.
3. Mengetahui Work Engagement Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra.
4. Menganalisis pengaruh Trust in Leaders terhadap Job Satisfaction Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra.
5. Menganalisis pengaruh Trust in Leaders terhadap Work Engagement Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra.
6. Menganalisis pengaruh Job Satisfaction terhadap Work Engagement Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra.
7. Menganalisis pengaruh Trust in Leaders dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement pada Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra.
8. Menganalisis pengaruh Trust in Leaders terhadap Work Engagement melalui Job Satisfaction pada Generasi Z di Indonesia dengan dominasi responden dari wilayah Sumatra.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini memperkaya literatur tentang perilaku kerja Generasi Z, khususnya terkait hubungan antara kepercayaan kepada pemimpin, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja. Hal ini dapat menjadi referensi penting dalam kajian psikologi kerja dan manajemen sumber daya manusia, serta mendukung pengembangan teori tentang gaya kepemimpinan yang efektif untuk Generasi Z, sekaligus mengidentifikasi faktor yang memengaruhi keterikatan kerja di konteks budaya Indonesia.

Dengan fokus pada Generasi Z di Indonesia dan dominasi responden yang berasal dari wilayah Sumatra, penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai

karakteristik tenaga kerja muda di kawasan tersebut. Temuan ini relevan tidak hanya bagi pengembangan strategi manajemen SDM di wilayah Sumatra, tetapi juga sebagai pembanding dalam memahami dinamika Generasi Z di daerah lain di Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam studi demografi, pembangunan wilayah, dan perumusan kebijakan yang mendukung optimalisasi potensi tenaga kerja muda di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi panduan bagi organisasi untuk merancang strategi manajemen yang relevan, seperti pelatihan kepemimpinan partisipatif, pengembangan lingkungan kerja inklusif, dan penciptaan peluang kerja yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z, sehingga membantu mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia.

Dengan mempertimbangkan dominasi responden dari wilayah Sumatra, temuan penelitian ini juga memberikan gambaran yang lebih spesifik tentang kebutuhan dan preferensi tenaga kerja muda di kawasan tersebut. Informasi ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan yang beroperasi di Sumatra untuk menyusun strategi SDM yang lebih tepat sasaran.

Selain itu, penelitian ini memberikan masukan penting bagi pemerintah dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan berbasis pendidikan vokasional dan teknologi, serta mendukung program pembangunan berkelanjutan melalui penguatan daya saing tenaga kerja muda. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada peningkatan keterikatan kerja dan produktivitas Generasi Z, yang berdampak positif pada pembangunan ekonomi dan sosial, baik di Sumatra maupun Indonesia secara keseluruhan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan ini disusun sebagai berikut:

Bab 1: Pendahuluan

Bahasan pada bab ini mencakup gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab 2: Tinjauan Pustaka

Bahasan pada bab ini memaparkan landasan teori terkait motivasi kerja, disiplin, dan kinerja karyawan serta studi-studi terdahulu yang relevan dengan topik ini.

Bab 3: Metodologi Penelitian

Bahasan pada bab ini menjelaskan jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta metode analisis data.

Bab 4: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bahasan pada bab ini menguraikan hasil analisis data dan pembahasan terkait pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Indonesia.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran

Bahasan pada bab ini menyajikan kesimpulan dari penelitian serta saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan di Indonesia.