

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi digital secara masif mempengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia, termasuk dalam lingkungan kerja dan organisasi. Transformasi menuju era digital membuat organisasi dari berbagai sektor harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi informasi, otomatisasi proses, serta pola komunikasi berbasis digital yang semakin kompleks. SDM memegang peranan sentral sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Agus, (2020), orientasi pengelolaan SDM di era digital tidak sebatas pada pengembangan kompetensi teknis, tapi juga menekankan pentingnya penguatan karakter, motivasi, dan nilai-nilai adaptif dalam membuat pekerja siap menghadapi perubahan secara dinamis.

Generasi Z merupakan generasi muda yang lahir ditengah pesatnya perkembangan teknologi digital dan jaringan komunikasi global. Irawan *et al.*, (2023) menyebutkan gen z adalah individu yang sangat akrab dengan perangkat digital, pembelajaran berbasis daring, dan memiliki akses luar pada informasi di berbagai *platform digital*. Di dunia kerja, gen z lebih mengutamakan makna kerja dan pengembangan diri, menuntut kesempatan untuk berinovasi serta keterlibatan aktif dalam proses organisasi. Kecamatan Bukit Bestari adalah salah satu wilayah administratif di Kota Tanjungpinang yang dikenal sebagai pusat pertumbuhan ekonomi, industri jasa, dan perkantoran. Daerah ini memiliki posisi strategis yang

semakin berkembang, sehingga banyak perusahaan dan unit usaha menjadikan Bukit Bestari sebagai basis operasional utama. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Tanjungpinang, (2025), jumlah penduduk Kecamatan Bukit Bestari mencapai 55.973 jiwa. Karakteristik demografi Bukit Bestari memperlihatkan dominasi kelompok usia produktif, terutama generasi muda usia 20-29 tahun sebagai tulang punggung tenaga kerja di sektor jasa maupun industri.

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Generasi Z Usia 20-29 Tahun Menurut Jenis Kelamin Di Kecamatan Bukit Bestari

Kelompok umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
20-24 Tahun	2.497	2.372	4.869
25-29 Tahun	2.286	2.061	4.347
Total	4.783	4.433	9.216

Sumber: BPS Tanjungpinang, (2025)

Angka menunjukkan bahwa penduduk di kecamatan ini adalah generasi muda yang lahir pada tahun 1997-2012, mayoritas berstatus pekerja yang merupakan berasal dari Kecamatan Bukit Bestari. Berbagai perusahaan di kecamatan ini semakin mengandalkan tenaga kerja muda untuk mendukung proses digitalisasi dan modernisasi layanan bisnis. Perusahaan jasa, retail, IT, hingga sektor pendidikan dan pemerintahan mulai berinvestasi dalam pengembangan SDM, terutama generasi z yang dipandang lebih adaptif terhadap inovasi teknologi maupun perubahan budaya kerja. Kinerja karyawan merupakan satu pilardalam menunjang keberhasilan sebuah organisasi, terutama di era digital yang sangat menuntut adaptasi dan produktivitas optimal. Dalam konteks pengelolaan SDM di perusahaan-perusahaan jasa dan industri modern, kemampuan individu untuk mencapai standar target kerja menjadi kunci agar organisasi tetap kompetitif dan

berdaya saing. Menurut Dade Suparna, (2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja dihasilkan oleh seseorang diorganisasi untuk mencapai tujuann yang telah ditentukan, baik dari segi mutu, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian tugas. Kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari berapa banyak tugas diselesaikan, tapi juga bagaimana individu mampu bersikap profesional, bekerja sama dengan tim, dan tetap menghasilkan inovasi di tengah tantangan dunia kerja.

Generasi Z sebagai *digital natives* yang akrab sama teknologi dan cepat beradaptasi dengan perubahan digital, namun berbagai kajian menyebutkan bahwa mereka juga cenderung menuntut fleksibilitas tinggi, mudah bosan, serta membutuhkan pendekatan kerja yang berbeda agar tetap produktif. Observasi awal yang dilakukan peneliti dengan pra survey menggunakan kuesioner mengindikasikan adanya kesenjangan antara potensi demografis generasi z dengan realisasi kinerja, pertama *digital mindset* memperlihatkan masih adanya karyawan generasi z yang belum optimal memanfaatkan teknologi untuk mendukung pekerjaannya, beberapa dari responden yang masih menggunakan teknologi untuk keperluan *entertainment* dan *social media*, namun belum optimal dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kinerja dan inovasi dalam bekerja. Leonardi, (2022) menegaskan bahwa apabila individu dan perusahaan ingin sukses di masa depan, memiliki *digital mindset* adalah langkah terpenting bahkan lebih penting daripada sekadar menguasai skill teknis. *Digital mindset* sendiri diartikan sebagai pola pikir yang memungkinkan seseorang memahami, memanfaatkan, dan merespons data serta teknologi secara optimal, sehingga dapat beradaptasi dengan perubahan dan terus berinovasi. Bukan hanya para ahli teknologi, tetapi semua

karyawan saat ini diharapkan mampu membangun pemahaman dasar tentang digitalisasi agar bisa berkolaborasi dengan rekan dan mesin (*AI, big data, dsb*).

Selanjutnya *self-learning orientation*, berdasarkan hasil pra survey masih ada responden kurang proaktif belajar secara mandiri ketika menghadapi tugas baru, serta bergantung pada arahan atasan, sehingga berpotensi membuat kinerja yang dihasilkan belum sesuai harapan organisasi, generasi z cenderung terbiasa dengan pembelajaran yang terstruktur dan *instantaneous*, namun kurang terlatih dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran mandiri yang berkelanjutan untuk pengembangan kompetensi profesional. *Self-learning orientation* merupakan kemampuan dan motivasi seseorang untuk secara aktif mengambil inisiatif dalam menentukan tujuan, strategi, dan sumber belajar tanpa hanya bergantung pada instruksi formal dari institusi atau atasan. Menurut Mentz *et al.*, (2021) menyebut konsep ini sebagai *self- learning orientation*, yaitu proses di mana individu melakukan identifikasi kebutuhan belajar, menetapkan tujuan, mencaridan menyeleksi sumber belajar yang relevan, serta mengevaluasi hasil belajar secara mandiri. SDM yang memiliki kecenderungan pembelajaran mandiri cenderung lebih cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, lebih inovatif dalam mencari solusi, dan mampu mengejar target kinerja organisasi dengan sikap proaktif. Tanpa sikap ini, pekerja akan tertinggal oleh arus inovasi dan transformasi digital yang terjadi dalam organisasi modern. Perusahaan dan institusi seharusnya memberikan ruang dan support yang cukup bagi kelompok Generasi Z untuk mengasah *self-learning orientation*. Dengan budaya kerja yang mendukung

pembelajaran mandiri, organisasi akan memiliki SDM yang bukan hanya kompeten secara teknis, tapi juga adaptif, inovatif, & berdaya saing tinggi.

Karena generasi z memiliki potensi besar untuk menjadi tulang punggung SDM perusahaan di Tanjungpinang Kecamatan Bukit Bestari di masa depan. Jika kemampuan berpikir digital dan orientasi belajar mandiri tidak optimal, hal ini bisa menjadi hambatan utama dalam proses digitalisasi bisnis, sehingga peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Digital Mindset dan Self-Learning Orientation Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang.”** Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan solusi nyata bagi perusahaan dan para pemangku kepentingan di Bukit Bestari, terutama bagi perusahaan yang sedang berusaha membangun SDM yang kompetitif di tengah era digital. Temuan penelitian ini juga bisa digunakan sebagai pedoman dalam merancang kebijakan pelatihan, program pengembangan diri, serta strategi merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia dimasa depan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang di atas, ada berapa masalah utama dapat dikenali yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Generasi Z di Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang sebagai berikut:

1. Terdapat kesenjangan *digital mindset* terhadap karyawan Gen Z sebagai penggerak digitalisasi, di mana sebagian responden karyawan Gen Z belum memaksimalkan pemanfaatan teknologi. Minimnya adopsi *digital mindset* di

kalangan karyawan muda, yang terlihat dari masih adanya pekerja yang hanya memanfaatkan teknologi untuk hiburan.

2. *Self-learning orientation* belum berkembang secara optimal di kalangan gen z, menyebabkan stagnasi dalam penguasaan dan pembaruan kompetensi kerja. Kemampuan *self-learning orientation* yang kurang berkembang, beberapa jawaban responden terlihat dari ada yang masih menunggu instruksi atau pembelajaran formal, sehingga inisiatif dalam mengembangkan kompetensi secara mandiri belum maksimal.
3. Kinerja karyawan generasi z yang berasal dari kecamatan bukit bestari, berdasarkan jawaban dari responden masih berada di bawah standar yang diharapkan. Kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan di tempat kerja, misalnya generasi z mengharapkan lingkungan yang fleksibel, digital, dan adaptif, diduga masih adanya organisasi di Bukit Bestari yang belum mampu memfasilitasi transformasi tersebut. Fluktuasi kinerja karyawan, dimana performa tenaga kerja muda cenderung naik-turun, sangat produktif saat situasi sesuai harapan, namun bisa menurun drastis ketika menghadapi tantangan baru di era digital.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil yang terarah dan sesuai sama tujuan penelitian, penelitian ini membatasi ruanglingkup objek serta variable yang akan diteliti sebagaimana berikut:

1. Subjek penelitian adalah karyawan generasi z (usia 20-29 tahun, kelahiran

1997-2012) merupakan berasal dari Kecamatan Bukit Bestari, Tanjungpinang.

2. Variabel yang dianalisis terdiri dari: *Digital mindset*, *Self-Learning Orientation*, dan Kinerja Karyawan.
3. Penelitian ini tidak membahas karyawan di luar generasi z, tidak meneliti Perusahaan yang ada di Bukit Bestari, serta tidak menyoroti faktor lain diluar variabel utama yang telah ditentukan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan masalah yang sudah dijelaskan, diperoleh perumusan masalah, yaitu:

1. Apakah *Digital Mindset* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi z di Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang.
2. Apakah *Self-Learning Orientation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi z di Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang?
3. Apakah *Digital Mindset* dan *Self-Learning Orientation* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Digital Mindset* terhadap Kinerja Karyawan generasi z di Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Self-learning Orientation* terhadap Kinerja Karyawan gen Z di Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *Digital Mindset* dan *Self-learning Orientation* terhadap Kinerja Karyawan gen Z di Kecamatan Bukit Bestari Kota Tanjungpinang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan memberikan manfaat sebagaimana berikut:

1. Bagi peneliti

Riset inii menjadi media pembelajaran yang mendalam dalam menjalankan proses penelitian secara mandiri, mulai dari merancang metodologi, melakukan analisis data, hingga menginterpretasi hasil. Pengalaman berinteraksi dengan responden generasi z menjadi nilai tambah tersendiri yang dapat memperkaya perspektif peneliti dalam menghadapi tantangan era digital.

2. Bagi akademisi

Penelitian berperan sebagai sumber referensi baru guna memperkaya kajian di bidang MSDM, khususnya terkait *Digital Mindset* dan *Self-learning Orientation* pada Kinerja Karyawan Generasi Z. Temuan yang dihasilkan dapat memperluas pemahaman tentang bagaimana dua aspek tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta membuka ruang diskusi baru di lingkungan perguruan tinggi mengenai relevansi penguasaan teknologi dan pembelajaran mandiri dalam dunia kerja masa kini.

3. Manfaat Praktisi

Penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan digitalisasi, meningkatkan kreativitas, adaptasi, serta daya saing karyawan melalui pendekatan *Digital Mindset* dan *Self-learning Orientation*. Selain itu, informasi dan analisis yang didapat bisa menjadi acuan dalam menyusun program pelatihan, evaluasi kinerja, maupun perbaikan sistem kerja di lingkungan organisasi.

1.7 Sistematika Penelitian

Guna memberi gambaran dengan jelas tentang penelitian ini, disusunlah sistematika penulisan yang mencakup dari informasi terkait materi yang di bahas. Skripsi ini menjadi lima bagian utama, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Cakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Mengemukakan teori-teori yang melandasi pembahasan yang terdiri dari ilmu pengetahuan yang berhubungan sama permasalahan peneliti ini, review penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dijelaskan mengenai disain penelitian, operasional variabel penelitian, teknik penentuan populasi & sampel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan mengenai data hasil penelitian, penemuan dari penelitian, dan pembahasan terkait hasil yang diperoleh tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Disajikan kesimpulan & saran dari hasil analisis yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

