



BAB I

PENDAHULUAN



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi bisnis karena mereka secara aktif dan signifikan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi diperlukan untuk memenuhi tujuan organisasi. Semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat (Sundawa, Sumiyati, & R.Purnama, 2018). Menurut (Silaen, et al., 2021, p. 30) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karena sumber daya manusia sangat berbeda dengan sumber daya lainnya dalam hal kualitas, manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Memiliki sumber daya manusia yang handal dapat dilakukan dengan perencanaan dan penerapan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. dengan cara yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Revolusi industri 4.0 merupakan revolusi dengan kemajuan teknologi yang berkembang pesat. Tiga generasi yang saat ini menjadi tenaga kerja produktif adalah generasi X, generasi Y dan generasi Z. Generasi X merupakan generasi kelahiran tahun 1960-1980 dengan kata lain pada tahun ini berumur 41-61 tahun, Generasi Y merupakan generasi kelahiran tahun 1980-1995, dan generasi Z lahir tahun 1995-2010 pada 2021 saat ini berumur 11-26 tahun. Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh bersama teknologi dan informasi yang menjadi bagian dari budaya global sehingga dapat menjadi pembeda dengan generasi - generasi sebelumnya. Melalui

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



salah satu artikelnya Ppm-manajemen.ac.id (Putri P. K., 2023), menyatakan bahwa karyawan generasi Z memiliki sebuah kerentanan akan burnout yang disebabkan oleh *overwork* dan *underpaid*. Hal ini dapat memberikan kita gambaran bagaimana sosok generasi Z dalam dunia pekerjaan yang memiliki hubungan dengan beban kerjanya.

Pada liputan6.com (Putri R. F., 2022) dimana dinyatakan bahwa terdapat 7 karakteristik generasi Z di dalam dunia pekerjaan, beberapa diantaranya adalah generasi Z kurang toleran terhadap lingkungan kerja yang tidak nyaman dan lebih menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan mereka. Jika perusahaan ingin mendapatkan karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi maka hal – hal ini harus diperhatikan. Headhunterindonesia.com (Calusa, 2022) juga menyatakan hal yang sama mengenai lingkungan kerja karyawan generasi Z. Dalam artikelnya dikatakan bahwa ruangan kerja dengan bentuk *fixed seating* kurang diminati oleh karyawan generasi Z, maka dari itu perusahaan disarankan untuk membuat *open space layout* pada ruang kerja. Selain itu terdapat penyesuaian – penyesuaian lainnya yang menjadi catatan bagi perusahaan agar karyawan mereka khususnya karyawan generasi Z ini dapat memberikan tingkat performa kinerja yang baik untuk perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa jika faktor beban kerja, dan lingkungan kerja ini tidak bisa dikelola dengan maksimal oleh perusahaan maka akan menimbulkan stres kerja yang tentunya faktor – faktor ini akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya karyawan generasi Z.

Kinerja memiliki berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhinya, khususnya pada generasi Z ini beban kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi performa atau kinerja mereka saat menjalankan tanggungjawabnya pada perusahaan. Kinerja karyawan dan beban kerja saling bergantung satu dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang lainnya, karena dalam suatu organisasi untuk memberikan posisi yang sesuai bagi karyawannya, hal pertama yang akan diperhatikan dalam pertimbangan adalah beban kerja. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat karena karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dimana hal tersebut akan membantu tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efisien dan efektif (Rolos, Sambul, & Rumawas, 2018). Jadi beban kerja yang sesuai akan membuat karyawan nyaman saat bekerja dan bisa fokus dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerjanya tidak akan menurun.

Setiap generasi memiliki ekspektasi, aspirasi, nilai, dan perilaku yang berbeda dalam lingkungan kerja (Putra, 2016). Hal ini turut mempengaruhi perbedaan preferensi setiap generasi dalam memilih pekerjaan maupun lingkungan kerja yang ingin dimasuki. Berdasarkan penelitian (Ozkan & Solmaz, 2021), lingkungan sosial adalah faktor utama yang dipertimbangkan Gen Z dalam memilih tempat kerja (Hanifah & Wardono, Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z Di Indonesia Identification, 2020) yang mana Generasi Z mencari lingkungan kerja yang menyenangkan untuk bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2023) menyatakan bahwa karyawan generasi Z dapat mengklaim dirinya mampu menjadi produktif ketika bekerja tanpa ada gangguan di lingkungannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan (Lestary & Harmon, 2017). Berdasarkan hal tersebut langkah yang dapat diambil oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja adalah memberikan karyawan beban kerja sesuai dengan kemampuannya, serta memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan. (Christina, 2016) juga mengungkapkan dalam penelitiannya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



bahwa generasi Z berharap untuk dibimbing oleh atasannya dan menjalin hubungan kerja yang baik., yang mengindikasikan preferensi generasi Z terhadap lingkungan kerja yang menyenangkan (Shandya & Ritu, 2017). Selain itu, Generasi Z lebih menyukai lingkungan kerja yang dapat memberikan kebebasan untuk meningkatkan kariernya, yang didukung oleh penelitian (Arthur, 2018), dan (Hanifah & Wardono, 2020), bahwa generasi Z cenderung mencari tempat yang mendukung akselerasi dalam pekerjaannya.

Tetapi ternyata terdapat faktor lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja dari para karyawannya khususnya pada karyawan generasi Z yaitu dengan menjaga tingkat stres kerja mereka. Menurut (Budiasa, 2021, p. 22) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. Dari permasalahan ini bisa terlihat bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dibawah stres tidak akan memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, dan juga hal ini akan membahayakan diri karyawan sendiri akibat hilangnya fokus dan juga dapat membuat keseluruhan kinerja karyawan menjadi bermasalah. Dalam jurnalnya. (Qoyyimah, Abrianto, & Chamidah, 2019) menyatakan bahwa stres kerja memberikan dampak terhadap kinerja seorang karyawan. Karyawan yang tertekan akibat stres kerja yang bersumber pada lembur, serta target kerja yang diluar batas wajar akan memberikan dampak penurunan kinerja bagi karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

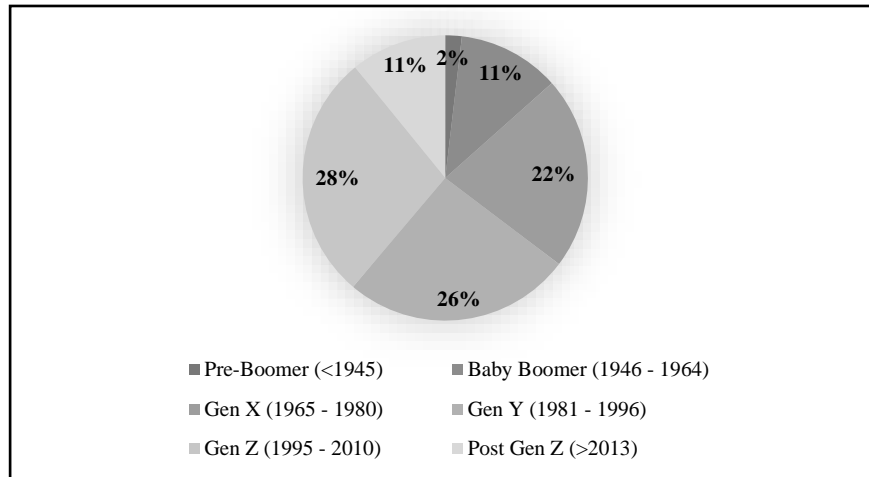
Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Grafik 1.1
Grafik Penduduk Indonesia



Sumber: (BPS, Badan Pusat Statistik, 2020)

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Berdasarkan data (BPS, Badan Pusat Statistik, 2020), jumlah penduduk Indonesia diproyeksikan ada sebanyak 270 juta jiwa pada tahun 2020. Jumlah generasi Z atau angkatan yang lahir antara tahun 1995 – 2010, berdasarkan hasil sensus pada tahun 2020 berjumlah 68.662.815 jiwa atau sebesar 27.94% (dibulatkan menjadi 28%) seperti yang dapat dilihat pada grafik 1.1. Jumlah ini lebih besar dibandingkan dengan jumlah generasi lainnya. Semakin bertumbuhnya jumlah kaum generasi Z yang mulai menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi bangsa Indonesia baik pada masa sekarang ini maupun dimasa depan. Regenerasi akan segera terjadi dan bahkan sudah mulai terjadi dari sekarang. Perlahan – lahan tetapi pasti hal ini akan terjadi, maka dari itu semua pihak baik pemerintahan dan juga para pemimpin bisnis harus mulai mempersiapkan diri menghadapi generasi Z sebagai tenaga kerja.

Menurut (Putra, 2016) dalam jurnalnya dikatakan bahwa bangkitnya generasi Z akan menimbulkan tantangan baru bagi praktek manajemen dalam organisasi khususnya bagi praktek manajemen sumber daya manusia. Dalam kaitan hal ini peneliti mencoba mengetahui dan menganalisis kondisi beban kerja, lingkungan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kerja, dan stres kerja para karyawan generasi Z yang ada di wilayah Jakarta untuk mengetahui pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dengan permasalahan di atas peneliti tertarik dan memutuskan untuk mengadakan penelitian yang lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Pada Karyawan di Wilayah Jakarta)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta.
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta.

C. Batasan Penelitian

Mengingat adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka peneliti menetapkan batasan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
2. Subjek penelitian adalah karyawan yang usianya termasuk ke dalam generasi Z (18 – 26 tahun) di wilayah Jakarta, sebanyak 100 responden yang dihitung berdasarkan rumus *Slovin*.
3. Instrumen yang digunakan untuk pengambilan data adalah kuisisioner.



D. Rumusan Masalah

- Ⓒ Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut : “Bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta?”

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta.
2. Menganalisis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta.
3. Menganalisis tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya kepada manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi Z di Jakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang