

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Hasil Sensus Penduduk 2020 menunjukkan penduduk Indonesia didominasi Generasi Z. Total terdapat 74,93 juta atau 27,94% dari total penduduk Indonesia. Generasi Z saat ini diperkirakan berusia 8 hingga 23 tahun. Belum semua usia Generasi Z produktif, tetapi sekitar tujuh tahun lagi seluruh Generasi Z akan masuk usia produktif. Stillman & Stillman (2017), menulis buku mengenai karakter yang dimiliki oleh generasi Z. Generasi Z adalah generasi pertama yang lahir ke dunia dimana segala aspek kehidupan memiliki ekuivalen digital. Bagi Generasi Z dunia nyata dan dunia digital tumpang tindih. Sejumlah 91% Generasi Z mengatakan bahwa kecanggihan teknologi suatu perusahaan akan berdampak pada keputusan mereka bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Wen, Muthuveloo, & Ping (2018), karyawan generasi Z dianggap sebagai orang yang berpendidikan tinggi, ambisius, dan berorientasi pada karier. Dengan karakteristik tersebut, pada era industri 4.0 dapat lebih kompetitif dan produktif dari generasi sebelumnya untuk menghadapi persaingan global. Dengan melihat salah satu keunggulan generasi milenial yaitu tanggap dengan teknologi, hal ini akan memengaruhi mereka dalam bekerja. Dengan memanfaatkan teknologi yang ada saat ini, akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan hal tersebut akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat memengaruhi kinerja individu dan organisasi (Bataineh, 2019).

Jenkins (2017), menyatakan bahwa gen Z memiliki harapan, preferensi, dan perspektif kerja yang berbeda dan mereka dinilai menantang bagi organisasi. Karakter Gen Z sangat beragam dan bersikap global serta memberikan pengaruh pada budaya dan sikap organisasi. Gen Z mampu memanfaatkan perubahan teknologi dalam berbagai unsur kehidupan yang mereka jalani.

Hasil Sensus Penduduk Tahun 2020 yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) pada akhir Januari 2021 memberikan gambaran demografis Indonesia yang mengalami banyak perubahan dari hasil sensus penduduk sebelumnya di tahun 2010.

Menariknya, hasil sensus 2020 menunjukkan komposisi penduduk Indonesia yang sebagian besar berasal dari Generasi Z (27,94%), yaitu generasi yang lahir pada antara tahun 1997 sampai dengan 2012. Generasi Milenial yang selama ini dianggap menjadi motor pergerakan masyarakat saat ini, jumlahnya berada sedikit di bawah Gen Z, yaitu sebanyak 25,87% dari total penduduk Indonesia. Ini artinya, keberadaan Gen Z memegang peranan penting dan memberikan pengaruh pada perkembangan Indonesia saat ini dan nanti.

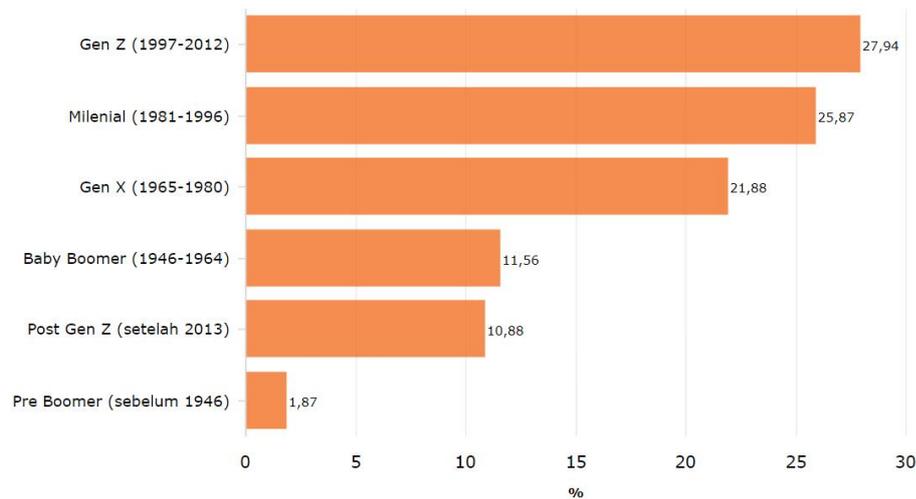
Pada dasarnya, Gen Z merupakan generasi yang unik dan memiliki potensi yang luar biasa di dalam diri. Di Indonesia, khususnya, Gen Z lahir di periode krisis ekonomi yang berat dan menyuguhkan tantangan tersendiri bagi para orang tua untuk membesarkan generasi pascamilenial ini di masa sulit. Kecemasan yang dialami orang tua, tanpa disadari, turut berpengaruh terhadap pembentukan karakter Gen Z. Menurut Sakitri (2021), tumbuh di era resesi, membuat Gen Z diberikan perlindungan lebih, sehingga mereka seringkali mudah merasa cemas bila keadaan tidak berjalan sesuai yang mereka inginkan. Survei yang dilakukan oleh Kronos Incorporated (2019) menemukan bahwa 33% Gen Z dari 3400 responden yang tersebar di berbagai negara tidak hanya menilai fleksibilitas di tempat kerja sebagai suatu hal yang penting, melainkan merupakan suatu kebutuhan yang esensial. Bahkan, studi tersebut mengungkap bahwa Gen Z menganggap dirinya sebagai generasi yang paling pekerja keras, namun karena mereka menilai fleksibilitas sebagai prinsip yang sangat penting, Gen Z tidak akan bersedia untuk dipaksa bekerja saat mereka tidak ingin bekerja.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Indonesia memiliki jumlah sumber daya manusia usia kerja sebanyak 139,81 juta (Badan Pusat Statistik, 2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian dari tujuan dan proses yang dilakukan pemerintah dalam upaya pembangunan nasional Indonesia. Pembangunan nasional Indonesia dapat didorong dengan kesadaran yang semakin kuat dari setiap sumber daya manusia untuk mengembangkan diri sendiri maupun orang lain dalam dunia kerja

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan kualitas sebuah perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sebuah asset penting dalam kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan. Selain kualitas

sumber daya manusia yang ada, pengelolaan sumber daya manusia juga menjadi elemen yang tidak kalah penting. Hal ini seringkali menjadi faktor eksistensi perusahaan tempat mereka bekerja. Indonesia memiliki jumlah sumber daya manusia usia kerja sebanyak 139,81 juta (Badan Pusat Statistik, Februari 2021).



Gambar 1.1 Presentase Penduduk Indonesia Tiap Generasi (2020)

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Pada Gambar 1.1, terlihat bahwa generasi Z mendominasi jumlah penduduk di Indonesia dengan angka 27,94% atau sekitar 75,49 juta jiwa dari total 270,20 juta jiwa dan generasi milenial berada di urutan ke dua dengan jumlah 25,87% dari penduduk Indonesia. Data ini menunjukkan generasi Z mendominasi jumlah sensus penduduk di Indonesia disusul dengan generasi milenial. Generasi Z adalah generasi yang lahir pada tahun 1997 – 2010, sedangkan generasi milenial adalah generasi yang lahir pada tahun 1981 – 1996. Generasi Z merupakan yang paling muda dalam dunia kerja atau baru masuk angkatan kerja. Setiap generasi memiliki perilaku yang berbeda dalam dunia kerja, serta aspirasi, ekspektasi, dan nilai dari tiap generasi. Perbedaan karakteristik ini berpengaruh dengan preferensi dalam memilih pekerjaan dan lingkungan kerja yang diminati oleh tiap generasi. Seperti karakteristik dari generasi Z yang mampu melakukan beberapa kegiatan dalam satu waktu (Putra, 2018). Karakteristik lain dari generasi Z adalah generasi ini sudah familiar dengan teknologi dan sangat akrab dengan *gadget*.

Dalam dunia kerja, lingkungan sosial di tempat kerja menjadi faktor yang utama sebagai pertimbangan generasi Z dalam mencari pekerjaan (Hanifah & Wardono, 2020). Menurut Stillman & Stillman (2018), generasi Z cenderung mencari lingkungan kerja yang menyenangkan yang memiliki jadwal kerja yang fleksibel dan bayaran *part time* atau lembur yang tinggi. Lingkungan sosial dalam dunia kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi generasi Z dalam memilih tempat dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Christina yang mengindikasikan faktor generasi Z dalam memilih tempat kerja dengan lingkungan yang menyenangkan (Tewari & Bhattacharyya, 2017). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa generasi Z memiliki harapan bimbingan dari atasannya dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja. Generasi Z juga menginginkan lingkungan kerja yang memberikan jenjang karir dengan kata lain mendukung akselerasi karir dalam tempat kerjanya (Hanifah & Wardono, 2020).

Jumlah Gen Z yang semakin menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan. Perusahaan harus memastikan Generasi Z yang sedang bekerja dapat memberikan kinerja yang baik di perusahaan. Soomro, Breiteneker, & Moshadi Shah (2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah produktivitas dari setiap karyawan, yang menghasilkan imbalan atas pengembalian yang berwujud maupun tidak. Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai respon dalam bentuk perilaku yang mencerminkan hasil pembelajaran oleh karyawan, mencakup hasil dari kemampuan mental dan psikologis (Bataneh, 2019). Karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja karyawan baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Sejalan dengan penelitian Anthony (2017), bahwa kinerja optimal karyawan akan membantu kesuksesan perusahaan meraih tujuan organisasi.

Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, baik dari lingkungan maupun dari diri sendiri. Salah satu contohnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Ozkan & Solmaz (2015), lingkungan sosial merupakan faktor utama bagi generasi Z dalam memilih tempat kerja. Lingkungan sosial membentuk budaya organisasi bagi generasi Z untuk menemukan kebahagiaan dan kenyamanan. Generasi Z cenderung kurang materialistis dan mementingkan keseimbangan pekerjaan dengan lingkungan

yang menyenangkan. Penelitian yang dilakukan oleh Francis & Hoefel (2018) gen Z dikenal sebagai “the dialoguer”, generasi yang percaya akan pentingnya komunikasi dalam penyelesaian konflik dan perubahan datang melalui adanya dialog. Selain itu, Gen Z terbuka akan pemikiran tiap individu yang berbeda-beda dan gemar berinteraksi dengan individu maupun kelompok yang beragam. Pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan (Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, 2016) . Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2005) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut (Pangarso & Ramadhyanti, 2015)

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja di perusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Pegawai selalu menuntut adanya lingkungan kerja yang nyaman, sehingga optimalisasi kerja pegawai dapat tercapai dengan baik. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai.

Selain faktor lingkungan kerja, permasalahan yang kerap terjadi adalah tingginya tekanan dan tuntutan tugas yang diberikan dalam pekerjaan. Sifat disiplin dan tanggung jawab tiap karyawan menjadi kunci utama dalam bekerja. Seiring dengan besarnya disiplin dan tanggung jawab dalam berbagai kondisi, memicu berbagai masalah yang akan dialami setiap individu. Hal ini memicu para pegawai untuk mengalami stress kerja. Stress kerja adalah kondisi yang sering dialami oleh tiap pegawai ditengah tingginya tekanan dalam pekerjaan. Menurut Robbins (2007), stress kerja kerap dikaitkan dengan kinerja karyawan. Stress kerja tidak hanya dihadapkan dengan lingkungan kerja, namun juga perasaan tertekan dalam menghadapi tingginya tekanan dalam pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Erawati, Sitiari, & Indiani (2019), bahwa stress berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja pun berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Motoda & Kimbal (2020), bahwa stress kerja terjadi dikarenakan lingkungan kerja dan perbedaan pendapat antar individu dalam dunia kerja. Banyak faktor yang melatarbelakangi stress kerja yaitu: a) konflik dengan rekan kerja karena perbedaan argumentasi, b) beban kerja yang ditargetkan kepada karyawan, c) waktu yang diberikan tidak disesuaikan dengan pekerjaan.

Generasi Z merupakan generasi yang melek teknologi, karena dari lahir sudah memasuki era computer & internet. Hal ini membuat generasi Z mengharapkan kecanggihan teknologi dalam kehidupannya (Rachmawati, 2019) . Karena harapan tersebut, juga berpengaruh dalam dunia pekerjaan. Generasi Z memiliki impian untuk bekerja di perusahaan yang berteknologi tinggi. Oleh karena itu, sampel dari penelitian ini adalah generasi Z yang bekerja di bidang teknologi dan internet khususnya di Ibu Kota.

Hasil wawancara dengan beberapa orang generasi Z menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan stress kerja berpengaruh pada kinerja mereka. Alya Sekar Ayu (31 Desember 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh untuk kinerjanya sebagai Management Trainee (MT) karena hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan sangat membantu dalam mengerjakan tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan, terlebih pada posisi MT yang sangat membutuhkan dorongan dan ilmu dari banyak orang. Stress kerja juga sangat

berpengaruh pada kinerjanya terutama stres organisasi dimana tekanan lebih sering dialami dan juga tidak adanya dukungan moral yang baik dari organisasi sangat berdampak bagi kesehatan mental. Alhamdi Syukra (31 Desember 2021) menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik dan semakin rendahnya stres kerja maka fokus karyawan terhadap tujuan semakin jelas, ketika ada masalah dalam pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat. Noni Charimmah (1 Januari 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang *supportive* untuk proses belajarnya sangat berpengaruh terhadap kinerjanya sebagai *fresh graduate*, jika lingkungan non fisik di tempatnya bekerja tidak baik, maka ia akan cenderung lebih malas untuk menyelesaikan pekerjaannya, lalu jika ia mengalami stres kerja maka ia akan membutuhkan waktu lebih lama untuk mengerjakan tugasnya karena membutuhkan waktu lebih untuk *healing*.

Maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan stress kerja terhadap kinerja generasi Z dalam dunia pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali bagaimana lingkungan kerja non fisik dan stress kerja mempengaruhi kinerja generasi Z, apakah memiliki hubungan langsung atau tidak langsung. Berdasarkan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Indonesia”

1.3 Rumusan Masalah

Berangkat dari beberapa penelitian terdahulu dan teori yang ada dapat disimpulkan bahwa generasi Z merupakan populasi generasi yang saat ini sedang ramai mulai memasuki dunia kerja. Hal ini menjadikan keputusan untuk mempelajari karakteristik generasi Z merupakan hal yang sangat tepat untuk dilakukan saat ini. Penulis sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam memastikan bagaimana memberikan kenyamanan dengan memperhatikan apakah lingkungan kerja non fisik dan stres kerja berpengaruh pada kinerja generasi Z. Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan permasalahan yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja non fisik generasi Z di Indonesia
2. Bagaimana tingkat stres kerja generasi Z di Indonesia
3. Bagaimana produktifitas kinerja karyawan generasi Z di Indonesia?

4. Apakah lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pada talenta generasi Z di Indonesia?
5. Apakah stres kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pada talenta generasi Z di Indonesia
6. Apakah lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis tuliskan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui deskripsi lingkungan kerja non fisik generasi Z di Indonesia
2. Mengetahui tingkat stres kerja generasi Z di Indonesia
3. Mengetahui produktifitas kinerja karyawan generasi Z di Indonesia
4. Mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pada talenta generasi Z di Indonesia
5. Mengetahui apakah stres kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pada talenta generasi Z di Indonesia
6. Mengetahui apakah lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan fakta mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Indonesia, sehingga akan membantu perusahaan ataupun organisasi di Indonesia dalam menentukan strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam menghadapi Generasi Z yang kemudian juga akan mempertahankan SDM di perusahaan melalui baiknya *mental health* mereka. Kemudian juga dapat memberikan beberapa kunci bagaimana mempersiapkan untuk menyambut dan mengelolah talenta dari generasi Z di era digital.

1.6 Sistematika Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini memiliki sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab 1 Pendahuluan

Bagian ini berisi terkait latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat, batasan penelitian serta sistematika penulisan dalam penelitian.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Bagian ini berisi terkait tinjauan literatur dan referensi yang sangat relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti dengan berbagai landasan teori yang sesuai, serta hasil penelitian terkait penelitian bersangkutan yang didapatkan dari buku, jurnal dan berbagai sumber lainnya.

Bab 3 Metode Penelitian

Bagian ini berisi terkait penjelasan tentang langkah-langkah penelitian penulis terkait metode penelitian serta pengolahan data, batasan penentuan populasi dan sampel beserta instrumen penelitian.

Bab 4 Analisis dan Pembahasan

Bagian ini berisi terkait pembahasan penelitian dan analisis terkait hasil pengolahan data serta pembahasan atas hasil dari pengolahan tersebut.

Bab 5 Kesimpulan dan Saran

Bagian ini berisi terkait kesimpulan penelitian yang didapatkan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian serta rekomendasi penelitian yang diberikan berdasarkan dari temuan yang tercipta dari kesimpulan yang dapat diimplementasikan serta saran untuk penelitian baru berikutnya.