

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, dikarenakan kesuksesan sebuah perusahaan, tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya dan setiap perusahaan memiliki visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan perlunya peran sumber daya manusia yang berkualitas dan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Berbagai usaha dan aktivitas harus dikerjakan secara produktif guna mencapai hasil yang maksimal dan optimal, produktivitas karyawan yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat pencapaian hasil atau output yang maksimal dan berkualitas (Saputra, dkk 2020).

Produktivitas merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Samahati (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input

dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

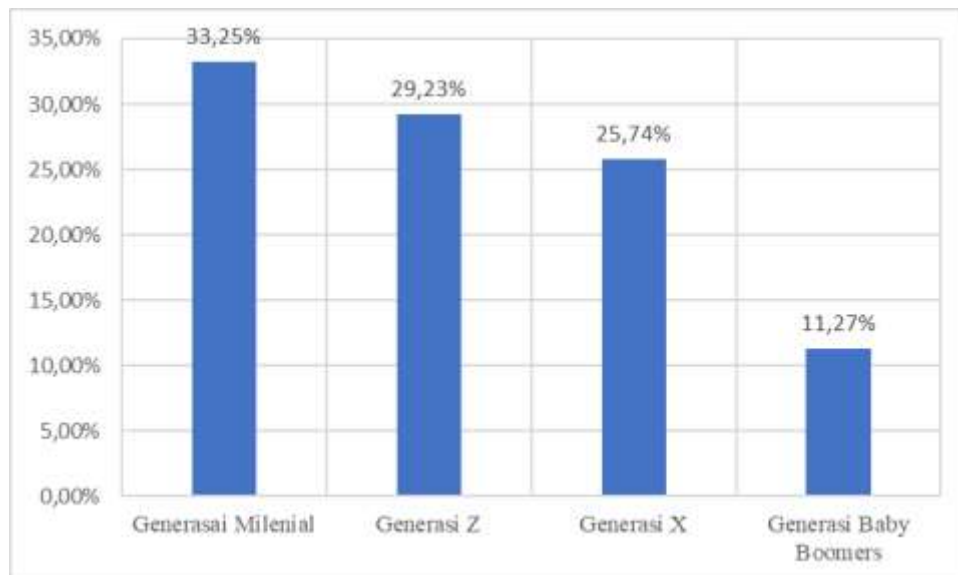
Produktivitas kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan, dan dampak positif dari produktivitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan dapat dilihat dari peningkatan pendapatan yang sangat berguna untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Indahsari dan Damayanti (2020) apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik, maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut akan lebih mudah meningkat. Saputra, dkk (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana cara memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien guna meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin.

Fenomena saat ini Indonesia pada tahun 2045 yang akan memasuki sebuah fase demografi yakni fase dimana jumlah usia produktif (usia 15-64 tahun) lebih besar dibanding jumlah penduduk yang tidak produktif (di bawah 14 tahun atau di atas 65 tahun). Diprediksi Indonesia memiliki persentase penduduk usia produktif sebesar 70% dan 30% merupakan penduduk dengan usia yang tidak produktif (Etosid, 2020), hal ini dapat berdampak pada dua kemungkinan, yaitu keuntungan demografi atau kerugian demografi. Keuntungan demografi dapat berupa kualitas sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara, sebaliknya jika kerugian demografi terjadi generasi usia produktif tidak memiliki kualitas yang baik sehingga dapat meningkatkan angka pengangguran di Indonesia.

Generasi Z adalah generasi yang lahir dalam rentang tahun kelahiran 1995 sampai 2010 yang tumbuh dengan teknologi, internet, dan media sosial. Generasi Z memiliki beberapa karakteristik yaitu berambisi besar untuk mencapai kesuksesan, menyukai hal simpel, praktis dan instan, menginginkan kebebasan, memiliki rasa percaya diri yang tinggi, menyukai hal yang detail, ingin mendapat pengakuan, menyukai teknologi informasi, lebih realistis dan lebih toleran dan menghargai perbedaan. Generasi Z lebih optimis dalam dunia kerja profesional dan sangat bersemangat dan siap menghadapi segala tantangan yang akan muncul serta Generasi Z yang sudah terbiasa dengan teknologi berdampak pada pekerjaan lebih cepat dan efisien. (Merdeka, 2020). Generasi Z memiliki beberapa ciri-ciri khusus atau yang cukup berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Z ini suka berkolaborasi dalam melakukan sebuah pekerjaan, fleksibel, tanggap terhadap tantangan dan dapat di motivasi oleh pencapaian serta suka menelaah cara yang baru dalam menyelesaikan masalah, oleh karena itu, organisasi sebaiknya menyesuaikan gaya kepemimpinan guna memaksimalkan kinerja karyawan generasi Z (Widiyanti, 2021) Generasi Z merupakan generasi yang mendominasi . penduduk di indonesia berikut ini grafik 1.1 data persentase produktivitas kerja berdasarkan generasi.

Grafik 1.1

Persentase Produktivitas Kerja Berdasarkan Generasi



Sumber: <https://www.medcom.id/ekonomi/bisnis/ybD44gZb-produktivitas-kerja-di-bawah-rata-rata-asean-kemenaker-dorong-milenial-tingkatkan-kompetensi>, (2021)

Berdasarkan grafik 1.1 data persentase produktivitas kerja berdasarkan generasi. Menunjukkan bahwa Generasi Z sebagai generasi yang akan mendominasi penduduk di Indonesia memiliki persentase sebesar 29,23%. Data tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja pada Generasi Z cenderung rendah, Oleh karena itu perusahaan yang ada di Indonesia harus meningkatkan produktivitas kerja pada Generasi Z, dikarenakan Generasi Z merupakan kunci keberhasilan dalam menghadapi serta memenangkan persaingan.

Fenomena generasi z berdasarkan penelitian (schawbel,2014) bahwa generasi z (17%) lebih berjiwa wirausaha daripada generasi milenial (11%). Generasi z dalam berkomunikasi dengan pemimpin lebih memilih komunikasi langsung dan mengurangi keterlibatan digital. Hal lain yang menarik dari generasi z bahwa 63% tertarik pada enterpreneur (lanier 2017) generasi z senang kebebasan tetapi tidak segan untuk berkolaborasi dengan baik (ozkan and solmaz,2015).

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Generasi Z harus memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin dalam pekerjaan. Hanifah dan

Wardono (2020) berpendapat bahwa menyediakan tempat kerja yang menyenangkan akan memastikan kesetiaan dan kinerja mereka untuk perusahaan. Subandowo (2017) berpendapat bahwa SDM yang diinginkan adalah mampu melaksanakan pembangunan nasional secara inovatif, kreatif, dan produktif, dengan semangat kerja dan disiplin yang tinggi. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnawaty dan Parwoto (2020) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan dan Sukardi (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2018) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan menunjukkan bahwa Suryanto (2018) variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja mencerminkan suasana kerja yang terjadi di suatu perusahaan dan lingkungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi hasil kerja para karyawan. Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena dapat mendukung kinerja karyawan dalam bekerja, karena lingkungan kerja dapat menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan hasil pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan suasana lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sari et al. (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, jika karyawan dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal, lingkungan kerja dianggap baik atau sesuai, namun sebaliknya jika

karyawan tidak dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal, lingkungan kerja dianggap tidak baik atau tidak sesuai. Agustin (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di perusahaan yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan, yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik (Khoirul Ulum, et al 2018).

Disiplin kerja berupa tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi, disiplin juga merupakan bentuk pengendalian dari pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan, oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Sukardi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tingkat kedisiplinan karyawan harus diperhatikan untuk memahami seberapa sering karyawan melakukan pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan. Dilihat dari keberadaan karyawan dan ketepatan jam kerjanya. Kedisiplinan kerja merupakan hal yang penting di dalam perusahaan, karena setiap karyawan yang mangkir dari pekerjaan akan mempengaruhi pekerjaan karyawan lainnya, sehingga hal ini akan menghambat jalannya proses pekerjaan. Samahati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secarateratur, tekun,

terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Faktor disiplin kerja dalam suatu perusahaan memang sangat diperlukan, karena pada saat hasil output yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dan tepat waktu, maka akan berpengaruh juga terhadap target apa yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut (Indahsari & Damayanti, 2020).

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menguji dengan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dalam latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z ?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang ada pada Generasi Z. Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis atau menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z
2. Untuk menganalisis atau menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Generasi Z
3. Untuk menganalisis atau menguji apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat secara akademis, yaitu untuk mengembangkan teori bidang sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Manfaat secara praktis, yaitu untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan Generasi Z melalui lingkungan kerja dan disiplin kerja

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

BAB I berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

BAB II berisi landasan teori merupakan acuan/kerangka berpikir untuk memecahkan masalah. Peneliti harus memaparkan kajian yang mendalam

tentang teori yang terkait dengan penelitian. Teori-teori yang dijelaskan di bagian ini adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

BAB III berisi desain penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan, keterbatasan dan implikasi kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR

PUSTAKA

LAMPIRAN