

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat. Dalam kondisi seperti ini, peran sumber daya manusia sangatlah krusial dalam menentukan kemajuan dan kesuksesan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek tertentu agar dapat meminimalisir masalah yang mungkin muncul di dalam perusahaan dan memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia yang ada demi mencapai kesuksesan (Banasik, 2015). Kinerja merujuk pada keberhasilan individu dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Dalam konteks karyawan, kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Karyawan dengan kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan berdampak positif pada keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memantau kinerja karyawan dan memastikan bahwa kinerja mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Fenomena kinerja karyawan generasi Z di di Bandar Lampung juga menjadi perhatian penting yang harus dipelajari lebih lanjut, karena menurut (Dini et al., 2019). Menurut Pew Research Center pada tahun 2019 Generasi Z merupakan kelompok generasi yang lahir setelah generasi Y atau milenial, dan umumnya dianggap sebagai kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Kelompok ini juga sering disebut sebagai generasi digital, karena mereka tumbuh dan hidup dalam era teknologi digital yang semakin berkembang pesat. Pada umumnya, Generasi Z adalah kelompok yang sangat mahir dalam menggunakan teknologi dan sering dianggap sebagai "*digital native*" karena kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan teknologi yang terus berkembang (Thomas et al., 2019). Fenomena kinerja generasi Z di Bandar Lampung menunjukkan perbedaan dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi Z cenderung mengutamakan kebebasan, kreativitas, dan keseimbangan hidup-karir dalam pekerjaan mereka. Namun, mereka juga menunjukkan sikap yang kurang sabar dan cenderung mudah bosan, serta membutuhkan tantangan yang konstan dalam pekerjaan mereka (Prasetya & Savitri, 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sehingga kinerja karyawan dapat mencapai harapan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Banasik, 2015). Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam (Sunyoto, 2013), motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi kerja merupakan pemicu bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik tanpa adanya paksaan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik. Beban kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu ringan dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas karyawan, sedangkan beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan karyawan menjadi stres dan kurang konsentrasi dalam bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Hamidah (2013), beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Jika beban kerja terlalu ringan, maka karyawan akan merasa bosan dan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik. Namun, jika beban kerja terlalu berat, maka karyawan akan merasa tertekan dan stres yang dapat berdampak pada kinerja mereka.

Menurut (Kupastuntas.co, 2021) proporsi generasi Z sebanyak 27,80% atau 2.504.181 jiwa dari total populasi penduduk Provinsi Lampung, dan menurut data (BPS, 2022) jumlah Generasi Z angkatan kerja yaitu 20-24 yang ada di Kota Bandar Lampung sebanyak 94.421 jiwa. Generasi Z menghadapi beberapa masalah khusus terkait motivasi, lingkungan kerja, dan beban kerja diantaranya, kurangnya motivasi intrinsik, Generasi Z cenderung mencari makna dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka. Mereka ingin merasa terhubung dengan tujuan yang lebih besar dan memiliki dampak positif pada dunia. Jika pekerjaan mereka tidak memenuhi nilai-nilai dan tujuan pribadi mereka, mereka mungkin kehilangan motivasi intrinsik (Pratama, et. al., 2021). Tantangan mengenai lingkungan kerja yang fleksibel, Generasi Z cenderung menginginkan fleksibilitas dalam lingkungan kerja mereka. Mereka lebih cenderung mencari pekerjaan yang memungkinkan mereka bekerja dari jarak jauh atau memiliki waktu kerja yang fleksibel. Ketika lingkungan kerja mereka terlalu terikat dan kurang fleksibel, dapat mengurangi motivasi dan kepuasan mereka (Hira, et. al., 2019). Kepentingan pada keseimbangan kerja dan hidup, Generasi Z menghargai keseimbangan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mereka ingin memiliki waktu untuk mengejar minat pribadi mereka, menjaga kesehatan dan

keseimbangan mental, serta menjalin hubungan yang bermakna di luar pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan dan kurangnya keseimbangan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan kerja (Mikulskiene, et. al., 2020).

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung sangat penting dilakukan. Hal ini dikarenakan karyawan generasi Z memiliki karakteristik dan gaya kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya, sehingga perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z untuk dapat mengoptimalkan kinerja mereka. Selain itu pengembangan strategi manajemen yang efektif, dengan memahami kinerja generasi Z, organisasi dapat mengembangkan strategi manajemen yang sesuai untuk memotivasi, melibatkan, dan memanfaatkan potensi mereka secara optimal (Costanza, 2012). Penelitian ini dapat membantu merancang kebijakan dan praktik yang efektif untuk mengelola dan mengembangkan Generasi Z di tempat kerja, alasan penelitian ini juga dikarenakan kinerja Generasi Z juga membantu organisasi memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja dan retensi karyawan Generasi Z. Dengan memahami apa yang mereka butuhkan dan menginginkan dari pekerjaan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan program pengembangan yang sesuai (Johnson, 2010).

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi penting dalam pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum sepenuhnya menyelidiki keterkaitan variabel-variabel tersebut pada karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Meskipun penelitian-penelitian ini memberikan pemahaman yang berharga, masih terdapat celah penelitian yang perlu diisi. Belum ada penelitian yang secara spesifik melihat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kekosongan tersebut dengan memfokuskan pada populasi karyawan generasi Z di Bandar Lampung untuk mendapatkan pemahaman yang lebih khusus tentang faktor-faktor tersebut dan dampaknya terhadap kinerja karyawan generasi Z di konteks tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri (Guanabara et al., 2020). Menurut penelitian terdahulu dari (Handayani et al., 2022) dengan judul "*Effect Of Workload and Work Environment On Work*

Motivation and Its Implications On Employee Performance at PT Cipta Jaya Sejahtera Abadi” peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang masih berhubungan dengan penelitian tersebut Namun, penelitian tentang pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bandar Lampung masih sangat terbatas, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam bidang tersebut. peneliti memutuskan untuk meneliti dengan objek Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja, yang penulis anggap hal itu penting untuk diteliti dikarenakan Generasi Z yang mempunyai karakteristik unik dan mempunyai cara berbeda dalam meningkatkan Kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis tertarik dan berminat untuk meneliti tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka penulis mempunyai tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung
2. Menganalisis pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung
3. Menganalisis pengaruh signifikan dari Beban terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Peneliti mampu menambah pengetahuan mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

2. Bagi Karyawan Generasi Y

Sebagai sebuah saran kepada Karyawan Generasi Z dalam menciptakan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang baik dan mengurangi Beban Kerja demi meningkatkan kinerja.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan penyesuaian kebutuhan untuk karyawan Generasi Z dalam meningkatkan kinerja.

4. Bagi Universitas

Sebagai pelengkap *literature* perpustakaan sehingga manfaat pengetahuan tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja yang dapat dirasakan dan bermanfaat oleh pembaca.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan rujukan bagi penelitian yang sejenis, sehingga penelitian setelah ini mampu menghilangkan kekurangan dan menyempurnakan isinya.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Terdapat ruang lingkup waktu dan tempat penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini mencakup 3 variabel independent yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja
2. Penelitian ini mencakup 1 variabel dependent yaitu Kinerja
3. Berdasarkan jenis datanya, penelitian jenis data ini menggunakan primer