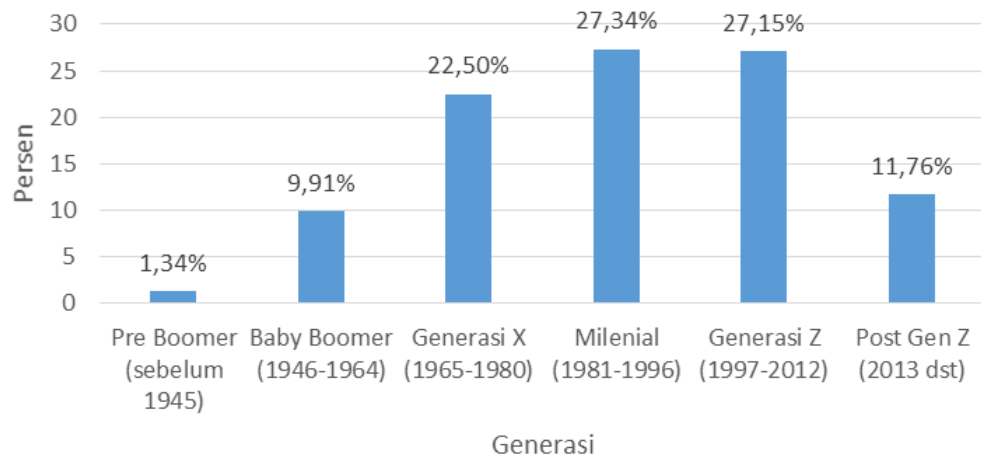


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Komarudin dkk (2020), Keberadaan sumber daya manusia memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan efisiensi dan hasil kerja suatu organisasi, perusahaan, atau institusi dan memastikan keberlanjutan bisnis dalam lingkungan persaingan yang ketat. Dalam era persaingan global yang semakin dinamis, kualitas SDM tidak hanya dilihat dari keterampilan teknis semata, tetapi juga dari kemampuan adaptasi, inovasi, dan kolaborasi. Pengelolaan SDM yang efektif, melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja, mampu menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan produktif. Selain itu, perhatian pada kesejahteraan, motivasi, dan penghargaan terhadap karyawan berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga pelaksana, tetapi juga sebagai mitra strategis yang berkontribusi langsung pada keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi di tengah perubahan zaman.



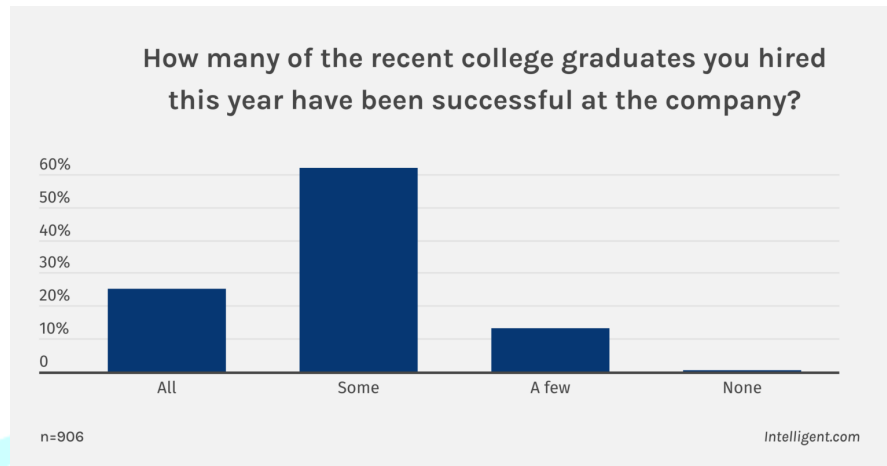
Gambar 1.1. Persentase Jumlah Penduduk Kabupaten Karawang Tahun 2020

Sumber Data : Hasil olah data penelitian, 2025

Berdasarkan **Gambar 1.1.**, Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020. Pre Boomer lahir tahun sebelum 1945, Baby Boomer lahir tahun 1946-1964, Generasi X lahir tahun 1965-1980, Generasi Milenial atau Generasi Y lahir tahun 1981-1996, Generasi Z lahir tahun 1997-2012, dan terakhir Post Gen Z lahir tahun 2013 dan seterusnya.

Generasi yang saat ini masih aktif bekerja sebagai karyawan meliputi beberapa kelompok berdasarkan rentang usia dan karakteristiknya. Dimulai dari Baby Boomers (lahir 1946-1964), Generasi Baby Boomers umumnya berada di tahap akhir karir mereka, memiliki pengalaman yang luas, dan cenderung loyal terhadap perusahaan. Selanjutnya, Generasi X (lahir 1965-1980) dikenal sebagai generasi mandiri dan adaptif yang sering memegang posisi kepemimpinan di berbagai organisasi. Kemudian ada Generasi Milenial atau Generasi Y (lahir 1981-1996), yang merupakan kelompok terbesar di dunia kerja saat ini, dikenal dengan inovasi, kemampuan multitasking, dan nilai terhadap keseimbangan kerja-hidup. Terakhir, Generasi Z (lahir 1997-2012) mulai masuk dunia kerja dan membawa karakteristik yang berfokus pada teknologi, keberlanjutan, serta fleksibilitas dalam bekerja. Keberadaan berbagai Generasi yang saat ini masih aktif bekerja sebagai karyawan menciptakan dinamika unik di tempat kerja, yang membutuhkan pendekatan manajemen lintas generasi untuk memaksimalkan potensi mereka.

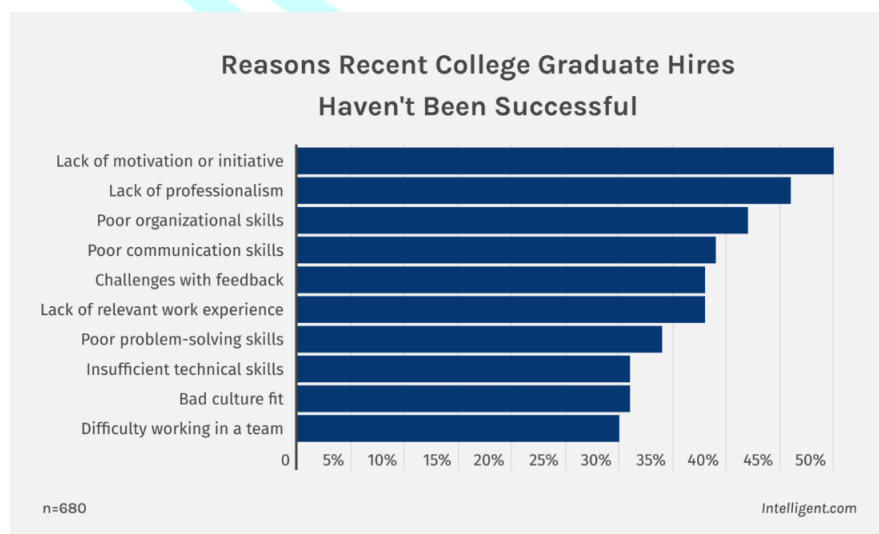
Pada bulan Agustus 2024, Intelligent.com mensurvei sebanyak 966 pemimpin bisnis yang terlibat dalam keputusan perekrutan di perusahaan mereka untuk mengeksplorasi sikap terhadap perekrutan lulusan perguruan tinggi Gen Z pada tahun 2024 yang di temukan yaitu sebesar 75% perusahaan melaporkan bahwa beberapa atau semua lulusan perguruan tinggi tahun 2024 yang mereka pekerjaan tidak memuaskan, sebesar 6 dari 10 perusahaan memecat lulusan perguruan tinggi yang baru mereka rekrut tahun ini.



Gambar 1.2. Persentase Perusahaan Melaporkan Masalah dengan Perekrutan

Sumber Data : Intelligent.com, 2024

Berdasarkan **Gambar 1.2.**, Menurut Intelligent.com tahun 2024, 3 dari 4 perusahaan melaporkan masalah dengan perekrutan lulusan tahun 2024. Tahun 2024, sebesar 94% perusahaan melaporkan mempekerjakan lulusan perguruan tinggi tahun 2024. Di antara perusahaan-perusahaan ini, hanya sebesar 25% yang menyatakan bahwa semua perekrutan lulusan perguruan tinggi tahun 2024 bekerja dengan baik, sementara sebesar 62% menyebutkan bahwa hanya beberapa yang berhasil. Selanjutnya, sebesar 14% melaporkan bahwa hanya beberapa atau tidak ada perekrutan yang berhasil.



Gambar 1.3. Persentase Alasan Perekrutan Tidak Berhasil

Sumber Data : Intelligent.com, 2024

Berdasarkan **Gambar 1.3.**, Menurut Intelligent.com tahun 2024, alasan yang paling sering dikutip mengapa perekrutan ini tidak berhasil adalah kurangnya motivasi atau inisiatif sebesar (50%), dan kurangnya profesionalisme sebesar (46%). Faktor lain termasuk keterampilan komunikasi yang buruk sebesar (39%), kesulitan dengan umpan balik sebesar (38%), kemampuan pemecahan masalah yang tidak memadai sebesar (34%).

Menurut Sungkono dan Tuhagana (2020), Kinerja karyawan merupakan aset penting yang dapat membawa perusahaan mencapai targetnya. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, sehingga perlu menjadi perhatian utama pemimpin. Apabila kinerja karyawan menurun, maka secara otomatis akan berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Arianty dalam Fasyana (2022), Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai luaran atau capaian kerja seorang individu ketika menunaikan tugas serta tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan kriteria atau standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan individu, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan evaluasi yang diterapkan perusahaan. Kinerja yang baik biasanya dihasilkan dari sinergi antara keterampilan teknis, kejelasan peran, dan dukungan organisasi yang memadai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan pelatihan yang relevan, menetapkan tujuan yang jelas, dan menyediakan umpan balik konstruktif secara berkala. Selain itu, menciptakan suasana kerja yang positif dan memperhatikan kesejahteraan karyawan juga menjadi kunci dalam mendorong kinerja yang ideal. Dengan pengelolaan yang tepat, kinerja karyawan tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan pertumbuhan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian Khaifi (2022), menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

Karyawan juga Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina RU II SungaiPakning Bengkalis. Berdasarkan hasil penelitian Sitanggang (2021), Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, ditemukan pula korelasi positif antara kedua variabel tersebut dengan Kinerja Karyawan pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.

Menurut Khaifi (2022), Motivasi kerja merupakan faktor penentu utama pencapaian karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti rasa tanggung jawab, keinginan untuk berkembang, dan kepuasan pribadi dari pencapaian, maupun faktor eksternal, seperti penghargaan finansial, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan motivasi yang kuat, karyawan cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan dengan optimisme. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghambat kinerja, menurunkan semangat kerja, dan bahkan memengaruhi stabilitas organisasi. Oleh karena itu, sangat esensial bagi perusahaan untuk mengupayakan suasana kerja yang kondusif, memberikan apresiasi yang proporsional, dan menyediakan jalur pengembangan karir. Hal ini bertujuan agar setiap individu merasa bernilai dan terdorong untuk terus memberikan kontribusi ideal.

Menurut Sungkono dan Tuhagana (2020), Motivasi kerja yang tinggi buah hasil dari kondisi kerja yang kondusif dan faktor-faktor pemicu motivasi. Adanya penurunan motivasi dan kinerja karyawan menjadi indikator adanya permasalahan yang perlu segera diatasi. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan karyawan. Diketahui bahwa kesejahteraan karyawan yang baik akan berkontribusi pada peningkatan semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan loyalitas, sehingga dapat meminimalisir tingkat pergantian karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Zidan (2023), Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Goyang Karawang KJA Cirata. Berdasarkan hasil penelitian Vanderson dkk (2024), menunjukkan bahwa

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta..

Menurut Sungkono dan Tuhagana (2020), Lingkungan kerja memegang peranan krusial dalam mendukung tercapainya sasaran organisasi. Apabila kondisi lingkungan kerja kurang optimal, hal tersebut dapat berefek negatif pada produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Sitanggang (2021), Lingkungan kerja merupakan kondisi umum dari suatu area kerja, termasuk fasilitas, suasana, dan hubungan sosial yang ada di dalamnya, yang secara langsung berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ideal mencakup faktor-faktor fisik, seperti kebersihan, pencahayaan, dan temperatur ruangan, dan ketersediaan fasilitas pendukung, yang memastikan karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Selain itu, aspek sosial juga sangat penting, termasuk hubungan antar karyawan, interaksi dengan atasan, budaya kerja, dan komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan. Di sisi lain, lingkungan yang tidak mendukung produktivitas dapat menyebabkan stres, menurunkan kinerja, dan meningkatkan tingkat perputaran karyawan. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal, perusahaan harus mengutamakan keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan kesejahteraan karyawan, termasuk dengan menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, memperhatikan kesehatan mental, serta membangun budaya pada kerja yang inklusif dan kolaboratif. Lingkungan kerja yang sesuai tidak hanya berdampak pada kesuksesan organisasi, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusianya.

Berdasarkan hasil penelitian Andriyanto dan Fadilla (2024), Ditemukan bahwa Lingkungan Kerja secara positif dan signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan Generasi Z yang bekerja di Kabupaten Karawang. Berdasarkan hasil penelitian Apriliani dkk (2024), Ditemukan bahwa Lingkungan Kerja

secara positif memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Rizky Putra Raja Karawang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi juga menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang, baik secara parsial maupun simultan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Kabupaten Karawang ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Kabupaten Karawang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Kabupaten Karawang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Kabupaten Karawang
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Kabupaten Karawang
3. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Kabupaten Karawang

1.4 Manfaat

1. Bagi Mahasiswa, di harapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi mahasiswa dalam meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai dampak Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kabupaten Karawang.
2. Bagi Universitas, diharapkan hasil penelitian ini mampu berpartisipasi dalam keilmuan yang berarti, khususnya bagi Program Studi Teknik Industri. Selain itu, studi ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan di perpustakaan Universitas dan referensi bagi mahasiswa lain yang meneliti topik Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya, di harapkan penelitian ini mampu membantu untuk menjadikan referensi dengan penelitian yang ingin diteliti untuk topik yang sama.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini secara khusus berfokus pada motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, dengan populasi target Generasi Z yang berada di Kabupaten Karawang.

