

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah tempat individu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang tercermin dalam visi dan misi perusahaan (Khaerana, 2020). Salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia, termasuk generasi terbaru yang memasuki dunia kerja, yaitu Generasi Z. Generasi ini lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan kini berusia sekitar 12 hingga 27 tahun (BPS, 2020). Mereka dikenal adaptif terhadap teknologi, terbiasa belajar secara mandiri, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap pengembangan diri dan keseimbangan hidup (Seemiller & Grace, 2016). Di sisi lain, Generasi Z juga sering menghadapi tantangan dalam dunia kerja, seperti rendahnya kepercayaan diri akibat tuntutan jam kerja yang panjang dan kekhawatiran akan masa depan karier (Kronos Incorporated, 2019). Situasi ini dapat memicu kecemasan, kurangnya motivasi, dan perasaan tidak dihargai, yang pada akhirnya menghambat performa kerja mereka.

Dalam praktiknya, generasi ini cenderung menginginkan lingkungan kerja yang tidak hanya menantang secara profesional, tetapi juga memberikan ruang aman untuk berpendapat, penghargaan terhadap kontribusi individu, serta nilai-nilai organisasi yang sejalan dengan keyakinan pribadi mereka (Prasetyo & Ridwan, 2022). Kebutuhan akan ruang kerja yang inklusif dan suportif ini muncul seiring dengan karakter Generasi Z yang sangat memperhatikan keseimbangan antara aspek profesional dan emosional dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu

memberikan perhatian terhadap pengembangan kapasitas dan kondisi psikologis karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal. Keberhasilan perusahaan sendiri sangat bergantung pada karyawan yang terampil, adaptif, dan memiliki kepercayaan diri tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Ghufron & Risnawati, 2017). Dalam hal ini, Generasi Z membutuhkan dukungan yang memadai dari perusahaan untuk mengembangkan keterampilan, pengalaman, dan kemampuan kerja agar mampu memberikan performa terbaiknya (Valentsia & Leovani, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia, sebagai fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek administratif atau operasional semata, tetapi juga mencakup dukungan terhadap kesejahteraan dan pengembangan psikologis karyawan secara menyeluruh.

Ketika perusahaan mampu menyediakan ruang kerja yang sehat dan mendukung perkembangan individu, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang berkualitas akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya generasi Z yang kini mendominasi tenaga kerja di berbagai sektor, termasuk di sektor produksi.

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam keberhasilan organisasi, karena mencerminkan hasil kerja yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu (Mangkunegara, 2017). Untuk menilai kinerja secara menyeluruh, diperlukan indikator yang mencakup berbagai aspek, seperti kuantitas

dan kualitas hasil kerja, efisiensi dalam pelaksanaan tugas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas (Haryono, 2018:18).

Ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, salah satunya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas tertentu. Individu dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, mampu mengatasi tantangan, dan memiliki performa yang lebih baik dalam pekerjaannya (Erlina, 2020). Karyawan yang percaya diri cenderung lebih proaktif, mampu mengambil keputusan dengan baik, dan menunjukkan kinerja yang stabil. Sebaliknya, kurangnya percaya diri sering menjadi penghambat yang membuat seseorang ragu untuk mengoptimalkan potensinya. Jika dibiarkan, hal ini bisa menyebabkan penurunan kinerja.

Selain *self efficacy*, *sense of belonging* juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. *Sense of belonging* adalah perasaan individu bahwa dirinya diterima, dihargai, dan memiliki tempat dalam suatu lingkungan sosial (Bukhari & Rosyidah, 2023). Untuk bekerja maksimal, karyawan perlu merasa menjadi bagian dari tim atau organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan organisasi, baik melalui hubungan interpersonal maupun rasa aman, cenderung bekerja lebih sepenuh hati dan mencapai target kerja (Afif & Ginting, 2020). Ketika keterikatan ini kuat, mereka lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik, mendukung pencapaian target perusahaan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan (Dewi et al., 2020). Sebaliknya, tanpa rasa keterikatan, karyawan bisa merasa terasing, yang

berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, penting membangun *sense of belonging* agar karyawan merasa terhubung dan terdorong untuk berkontribusi.

Salah satu perusahaan yang memiliki banyak karyawan dari Generasi Z adalah CV Sumber Rezeki Food, sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor produksi pemotongan ayam. Perusahaan ini menghasilkan berbagai produk olahan ayam, termasuk ayam utuh (karkas), ayam parting (paha, dada, sayap), serta ayam fillet (tanpa tulang), baik dalam bentuk segar maupun beku. Produksi harian mencapai 110.000 ekor/bulan. *customer* perusahaan ini diantaranya PT Foodina Inovasi Rasa, PT Widodo Makmur Unggas, PT Ciomas Adisatwa, dan PT Porto Food Indonesia.

Seperti halnya perusahaan lain, CV Sumber Rezeki Food bertujuan mencapai kinerja optimal demi kepuasan konsumen. Namun, observasi awal menunjukkan adanya kendala dalam kinerja karyawan di bagian produksi, yang berdampak pada belum tercapainya target perusahaan. Kepala Produksi mengungkapkan bahwa target produksi sebesar 250 ton atau 250.000 kg per bulan belum dapat direalisasikan sepenuhnya. Hal ini dapat dilihat dalam tabel produksi CV Sumber Rezeki Food pada tahun 2024:

Tabel 1.1
Produksi Ayam Potong CV Sumber Rezeki Food Ciamis
Tahun 2024

Bulan	Target (kg)	Realisasi (kg)
Januari	250.000	234.032
Februari	250.000	215.432
Maret	250.000	211.955
April	250.000	219.542
Mei	250.000	228.056
Juni	250.000	231.372
Juli	250.000	198.356
Agustus	250.000	221.882
September	250.000	217.591

Bulan	Target (kg)	Realisasi (kg)
Oktober	250.000	242.894
November	250.000	230.218
Desember	250.000	235.114

Sumber: CV Sumber Rezeki Food Ciamis (data diolah, 2025)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa pencapaian target produksi berfluktuasi setiap bulan, dengan angka terendah pada Juli, hanya mencapai Ketidaksesuaian antara target dan realisasi produksi ini mencerminkan belum optimalnya kinerja karyawan di bagian produksi. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap belum tercapainya target produksi adalah efektivitas kerja karyawan generasi Z yang masih perlu ditingkatkan. Hal ini berdasarkan wawancara dengan pihak HRD, bahwa karyawan generasi ini menghadapi beberapa tantangan dalam menjalankan tugasnya, baik dari aspek kuantitas, kualitas, maupun efisiensi kerja.

Sebagai kelompok yang mendominasi bagian produksi, karyawan generasi Z memiliki peran penting dalam menentukan output perusahaan. Namun, masih ada kesulitan dalam mencapai standar kerja, seperti target produksi yang tidak terpenuhi dan kualitas potongan daging yang kurang konsisten. Ketelitian juga menjadi tantangan, dengan seringnya terjadi kesalahan dalam pemilahan daging dan pencatatan pesanan, mengakibatkan produk yang dikirim tidak sesuai dengan permintaan pelanggan. Akibatnya, perusahaan harus melakukan perbaikan atau pengolahan ulang yang tidak hanya memakan waktu, tetapi juga meningkatkan biaya operasional.

Dari segi disiplin, tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan generasi Z masih cukup tinggi, yang mengganggu alur produksi dan meningkatkan beban kerja karyawan lain. Jika dibiarkan, situasi ini dapat memperlambat proses

penyelesaian produksi dan menghambat pencapaian target harian. Keadaan ini juga mengindikasikan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kesadaran karyawan generasi Z terhadap pentingnya tanggung jawab dalam bekerja. berikut disajikan data mengenai tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan generasi Z sepanjang tahun 2024.

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran dan Keterlambatan Karyawan Generasi Z di CV Sumber Rezeki Food Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Kehadiran	Tidak Hadir	Persentase Tidak Hadir (%)	Keterlambatan (Orang)	Persentase Keterlambatan (%)
Januari	72	1650	150	8,33 %	130	7,22 %
Februari	72	1625	175	9,72 %	140	7,78 %
Maret	72	1635	165	9,17 %	135	7,50 %
April	72	1645	155	8,61 %	145	8,89 %
Mei	72	1660	140	7,78 %	150	8,33 %
Juni	72	1630	170	9,44 %	155	8,61 %
Juli	72	1615	185	10,29 %	160	8,06 %
Agustus	72	1620	180	10,00 %	155	8,61 %
September	72	1640	160	8,89 %	150	8,33 %
Oktober	72	1655	145	8,06 %	140	7,78 %
November	72	1645	155	8,61 %	145	8,06 %
Desember	72	1635	165	9,17 %	140	7,78 %

Dari data tersebut, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan generasi Z mengalami fluktuasi, dengan persentase tertinggi pada Juli sebesar 10,29%. Keterlambatan juga cukup tinggi, mencapai angka tertinggi pada bulan April, yaitu 8,89%. Ketidakhadiran dan keterlambatan yang berulang ini tidak hanya menghambat produktivitas individu, tetapi juga memengaruhi kelancaran alur produksi secara keseluruhan.

Karyawan yang sering absen atau datang terlambat menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja di antara tim produksi. Tugas yang seharusnya dikerjakan secara bersama menjadi lebih berat bagi karyawan yang hadir, sehingga

berpotensi menurunkan motivasi dan meningkatkan tingkat kelelahan. Selain itu, keterlambatan dalam proses produksi juga dapat berdampak pada pemenuhan pesanan pelanggan, yang pada akhirnya berisiko menurunkan kepuasan konsumen.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Manager HR CV Sumber Rezeki Food. Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa sebagian karyawan generasi Z di bagian produksi mengalami kendala dalam hal kepercayaan diri, terlihat saat menggunakan alat produksi serta menyelesaikan tugas yang membutuhkan ketelitian dan kecepatan. Keraguan ini berdampak pada kesulitan menghadapi target kerja, seperti memenuhi target harian. Selain itu, Manager HR juga menyampaikan bahwa rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan masih tergolong rendah, yang ditandai dengan tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan, serta kurangnya kekompakan tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Situasi ini mengindikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan yang rendah disebabkan oleh belum optimalnya *self efficacy* dan *sense of belonging*, yang berdampak pada kurangnya motivasi, rasa memiliki, serta kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *self efficacy*, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Widzayanto et al. (2023), Khaerana (2020), dan Husain & Santoso (2023), yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *self efficacy* karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya, jika *self efficacy* rendah, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *sense of belonging*. Hal ini

sejalan dengan hasil penelitian Dewi et al. (2020), Afif & Ginting (2021), serta Kurniawan et al. (2022), yang menyatakan bahwa *sense of belonging* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, maka semakin besar pula kontribusi yang mereka berikan terhadap peningkatan kinerja.

Oleh karena itu, dari permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya menunjukkan adanya isu dalam kinerja karyawan. Namun, masih belum dapat dipastikan sejauh mana *self efficacy* dan *sense of belonging* yang dimiliki oleh karyawan memengaruhi kinerja mereka sehingga menyebabkan target produksi belum tercapai, serta munculnya perilaku keterlambatan, ketidakhadiran, dan ketidaktelitian dalam pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan generasi Z bagian produksi CV Sumber Rezeki Food dinilai kurang optimal, dan apabila dibiarkan berlarut-larut tanpa perbaikan pada faktor-faktor yang memengaruhinya, maka kondisi ini dapat menghambat produktivitas perusahaan dan dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan kepuasan pelanggan serta reputasi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, diperlukan penelitian lebih lanjut terkait permasalahan tersebut. Maka dari itu peneliti mengangkat judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Sense of Belonging* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Bagian Produksi di CV. Sumber Rezeki Food”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka rumusan identifikasi masalah adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana *self efficacy* pada karyawan generasi Z bagian produksi CV Sumber Rezeki Food.
2. Bagaimana *sense of belonging* pada karyawan generasi Z bagian produksi CV Sumber Rezeki Food.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada karyawan generasi Z bagian produksi CV Sumber Rezeki Food.
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* dan *sense of belonging* terhadap kinerja karyawan generasi Z bagian produksi CV Sumber Rezeki Food.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Self efficacy* pada karyawan generasi Z bagian produksi CV Sumber Rezeki Food.
2. *Sense of belonging* pada karyawan generasi Z bagian produksi CV Sumber Rezeki Food.
3. Kinerja karyawan pada karyawan generasi Z bagian produksi CV Sumber Rezeki Food.
4. Pengaruh *self efficacy* dan *sense of belonging* terhadap kinerja karyawan generasi Z bagian produksi CV Sumber Rezeki Food.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan hasil penelitian merupakan kontribusi yang diperoleh dari sebuah penelitian, baik kegunaan secara teoretis maupun praktis. Kegunaan penelitian terdiri dari dua, yaitu kegunaan teoretis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Penelitian ini dapat menjadi literatur dan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *self efficacy* dan *sense of belonging* terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan dorongan bagi karyawan agar menjadi sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sambil tetap memastikan kesejahteraan karyawan terjaga.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Rumah Potong Ayam CV Sumber Rezeki Food yang berlokasi Kelurahan Payungsari, Kecamatan Panumbangan, Kabupaten Ciamis.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini terhitung mulai dari November 2024 sampai Juni 2025. Jadwal penelitian terlampir pada lampiran 1. Waktu penelitian.