

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Generasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kelompok orang yang lahir dalam rentang waktu tertentu, memiliki pengalaman, nilai-nilai dan budaya yang mirip karena tumbuh di era yang sama. Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia mengelompokkan populasi Indonesia ke dalam enam generasi yaitu, generasi Pre-Boomer, generasi Baby Boomer, generasi X, generasi Milenial, generasi Z, dan post gen Z atau generasi Alpha.

Generasi Pre-Boomer adalah generasi yang lahir sebelum tahun 1945, saat dunia sedang menghadapi krisis besar secara global. Kemudian, generasi Baby Boomer adalah generasi yang lahir antara tahun 1946-1964 generasi ini dikatakan Baby Boomer karena adanya ledakan angka kelahiran setelah perang dunia II. Selanjutnya, generasi X adalah generasi yang lahir antara tahun 1965-1980 generasi ini tumbuh pada masa perubahan sosial dan perkembangan teknologi. Berikutnya, generasi Milenial atau disebut juga generasi Y lahir antara tahun 1981-1996 disebut generasi milenial karena anggota tertua generasi ini memasuki usia dewasa pada pergantian millennium. Dan generasi Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1997-2012 generasi Z merupakan kelompok usia di Indonesia yang telah menjadi sorotan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia yang dirilis GoodStats (2023) hasil sensus penduduk tahun 2020

generasi Z menjadi kelompok terbesar dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa setara dengan 27,94% dari total populasi.

Istilah generasi Z pertama kali diperkenalkan oleh jurnalis Bruce Horovitz, meskipun rentang usia yang dimaksud pada saat itu belum jelas. Kemudian, pada tahun 2014 istilah ini semakin populer setelah presentasi dari agen pemasaran Sparks and Honey yang mendefinisikan generasi Z lahir antara tahun 1995 hingga 2014. Sementara itu, Psikolog Jean Twenge menyebut generasi Z sebagai “*iGeneration*” dan mengklasifikasikan kelompok ini sebagai mereka yang lahir pada tahun 1995 hingga 2012. Selanjutnya, Badan Statistik McCrindle Research Center di Australia menyebut generasi Z sebagai orang-orang yang lahir pada tahun 1996 hingga 2010. Di sisi lain, Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia dalam sensus penduduk 2020 mengadopsi pengelompokan generasi dari artikel ilmiah William. H. Frey yang berjudul “*Analysis of Census Bureau Population Estimates*”, yang mendefinisikan generasi Z sebagai orang-orang yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012.

Generasi Z dikenal memiliki ambisi dan optimis dalam mengejar kesuksesan, mereka cenderung praktis dan berperilaku instan (*speed*), serta memiliki sifat cinta kebebasan, percaya diri tinggi, dan optimisme yang kuat. Generasi ini juga berpikir kritis, detail dan terbiasa memanfaatkan kemudahan akses informasi. Selain itu, mereka berkeinginan besar untuk mendapat pengakuan atas usaha dan kemampuan melalui pujian, penghargaan atau hadiah. Sebagai generasi yang melek digital, mereka sangat mahir dalam menggunakan teknologi dan memanfaatkannya dalam berbagai aspek dan fungsi kehidupan sehari-hari (Elizabeth, 2015:20).

Karakteristik generasi Z tersebut dapat memberikan pengaruh yang signifikan dalam berbagai aspek, termasuk dunia kerja. Hal ini menjadikan generasi Z berpotensi besar dalam memenuhi tuntutan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan sejauh mana seorang pekerja dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Ketika seorang karyawan dapat secara efektif melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja mereka baik

Tabel 1. 1 Data Produktivitas Hasil Waktu 2018-2023

No	TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE PENCAPAIAN
1	2018	1.000.000,00	930.000.000	93%
2	2019	1.000.000,00	750.000.000	75%
3	2020	1.000.000,00	810.000.000	81%
4	2021	1.000.000,00	870.000.000	87%
5	2022	1.000.000,00	850.000.000	85%
6	2023	1.000.000,00	830.000.000	83%

Sumber : Data Olahan PT. Hini Daiki Tasikmalaya, 2024

Berdasarkan pada Tabel 1.1 target produksi setiap tahun adalah satu juta pcs, namun realisasi produksi tertinggi terjadi pada tahun 2018 dengan pencapaian 93% diikuti oleh tahun 2021 dengan pencapaian 87%, sementara pencapaian terendah terjadi pada tahun 2019 dengan pencapaian 75% karena dipengaruhi oleh pandemi Covid-19. Pada tahun 2020 hingga 2021, produksi mulai meningkat meskipun belum kembali normal. Untuk tahun 2022, target produksi tetap satu juta pcs, tetapi realisasinya hanya mencapai 85% sedangkan tahun 2023 turun menjadi 83%. Data tersebut menunjukkan bahwa selama enam tahun terakhir, produksi belum mencapai

target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi ini dipengaruhi oleh penurunan produktivitas karyawan divisi produksi yang kinerjanya belum optimal, terutama dari semua karyawan generasi Z yang ditempatkan di divisi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan ciri khas dari suatu perusahaan atau organisasi untuk kemudian menjadi pedoman bagi organisasi tersebut dengan cara membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi umumnya membentuk perilaku karyawan dalam suatu organisasi (Marlinah, 2023:3). Sehingga saat seseorang masuk ke suatu organisasi atau perusahaan, kemudian akan mengikuti adat istiadat, kebiasaan, dan budaya yang mendominasi pada organisasi tersebut.

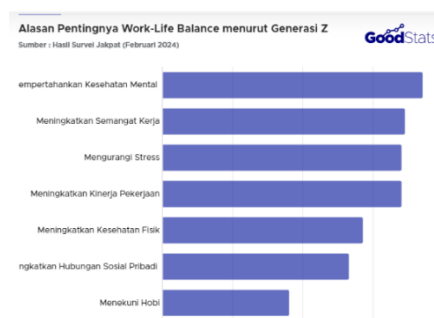
Jobstreet (2024) mengungkapkan hasil survei yang dilakukan oleh TINYpulse, perusahaan solusi SDM, menunjukkan bahwa hanya 28% karyawan di Asia Pasifik dan 30% karyawan global yang merasa bahagia dengan pekerjaan mereka. Survei ini melibatkan lebih dari 1.000 organisasi dan lebih dari satu juta responden anonim. Hasilnya mengungkapkan bahwa kebahagiaan karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan dan kinerja. Budaya organisasi yang positif meningkatkan komitmen, keterlibatan, serta kinerja karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Melati et al., (2022) yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. Dan penelitian Asrul et al., (2021) yang

menjelaskan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten (BAPPEDA) Kolaka Utara. Hal tersebut menandakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap individu serta kinerjanya.

Sejalan dengan pentingnya budaya organisasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z yaitu *work life balance*. *Work life balance* merupakan keadaan dimana seseorang dapat mengatur antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* merupakan kondisi yang dinamis dan dapat berubah seiring waktu. Seseorang mungkin merasa sudah seimbang pada suatu saat, namun dapat kehilangan keseimbangan ketika tuntutan pekerjaan atau kehidupan pribadi berubah. Dengan demikian, sangat penting untuk menjaga keseimbangan ini dan melakukan penyesuaian agar tetap terjaga dengan baik.

Survei yang dilakukan oleh Jakpat (2024) melibatkan 1.262 responden, termasuk 655 responden generasi Z yang sedang bekerja ataupun berencana untuk bekerja menunjukkan pentingnya *work life balance* bagi generasi Z.



Sumber : <https://data.goodstats.id/statistic>, 2024

Gambar 1. 1 Hasil Survei Work Life Balance terhadap Generasi Z

Berdasarkan pada Gambar 1.1 mayoritas responden menetapkan kesehatan mental sebagai perhatian utama, diikuti dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan semangat kerja. Sebagian besar menyatakan bahwa *work life balance* membantu mengurangi stress dan meningkatkan performa kerja, selain itu juga penting untuk kesehatan fisik. Beberapa responden percaya bahwa *work life balance* dapat meningkatkan hubungan sosial serta digunakan untuk menekuni hobi. Hasil ini menegaskan bahwa generasi Z sangat menghargai *work life balance*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap & Harahap (2023) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Inna Medan. Sedangkan menurut penelitian Anggara & Winarno (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* mempengaruhi kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Bio Farma (Persero).

PT. Hini Daiki merupakan salah satu perusahaan yang terletak di kota Tasikmalaya yang bergerak di bidang garment seperti membuat topi, tas, sandal, ikat pinggang dan barang anyaman. Selama ini PT. Hini Daiki memiliki karyawan generasi Z sebanyak 100 orang. Sistem kerja pada PT. Hini Daiki berlangsung selama 8 jam mulai pukul 07.25 WIB hingga pukul 16.35 WIB, dengan jadwal kerja 5 hari dalam seminggu yaitu hari Senin sampai Jumat.

Hal lain yang ditemukan dalam kinerja karyawan generasi Z adalah masih terdapat karyawan yang sering tidak fokus dalam bekerja dan karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai harapan. Dalam hal budaya organisasi, karyawan generasi Z menilai pemilihan ketua divisi dinilai tidak adil dan tidak merata, karena tidak melibatkan mereka untuk memilih. Selain itu, budaya untuk

saling ramah-tamah masih jarang diterapkan oleh karyawan. Kurangnya penerapan budaya organisasi yang positif ini menyebabkan kurangnya motivasi sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan preferensi generasi Z yang tidak menyukai budaya yang tidak adil dan kurang transparan, mereka menginginkan keterbukaan dan partisipasi aktif, serta komunikasi yang efektif. Ketika musyawarah diabaikan dan hubungan antar karyawan tidak terjalin dengan baik, generasi Z merasa nilai-nilai yang mereka pegang tidak terpenuhi. Oleh karena itu, mereka lebih memilih budaya yang suportif, terbuka dan menghargai kontribusi setiap individu.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan dengan HRD PT. Hini Daiki mengungkapkan bahwa karyawan diharuskan lembur untuk meningkatkan target produksi. Karyawan saat ini, terutama generasi Z semakin mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*). Tekanan kerja yang terkadang berlebihan, ditambah dengan lembur membuat generasi Z kesulitan untuk menemukan waktu di luar pekerjaan.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan budaya organisasi, *work life balance* dalam mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z dengan judul penelitian :
“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Penelitian Pada Karyawan Generasi Z di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya?
2. Bagaimana *Work Life Balance* pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan generasi Z pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Budaya Organisasi pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
2. *Work Life Balance* pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
3. Kinerja Karyawan generasi Z pada PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.
4. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan generasi Z PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian

ini dapat dijadikan sumber referensi dan tambahan pengetahuan terutama tentang Budaya Organisasi dan *Work Life Balance*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan tambahan untuk merumuskan kebijakan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya, yang terkait dengan Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan generasi Z.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan garment yang bergerak di bidang produksi topi, tas, sandal, ikat pinggang dan barang anyaman yaitu PT. Hini Daiki Indonesia Tasikmalaya yang terletak di Jl. Raya Ciawi KM 13 Kp. Kebon Bencoy, RT. 07 RW. 02, Sukawangi, Desa Mekarwangi, Kec. Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat (46153).

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada bulan September 2024 sampai bulan Februari 2025. Untuk rincian lengkap jadwal penelitian dapat dilihat pada lampiran

1.