

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Beberapa tahun terakhir, dunia kerja telah mengalami perubahan besar salah satunya adalah pergeseran demografis (Swasty, 2023). Perubahan ini ditandai dengan masuknya Generasi Z ke dunia kerja yang menambah tantangan di pasar kerja nasional pada era digital. Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Dimock, 2019). Pada tahun 2023 generasi Z ini mendominasi sebesar 25,52% dari populasi Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2023).



Sumber: Badan Pusat Statistik, 2024

Gambar 1.1 Penduduk Indonesia Menurut Generasi Tahun 2023

Pada sensus penduduk tahun 2023 Generasi Z menduduki posisi pertama dengan 25,52%, diikuti generasi milenial 21,61%, generasi X 16,42% dan generasi baby boomer 12,13% dari total populasi 278,7 juta jiwa. Generasi Z tidak hanya mendominasi populasi, tetapi juga menjadi penggerak utama tren kerja paruh waktu (*part time*). Data Badan Pusat Statistik (2022) menunjukkan bahwa tingkat pekerja *part time* yang ada di Indonesia pada bulan Februari 2022 untuk pekerja paruh

waktu laki-laki sebanyak 20,36% dan perempuan sebanyak 37,10% dari totalnya mencapai 26,94% yang di mana dari 100 orang penduduk bekerja terdapat sekitar 27 orang pekerja *part time*, hal ini menunjukkan minat yang besar untuk mencari pekerjaan fleksibel. Tren ini juga banyak ditemukan di sektor formal seperti ritel, café dan jasa yang menawarkan pengaturan kerja lebih fleksibel. Pekerjaan *part time* menjadi pilihan yang menarik karena memberikan kebebasan dalam mengatur jadwal kerja sekaligus menawarkan peluang pengalaman kerja tanpa mengikat waktu penuh. Namun, hal ini tidak mengurangi pentingnya kinerja karyawan sebagai elemen penting untuk kesuksesan perusahaan. Bahkan dalam pekerjaan *part time*, kinerja yang baik tetap menjadi tolak ukur utama dalam menilai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja yang baik terlihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang baik, tepat waktu, dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Adanya permasalahan penurunan kinerja karyawan dapat berdampak langsung pada target realisasi perusahaan, sehingga menghambat pencapaian tujuan strategi perusahaan termasuk pada perusahaan Chiller Café.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan di Chiller Café Bulan Januari-September
Tahun 2024

Bulan	Minuman			Makanan		
	Target Penjualan (Cup)	Realisasi	Ketercapaian (%)	Target Penjualan (Porsi)	Realisasi	Ketercapaian (%)
Januari	1.560	1.290	82.69	1.040	780	75.00
Februari	1.560	1.092	70.00	1.040	832	80.00
Maret	1.560	1.327	85.06	1.040	782	75.19
April	1.560	1.537	98.53	1.040	984	94.61
Mei	1.560	1.614	103.46	1.040	1.101	105.86
Juni	1.560	1.570	100.64	1.040	1.047	100.67
Juli	1.560	1.404	90.00	1.040	936	90.00
Agustus	1.560	1.482	95.00	1.040	988	95.00
September	1.560	1.249	80.06	1.040	898	86.35
Oktober	1.560	1.396	89.49	1.040	928	89.19
November	1.560	1.425	91.35	1.040	974	93.65
Desember	1.560	1.565	99.68	1.040	1.020	98.08
Rata-rata	1.560	1.413	90.50	1.040	939.17	90.30

Sumber: Manager Chiller Café, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 secara rata-rata terlihat adanya ketidakkonsistenan dalam pencapaian target bulanan yang ditetapkan. Hal ini mengidentifikasikan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang kurang optimal dalam perusahaan. Ditinjau dari hasil observasi awal diketahui bahwa sebanyak 70% karyawannya berasal dari Generasi Z dan bekerja secara *part time*.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah fleksibilitas kerja. Berdasarkan survey McKinsey Global Surveys: A Year in Review (2021) sebanyak 75% pekerja muda menganggap fleksibilitas sebagai

faktor utama dalam memilih pekerjaan. Fleksibilitas kerja adalah kebebasan yang diberikan kepada karyawan di sebuah perusahaan untuk mengatur jadwal kerjanya (Kabalina et al., 2019). Fleksibilitas kerja merupakan salah satu strategi untuk menghadapi persaingan dan mempertahankan perusahaan. Fleksibilitas kerja ini membuat karyawan merasa tidak terbebani dan bebas mengatur jadwal kerja karyawan, sehingga banyak orang tertarik untuk bekerja di perusahaan yang menawarkan fleksibilitas kerja yang baik. Penerapan fleksibilitas kerja juga dapat dilihat pada salah satu café di Tasikmalaya yaitu Chiller Café. Karyawan dihadapkan pada kebutuhan untuk menyeimbangkan waktu antara kuliah, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Dengan sistem kerja yang fleksibel, Chiller Café memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengatur jadwal kerja sendiri, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan kesibukan masing-masing. Namun, kebebasan ini menimbulkan tantangan baru bagi manajemen terutama dalam hal absensi karyawan. Banyak karyawan yang sering meminta izin secara mendadak bahkan beberapa jam sebelum operasional perusahaan dimulai, yang menyebabkan gangguan dalam kelancaran operasional. Keadaan ini berdampak pada kinerja karyawan *part time* Generasi Z dalam mencapai target perusahaan. Meskipun fleksibilitas dalam penjadwalan kerja memberikan kemudahan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, hal ini dapat berujung pada penurunan disiplin dan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang berkaitan dengan interaksi kerja, baik itu hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun

bawahan (Sedarmayanti, 2021). Lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan karena karyawan akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai (Kitta et al., 2023). Di Chiller Café hubungan antara karyawan dan atasan bersifat santai dan informal, mencerminkan lingkungan kerja non fisik yang tidak kaku. Namun, karena suasana kerja yang cenderung santai ini, komunikasi lintas divisi menjadi kurang efektif disebabkan karyawan lebih nyaman berkomunikasi hanya dengan orang-orang terdekatnya saja sehingga menyebabkan terbatasnya koordinasi antar divisi dan meningkatkan risiko miskomunikasi dalam operasional perusahaan. Suatu kondisi di Chiller Café menunjukkan dampaknya, ketika beberapa *waiters* absen tanpa memberikan informasi dan komunikasi yang jelas ke divisi lain, perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja di bagian pelayanan. Akibatnya, karyawan *kitchen* harus mengambil alih tugas *waiters* yang berada di luar tanggung jawabnya. Hal ini tidak hanya mengganggu produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga menyebabkan pelayanan kepada pelanggan menjadi kurang optimal. Pelanggan yang tidak terlayani dengan baik memilih untuk pergi berdampak langsung pada penurunan penjualan. Situasi ini menggambarkan bahwa Generasi Z yang mayoritas mengisi posisi karyawan *part time* di Chiller Café lebih mengutamakan hubungan kerja yang fleksibel dan santai, tetapi sering kali mengabaikan pentingnya komunikasi antar divisi. Hal ini dapat menyebabkan dampak negatif pada kerugian finansial bagi perusahaan yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang tidak optimal sehingga perusahaan tidak dapat mencapai targetnya.

Fleksibilitas kerja dapat menjadi faktor yang meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, fleksibilitas ini justru berpotensi menurunkan kualitas dan produktivitas kerja (Hite & McDonald, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian Syahfitri et al., (2022) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain fleksibilitas kerja, lingkungan kerja juga memegang peran penting. Lingkungan kerja yang mendukung karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Kitta et al., 2023). Dengan demikian, baik fleksibilitas kerja maupun lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan secara seimbang untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Penelitian ini penting mengingat fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik merupakan dua faktor yang semakin diminati oleh Generasi Z terutama dalam konteks pekerjaan *part time*. Generasi Z yang dikenal dengan preferensinya terhadap kebebasan dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung mencari lingkungan kerja yang fleksibel. Namun, belum jelas bagaimana fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik ini memengaruhi kinerja karyawan *part time* generasi Z di Chiller Café. Studi pada Chiller Café, diharapkan dapat memperoleh pemahaman tentang pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan Generasi Z yang bekerja *part time* maka, penulis mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian pada Karyawan *Part Time* Generasi Z di Chiller Café)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan *Part Time* Generasi Z di Chiller Café.
2. Bagaimana Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Part Time* Generasi Z di Chiller Café.
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan *Part Time* Generasi Z di Chiller Café.
4. Bagaimana Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan *Part Time* Generasi Z di Chiller Café.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Fleksibilitas Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan *Part Time* Generasi Z di Chiller Café.
2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Part Time* Generasi Z di Chiller Café.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan *Part Time* Generasi Z di Chiller Café.
4. Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan *Part Time* Generasi Z di Chiller Café.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, antara lain:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengeksplorasi strategi kinerja karyawan yang lebih adaptif dalam menciptakan kebijakan fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan hasil yang bermanfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan *insight* berharga dan informasi bagi perusahaan mengenai fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan *part time* Generasi Z sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan di masa mendatang.

2. Pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat membantu karyawan dalam memilih tempat kerja yang sesuai dengan preferensi dan kebutuhan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Chiller Café yang beralamat di Jl. Sutisna Senjaya, Cikalang, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi tempat tersebut dengan fokus penelitian mengenai

pengaruh fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai dari bulan September 2024 diperkirakan sampai dengan Juni 2025, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian pada lampiran 1.