

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

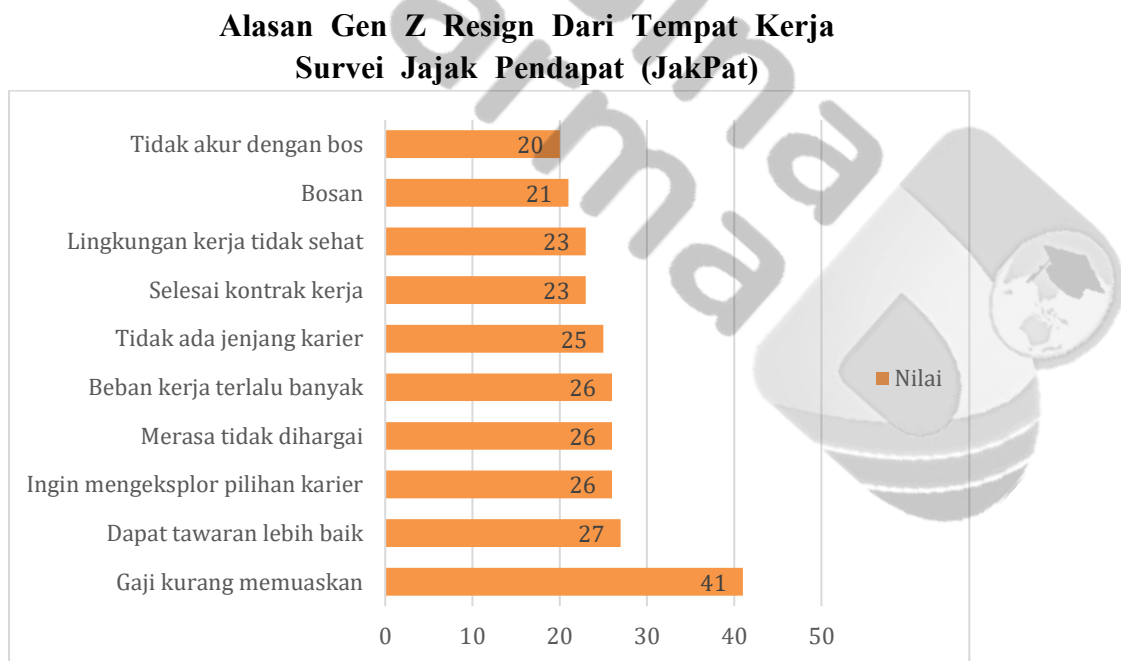
Dinamika dunia kerja sudah berubah secara signifikan di era globalisasi serta kemajuan teknologi yang pesat, terutama dengan masuknya generasi baru ke dalam dunia kerja. (Fatcha Rihadatul Aisy et al., 2025) generasi Z didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2007. Dengan demikian, pada tahun 2025, kelompok ini berusia antara 18 hingga 28 tahun dan dikenal sebagai *digital natives* yang tumbuh dalam era teknologi, memiliki preferensi terhadap fleksibilitas kerja, serta mengutamakan *work-life balance* dalam kehidupan profesional mereka.

Generasi Z (Gen Z) telah mulai mengambil alih dunia kerja di sejumlah industri, termasuk pertanian. Karena karakter Gen Z berbeda dari generasi sebelumnya dalam cara mereka memandang karier, bisnis harus mengelola sumber daya dengan cara yang menarik bagi Gen Z agar dapat terus bertahan. Gen Z dikenal selaku generasi yang adaptif terhadap teknologi, memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kerja serta kehidupan pribadi (*work-life balance*), serta mencari lingkungan kerja yang suportif. Oleh sebab itu, pemahaman mengenai faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan Gen Z menjadi krusial bagi perusahaan, termasuk PT. Telang Agro Mandiri.

Sekarang, khususnya di kalangan Gen Z, fenomena berpindah-pindah pekerjaan sering dibahas. Hal ini terjadi karena generasi ini cenderung lebih

mengejar kepuasan pribadi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta nilai-nilai perusahaan yang sejalan dengan prinsip hidup mereka. Banyak dari mereka tidak segan untuk meninggalkan pekerjaan jika merasa tidak mendapatkan pengembangan karier, penghargaan yang layak, atau lingkungan kerja yang sehat.

Berikut hasil survei terbaru oleh (Data Indonesia.id, 2024) yang menunjukkan alasan Gen Z mengundurkan diri dari tempat kerja.



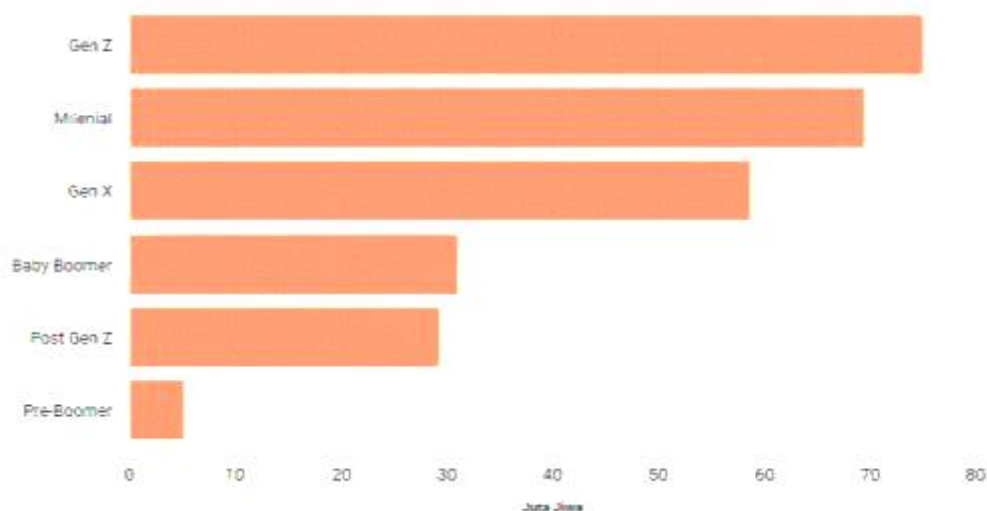
Gambar 1. 1
Alasan Gen Z Mengundurkan Diri dari Tempat Kerja
Sumber : (DataIndonesia.id, 2024)

Bersumber pada data global, ditemukan jika pengunduran diri Gen Z secara besar-besaran akan terus berlanjut. Survei terbaru oleh Data Indonesia (2024) memperlihatkan jika sebagian besar generasi Z (gen Z) atau 41% memutuskan untuk berhenti bekerja lantaran gaji didapatkan tidak sesuai

dengan mereka harapkan. Lalu, beban kerja terlalu banyak beserta karena lingkungan kerja yang tidak sehat masing-masing sejumlah 26%, juga menjadi alasan 26% responden gen Z memutuskan untuk berhenti bekerja. Adapun 25% responden pekerja gen Z memilih untuk berhenti dari pekerjaannya karena merasa tidak ada jenjang karir. Berikutnya, 21% pekerja gen Z memutuskan untuk berhenti bekerja karena merasa bosan. Sementara, pekerja gen Z yang tidak cocok dengan atasan dan kemudian memilih untuk berhenti bekerja ada 20%.

Tenaga kerja masa kini didominasi oleh Gen Z, sehingga manajemen perlu memahami bagaimana Gen Z dan kinerja karyawan dipengaruhi untuk memaksimalkan keberhasilan organisasi. Gen Z merupakan mayoritas penduduk Indonesia, menurut data Sensus Penduduk 2020. Mereka merupakan 27,94% dari keseluruhan penduduk negara ini, ataupun 75,49 juta jiwa (katadata.co.id, 2021).

Jumlah Populasi Penduduk Berdasarkan Generasi



Gambar 1. 2

Jumlah Populasi Penduduk Berdasarkan Generasi

Sumber : (katadata.co.id, 2021)

Di tahun-tahun mendatang, Gen Z juga diperkirakan akan menguasai dunia kerja. Indonesia dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi setelah mayoritas Gen Z mencapai usia kerja. Sumber daya manusia yaitu aset berharga dipunyai perusahaan sebab mutu sumber daya manusianya menentukan seberapa baik kinerja bisnisnya. Setiap bisnis memiliki misi, visi, dan tujuan yang ingin dicapai. Kebutuhan karyawan harus dipenuhi oleh sumber daya manusia perusahaan dengan cara yang sejalan dengan kebutuhan dan kemampuannya. Untuk mengurangi stres dan tekanan terkait pekerjaan, organisasi harus memperhitungkan seberapa banyak pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawannya dan seberapa banyak pekerjaan yang sebenarnya mereka lakukan.

Manusia dapat tumbuh, berkembang, dan bersemangat dalam bekerja sebagai karyawan, sehingga penting untuk memperhatikan kondisi mereka. Dalam dunia yang semakin mengglobal ini, bisnis mesti mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, memanfaatkan peluang, serta mengatasi tantangan. Untuk mencapai tujuan, memperoleh hasil yang baik, dan beroperasi secara efisien, bisnis harus mampu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Menurut (Ramban & Edalmen, 2022) Kinerja karyawan yang buruk akan menurunkan tingkat kinerja perusahaan, sementara kinerja karyawan yang kuat akan meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan. Kinerja dalam suatu jabatan didefinisikan sebagai hasil yang dicapai dalam jangka waktu tertentu sehubungan dengan fungsi suatu

jabatan. Menurut (Sudiantini et al., 2023) kinerja karyawan yaitu usaha yang dilaksanakan karyawan untuk menyelesaikannya dengan hasil yang baik yang akan berdampak positif baik pada kepribadian karyawan maupun lingkungan tempat kerja. Menurut (Wijaya & Fauji, 2021) kinerja ialah hasil kerja keseluruhan seseorang melakukan kewajibannya selama kurun waktu tertentu. Dalam proses pelaksanaan kegiatan tersebut terdapat standar hasil kerja, target, ataupun kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya dan disetujui bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu saja sesuai dengan kewenangan serta tugasnya, termasuk juga upayanya dalam menggapai tujuan perusahaan.

Menurut (Ghofur, 2023) beban kerja ialah prosedur ataupun tindakan berlebihan yang dapat menimbulkan stres pada seseorang. Lalu menurut (Purwatiningsih & Pamungkas, 2022) pendapat mengenai beban kerja erat hubungannya dengan sesuatu yang menyangkut pekerjaan, dimana penilaian mengenai tugas ataupun tanggung jawab yang membutuhkan mental dan fisik beserta mesti diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pasti mempunyai dampak positif dan negatif terhadap suatu pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Menurut (Budiasa, 2021) beban kerja merujuk pada aktivitas apa pun yang melibatkan pekerja dan jumlah waktu yang dibutuhkan guna menyelesaikan tugas serta pekerjaan, baik langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan menurut (Ghofur, 2023)

beban kerja adalah prosedur atau tindakan berlebihan yang dapat menyebabkan stres pada seseorang. Seorang pekerja akan menjadi bosan

jika kemampuannya melebihi kebutuhan profesinya, dan mereka akan menjadi terlalu lelah jika kemampuannya tidak memenuhi tuntutan tersebut.

Menurut (Khaeruman et al., 2021) lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan selain beban. Salah satu elemen kunci yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu tempat kerja. Lingkungan tempat kerja dapat memengaruhi seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Napitupulu et al., 2020) ada sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk lingkungan kerja, budaya perusahaan, komunikasi, disiplin, kepemimpinan, dan motivasi. Terkait lingkungan kerja, ini adalah salah satu faktor yang paling membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai pemberi kerja, perusahaan bertanggung jawab guna menciptakan lingkungan kerja yang ramah, menyeluruh, serta nyaman yang bisa memotivasi staf untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas (Revida et al., 2021).

Menurut (Febrianty et al., 2020) lingkungan kerja ialah sesuatu yang bisa memotivasi pekerja guna melaksanakan tugas diberikan oleh manajer mereka secara efektif. Untuk membuat stafnya merasa lebih tenang dan termotivasi untuk bekerja, seorang pemimpin yang kompeten akan mengelola, membimbing, dan terus menunjukkan empati terhadap kondisi fisik dan emosional mereka. Lalu menurut (Banjarnahor, 2022) lingkungan kerja adalah seluruh infrastruktur serta fasilitas kerja di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan tugas yang bisa berdampak pada cara kerja. Ini

termasuk ruang kerja, fasilitas, suhu, pencahayaan, kebersihan, kenyamanan, dan interaksi interpersonal.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam bekerja juga dipengaruhi *self efficacy*. *Self efficacy* ialah kepercayaan seorang terhadap kapasitasnya guna menghadapi serta menyelesaikan tantangan. Pekerja mempunyai rasa *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri serta proaktif dalam pekerjaannya, yang meningkatkan kinerja serta menguntungkan organisasi (Budiyanto, 2022). Menurut (Mubyl & Purnama Sari, 2023) *self efficacy* ialah sebuah bentuk keyakinan seseorang tentang tugas tertentu. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan bekerja keras untuk menggapai tujuan agar berhasil dalam sebuah tugas. Sedangkan (Kustyarini, 2020) mendefinisikan “*self-efficacy* ialah keyakinan atas kapasitas seseorang buat menyelesaikan tugas, menggapai tujuan, serta mengatasi tantangan”. *Self efficacy* ditunjukkan ketika seseorang mengerjakan suatu tugas dan mempertimbangkan apakah mereka dapat menyelesaikan tantangan yang mereka hadapi atau bahkan apakah mereka akan gagal menyelesaikan tugas tersebut. Seseorang harus mempunyai tingkat *self efficacy* tinggi dalam situasi ini agar berhasil menyelesaikan tugas yang ada. Berdasarkan definisi beberapa tokoh, para ahli menyimpulkan jika *self efficacy* adalah keyakinan ataupun persepsi bahwa seseorang dapat menggapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan kajian teori, ada hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, serta *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Beban kerja (X1) tinggi bisa mempengaruhi kinerja karyawan, karena bisa menyebabkan stres dan

kelelahan. Lingkungan kerja (X2) yang nyaman serta mendukung bisa meningkatkan kinerja karyawan, sebab bisa mempengaruhi motivasi dan semangat kerja. *Self efficacy* (X3) yang tinggi bisa tingkatkan kinerja karyawan, sebab dapat mempengaruhi kepercayaan diri dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kinerja karyawan (Y) yaitu hasil kerja yang diukur berdasarkan efektivitas serta efisiensi dalam melaksanakan tugasnya.

PT. Telang Agro Mandiri adalah perusahaan agribisnis yang didirikan oleh petani yang mengembangkan metode baru dalam penyediaan sarana produksi dan pengelolaan budidaya tanaman pangan. Sejak tahun 2021, perusahaan ini telah menjadi perusahaan perseroan dengan tujuan memajukan pertanian masyarakat.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi perusahaan ini adalah beban kerja. Berdasarkan hasil survei dengan metode wawancara yang dilakukan bersama para pimpinan dan karyawan gen Z PT. Telang Agro Mandiri, diketahui bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z menghadapi beban kerja yang cukup tinggi. Karyawan Generasi Z, yang mayoritas menempati posisi di divisi kantor, pemasaran dan operasional. Rata-rata karyawan di divisi ini bertugas menangani 12 hingga 15 klien per minggu, dengan target penjualan yang meningkat sejumlah 20% setiap kuartal. Target penjualan disesuaikan dengan musim panen, seperti panen padi, jagung, dan buah-buahan dan lainnya. Selain itu, karyawan juga ditugaskan melakukan kunjungan lapangan minimal tiga kali seminggu ke wilayah distribusi yang mencakup tiga kabupaten berbeda di Sumatera Selatan. Akibat kekurangan

tenaga kerja, generasi muda (Gen Z) terkadang diminta membantu di beberapa bagian seperti, bagian pemasaran dan operasional. Jam kerja pun tidak selalu tetap, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan operasional dan kepentingan lapangan, sehingga bersifat fleksibel. Di samping itu, mereka pula mempunyai tanggung jawab tambahan buat menagih pembayaran dari pembeli yang masih menunggak, dan diminta untuk terus menagih hingga pembayaran berhasil diterima. Kondisi kerja seperti ini mencerminkan tantangan besar yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, mulai dari beban kerja yang tinggi, jam kerja yang fleksibel namun tidak menentu, hingga tanggung jawab tambahan seperti penagihan pembayaran.

Ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan volume pekerjaan yang ada juga menambah tekanan terhadap karyawan, terutama bagi generasi muda yang baru bergabung. Oleh sebab itu, diperlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif serta suportif untuk memastikan keberlangsungan operasional sekaligus menjaga kesejahteraan dan motivasi kerja para karyawan. Target Kerja mencerminkan hasil yang diharapkan dari setiap posisi, sementara Standar Pekerjaan menetapkan kriteria dan prosedur yang harus diikuti. Kondisi Pekerjaan, di sisi lain, mencakup lingkungan fisik dan psikologis yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Selain beban kerja, kondisi lingkungan kerja yang belum mendukung juga menjadi permasalahan utama di PT. Telang Agro Mandiri. PT. Telang

Agro Mandiri, hingga saat ini belum memiliki kantor utama yang permanen karena keterbatasan dana pembangunan. Sebagai solusi sementara, perusahaan memanfaatkan rumah pribadi milik salah satu pimpinan sebagai tempat rapat dan koordinasi kegiatan operasional. Kondisi ini menciptakan tantangan tersendiri bagi karyawan, khususnya dari kalangan Generasi Z yang umumnya membutuhkan lingkungan kerja yang profesional, terstruktur, dan dilengkapi fasilitas pendukung. Ketidakadaan kantor utama menghambat kenyamanan kerja serta menyulitkan koordinasi tim dan penyimpanan dokumen penting. Rumah pimpinan yang difungsikan sebagai ruang kerja hanya mampu menampung sebagian karyawan. Meski demikian, untuk mengatasi keterbatasan ini dengan memaksimalkan penggunaan *platform* digital seperti *WhatsApp* dan *Google Meet*, serta memberi keleluasaan jadwal kerja kepada karyawan selama target terpenuhi. Namun demikian, para karyawan tetap berharap adanya pembangunan kantor pusat yang layak sebagai bentuk dukungan terhadap profesionalitas dan kesejahteraan kerja, sehingga semangat dan produktivitas kerja dapat terus meningkat seiring perkembangan perusahaan.

Dari aspek *self-efficacy*, bahwa tingkat *self-efficacy* atau keyakinan diri karyawan Generasi Z di PT. Telang Agro Mandiri masih belum optimal, yang sebagian besar disebabkan oleh tidak adanya pelatihan formal yang disediakan perusahaan. Hal ini terjadi karena keterbatasan pengetahuan manajemen sumber daya manusia di level pimpinan, ditambah dengan kesenjangan pendidikan antara pimpinan dan karyawan yang menyebabkan

kurangnya perhatian terhadap pengembangan kapasitas kerja. Karyawan pada divisi pemasaran dan operasional umumnya hanya mengandalkan pembelajaran secara otodidak dalam menyelesaikan tugas-tugas harian mereka. Mereka belajar langsung di lapangan tanpa panduan, sehingga kepercayaan diri dalam menghadapi situasi baru, mengambil keputusan, atau menyelesaikan masalah sering kali rendah. Karyawan generasi Z menyatakan bahwa mereka merasa kurang yakin terhadap kemampuan sendiri ketika harus bekerja tanpa arahan langsung. Meski begitu, beberapa karyawan menunjukkan peningkatan *self-efficacy* seiring bertambahnya pengalaman dan kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan. Untuk mendukung penguatan *self-efficacy* secara merata, perusahaan perlu mulai menyusun sistem pembinaan dasar, meskipun sederhana, agar karyawan dapat berkembang secara lebih terarah dan mampu bekerja dengan keyakinan serta tanggung jawab yang lebih tinggi.

Bersumber pada pemaparan dalam penulisan ini, penulis tertarik mengambil judul **"PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z PT. TELANG AGRO MANDIRI DESA TELANG SARI KABUPATEN BANYUASIN."**

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Gen Z pada PT. Telang Agro Mandiri. Faktor-faktor yang dikatakan memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan Gen Z yakni beban kerja, lingkungan kerja, serta *self-efficacy*. Beban kerja yang terlalu tinggi ataupun rendah bisa mempengaruhi produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif berperan dalam menciptakan kenyamanan serta meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, *self-efficacy* ataupun keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya juga berkontribusi terhadap kinerja individu dalam perusahaan.

Bersumber pada pemaparan, sehingga penelitian ini memiliki rumusan masalah yakni:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gen Z pada PT. Telang Agro Mandiri?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gen Z pada PT. Telang Agro Mandiri?
3. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Gen Z pada PT. Telang Agro Mandiri?
4. Apakah Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Self Efficacy* berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Gen Z pada PT. Telang Agro Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Bersumber dari rumusan masalah diuraikan, adapun tujuan penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z pada PT. Telang Agro Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z pada PT. Telang Agro Mandiri
3. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z pada PT. Telang Agro Mandiri.
4. Untuk mengetahui Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan *Self Efficacy* berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Gen Z pada PT. Telang Agro Mandiri?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharap bisa menciptakan manfaat bagi pihak yakni:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bisa menambah wawasan beserta pemahaman terkait pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Gen Z, khususnya dalam industri pertanian. Tidak hanya itu, penelitian ini pula memberi pengalaman dalam melakukan riset empiris di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) beserta meningkatkan kemampuan analisis serta pemecahan masalah. Hasil penelitian ini juga bisa jadi referensi buat penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan di sektor pertanian maupun industri lainnya.

2. Bagi PT. Telang Agro Mandiri

Penelitian ini bisa memberi gambaran serta pemahaman lebih baik mengenai bagaimana beban kerja, lingkungan kerja, dan *self-efficacy*

mempengaruhi kinerja karyawan Gen Z di perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan buat manajemen dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, seperti pembagian beban kerja yang optimal, peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta program pengembangan *self-efficacy* bagi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan, hingga berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan di sektor pertanian.

3. Bagi Universitas Bina Darma

Hasil penelitian ini diharap bisa dijadikan selaku bahan kajian serta saran bagi perusahaan mengenai kondisi pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Telang Agro Mandiri.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini ialah karyawan Generasi Z yang bekerja di PT. Telang Agro Mandiri. Gen Z dalam penelitian ini mengacu pada individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 yang saat ini menjadi bagian dari tenaga kerja perusahaan.

1.5.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini yaitu kinerja karyawan Gen Z di PT. Telang Agro Mandiri. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana ketiga variabel independen (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan *Self-Efficacy*) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan).

1.5.3 Tempat Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berada di PT. Telang Agro Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertanian dan berlokasi di Desa Telang Sari.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi akan dijelaskan dalam bab-bab mencakup hal-hal berikut ini dengan tujuan memberikan penjelasan yang metodis dan terarah guna membantu pemahaman terhadap masalah yang diangkat dalam skripsi ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat informasi latar belakang yang akan menjelaskan alasan pemilihan judul. Selain menguraikan masalah yang akan diteliti, cakupan penelitian, tujuan, dan keuntungan pembuatan laporan ini, bab ini juga membahas bagaimana semua ini akan ditulis secara metodis. Oleh karena itu, pendekatan metodis diambil untuk memastikan bahwa penyusunan laporan tetap pada jalurnya dan mengalir secara alami.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam bab ini dipaparkan terkait landasan teori yaitu penjabaran dari kerangka yang berhubungan dengan beban kerja, lingkungan kerja serta *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Telang Agro Mandiri, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup metodologi penelitian, menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan. Metodologi ini mencakup definisi operasional, variabel penelitian, penentuan populasi serta sampel, jenis serta sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan temuan serta pembahasan, mencakup perhitungan statistik, analisis data, beserta pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

