

perpus 19

skripsi_23042_sesudah semhas

 7 JUNI 2025-2

 CEK TURNITIN

 INSTIPER

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3292084065

Submission Date

Jul 8, 2025, 11:41 AM GMT+7

Download Date

Jul 8, 2025, 11:48 AM GMT+7

File Name

Skripsi_Wiby_Prabowo_ACC_10_JUNI.docx

File Size

299.6 KB

74 Pages

16,237 Words

99,259 Characters

29% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 28%  Internet sources
- 15%  Publications
- 15%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 28% Internet sources
- 15% Publications
- 15% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.uin-suska.ac.id	3%
2	Internet	repository.umsu.ac.id	3%
3	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	2%
4	Internet	repository.uir.ac.id	1%
5	Internet	repository.iain-manado.ac.id	<1%
6	Internet	repositori.umsu.ac.id	<1%
7	Internet	repository.narotama.ac.id	<1%
8	Internet	docplayer.info	<1%
9	Internet	core.ac.uk	<1%
10	Internet	repository.utp.ac.id	<1%
11	Internet	www.neliti.com	<1%

12	Internet	jiip.stkipyapisdompu.ac.id	<1%
13	Internet	jurnaluniv45sby.ac.id	<1%
14	Internet	journal.untar.ac.id	<1%
15	Student papers	IAIN Purwokerto	<1%
16	Internet	journal.ikopin.ac.id	<1%
17	Internet	www.admisi-bisnis-polines.ac.id	<1%
18	Internet	eprints.instiperjogja.ac.id	<1%
19	Internet	repository.radenintan.ac.id	<1%
20	Internet	adoc.pub	<1%
21	Internet	eprints.upj.ac.id	<1%
22	Internet	e-jurnal.lppmunsera.org	<1%
23	Internet	stiealwashliyahsibolga.ac.id	<1%
24	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
25	Internet	eprints.unisnu.ac.id	<1%

26	Student papers	Universitas Islam Bandung	<1%
27	Internet	eprints.ums.ac.id	<1%
28	Student papers	Universitas Pamulang	<1%
29	Internet	lib.ibs.ac.id	<1%
30	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	<1%
31	Internet	www.coursehero.com	<1%
32	Internet	jurnal.polibatam.ac.id	<1%
33	Internet	journal.instiperjogja.ac.id	<1%
34	Student papers	Universitas Wiraraja	<1%
35	Internet	journal.paramadina.ac.id	<1%
36	Internet	repository.stikes-bhm.ac.id	<1%
37	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
38	Internet	eprints.unm.ac.id	<1%
39	Internet	eskripsi.usm.ac.id	<1%

40	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
41	Internet	text-id.123dok.com	<1%
42	Internet	eprints.upnyk.ac.id	<1%
43	Publication	Andik Purwanto, Desy Hanisa Putri, Dedy Hamdani. "PENERAPAN PROJECT BASED ...	<1%
44	Student papers	Binus University International	<1%
45	Publication	Ine Mariane, Iwan Henri Kusnadi, Muhammad Rifqi Baihaqi. "PENGARUH PELATIH...	<1%
46	Internet	repository.pancabudi.ac.id	<1%
47	Internet	usdianto18.blogspot.com	<1%
48	Internet	id.123dok.com	<1%
49	Internet	repository.ar-raniry.ac.id	<1%
50	Internet	www.infosawit.com	<1%
51	Internet	www.slideshare.net	<1%
52	Internet	123dok.com	<1%
53	Publication	Erika - Manoppo, Bernhard Tewal, Regina Saerang. "PENGARUH BUDAYA ORGANI...	<1%

54	Publication	Reson Christovel Wesly Mangare, Lucky O. H. Dotulong, Mac Donald Walangitan. ...	<1%
55	Student papers	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya	<1%
56	Internet	pt.scribd.com	<1%
57	Internet	siat.ung.ac.id	<1%
58	Internet	www.scribd.com	<1%
59	Internet	1library.net	<1%
60	Publication	Andini Andini, Jhon Simon, Teuku Fahmi, M. Jaka Wiratama. "PENGARUH BEBAN K...	<1%
61	Internet	ejournal.tsb.ac.id	<1%
62	Internet	ojs.stimihandayani.ac.id	<1%
63	Internet	repository.teknokrat.ac.id	<1%
64	Internet	repository.umnaw.ac.id	<1%
65	Internet	repository.unhas.ac.id	<1%
66	Internet	journal.stieamkop.ac.id	<1%
67	Internet	jurnal.grahakirana.ac.id	<1%

68	Internet	jurnal.peneliti.net	<1%
69	Publication	Bella Nova Rosefira. "Analisis Pengaruh Pelayanan dan Fasilitas terhadap Kepuas...	<1%
70	Student papers	UPN Veteran Yogyakarta	<1%
71	Internet	eprints.unmas.ac.id	<1%
72	Internet	journal.unimma.ac.id	<1%
73	Internet	journal.universitaspahlawan.ac.id	<1%
74	Internet	pdfs.semanticscholar.org	<1%
75	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
76	Student papers	Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin	<1%
77	Internet	armenmandakunian.com	<1%
78	Internet	journals.usm.ac.id	<1%
79	Student papers	Universitas Pelita Harapan	<1%
80	Internet	eprints.undip.ac.id	<1%
81	Internet	repository.ubb.ac.id	<1%

82	Internet	stittattaqwa.blogspot.com	<1%
83	Internet	wiselgroup.indomobil.com	<1%
84	Internet	www.bankntbsyariah.co.id	<1%
85	Publication	Dewi Budhiartini. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRE...	<1%
86	Publication	Kim Budiwinarto. "PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA ...	<1%
87	Internet	blog.upnyk.ac.id	<1%
88	Internet	journal.widyadharma.ac.id	<1%
89	Internet	repository.bungabangsacirebon.ac.id	<1%
90	Internet	repository.iainbengkulu.ac.id	<1%
91	Internet	repository.upi.edu	<1%
92	Student papers	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur	<1%
93	Publication	Johanna Martha Luhukay. "Profil pengrajin dan kontribusi dari usaha rumah tang...	<1%
94	Publication	Naufal Afi Zarkasyi, Retno Indah Supeni, Seno Sumowo. "Pengaruh E-Service Qual...	<1%
95	Internet	adoc.tips	<1%

96	Internet	digilib.unikom.ac.id	<1%
97	Internet	docobook.com	<1%
98	Internet	jurnal.unprimdn.ac.id	<1%
99	Internet	repository.iainpurwokerto.ac.id	<1%
100	Internet	repository.poltektranssdp-palembang.ac.id	<1%
101	Internet	repository.uinbanten.ac.id	<1%
102	Internet	www.pekerjadata.com	<1%
103	Internet	abecindonesia.org	<1%
104	Internet	digilib.uinsby.ac.id	<1%
105	Internet	eprintslib.ummgl.ac.id	<1%
106	Internet	id.scribd.com	<1%
107	Internet	journal.unj.ac.id	<1%
108	Internet	jurnal.pancabudi.ac.id	<1%
109	Internet	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	<1%

110	Internet	library.polmed.ac.id	<1%
111	Internet	repository.uma.ac.id	<1%
112	Internet	repository.untag-sby.ac.id	<1%
113	Internet	www.hexindo-tbk.co.id	<1%
114	Publication	Aris Kusnadi, Siska fajar Kusuma. "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingk...	<1%
115	Publication	Muhamad Ridwan Prasetya, Budi Rismayadi, Neni Sumarni. "Analisis Motivasi Ker...	<1%
116	Publication	Reineldis Ina P Hada, Rolland Epafra Fanggidae, Ni Putu Nursiani. "FLEXIBLE WO...	<1%
117	Publication	Rohma Septiawati, Devi Astriani, Moch Agus Ariffianto. "Pemberdayaan Ekonomi ...	<1%
118	Internet	anzdoc.com	<1%
119	Internet	documents.mx	<1%
120	Internet	dspace.uui.ac.id	<1%
121	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%
122	Internet	es.scribd.com	<1%
123	Internet	j-innovative.org	<1%

124	Internet	jurnal-lp2m.um naw.ac.id	<1%
125	Internet	jurnal.harianregional.com	<1%
126	Internet	jurnal.ibik.ac.id	<1%
127	Internet	jurnal.undhirabali.ac.id	<1%
128	Internet	media.neliti.com	<1%
129	Internet	repository.poltekkes-tjk.ac.id	<1%
130	Internet	repository.univ-tridinanti.ac.id	<1%
131	Internet	repository.usu.ac.id	<1%
132	Internet	www.jurnalpolisi.id	<1%
133	Publication	Budi Widadi, Fania Mutiara Savitri. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEP..."	<1%
134	Publication	INDRAHAEMI UMAR GAZALI, ABDUL RAHMAN MUS, Andi Nirwana Nur. "PENGARU..."	<1%
135	Publication	Septian Pratama, Khaidarmansyah Khaidarmansyah. "Peran Islamic Work Ethic (I..."	<1%
136	Internet	repository.uhamka.ac.id	<1%

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting di dalam perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan dan membantu meningkatkan keunggulan dalam bersaing. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam suatu organisasi,apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan banyak visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia serta dalam pelaksanaan misinya semua dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor utama dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang baik adalah kunci sukses dalam mencapai tujuan organisasi Hermawan,(2023).

Dalam dunia pekerjaan generasi gen z sudah mulai banyak ditemui, generasi gen z adalah generasi pertama yang tumbuh besar dengan internet, smartphone, dan media sosial sebagai bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Mereka disebut digital natives karena sejak kecil sudah akrab dengan teknologi digital, berbeda dengan generasi sebelumnya yang harus beradaptasi dengan kemajuan teknologi di usia dewasa.

Menurut Widjanarko et al,(2023) perkembangan yang serba digital saat ini memaksa gen z atau generasi z (generasi yang lahir tahun 1995 hingga tahun 2010) untuk mampu beradaptasi dengan teknologi. Didalam dunia pekerjaan sendiri gen z sudah mampu menggunakan teknologi dengan baik. Sementara itu untuk usia gen z sekarang sudah masuk diusia 15 sampai 30 tahun, dan didalam dunia pekerjaan atau dunia perkebunan kelapa sawit untuk staf karyawan gen z yang sudah bekerja kemungkinan terbesar masuk dalam kereteria umur 18 sampai 30 tahun. Sementara untuk karyawan yang usianya melebihi usia dari generasi z atau 30 tahun merupakan karyawan milenial.

Dalam perusahaan sering kali dijumpai kinerja karyawan yang masih kurang maksimal dalam bekerja, hal ini banyak di keluhkan oleh organisasi karena dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Yuda Aswara,(2021) kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati

6 bersama. Tentunya dalam penelitian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Kinerja karyawan memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan, kinerja memiliki arti penting, dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi di promosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak baik kinerjanya akan didemosikan.

3 Dalam perusahaan budaya organisasi menjadi peran penting dalam perkembangan dan kinerja karyawan, budaya organisasi sendiri menjadi faktor utama karyawan atau staf dalam menjalankan. Menurut Maya Sari,(2021) budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut.

23 Perlu disadari bahwa budaya organisasi dalam perkebunan dapat berubah seiring dengan manajemen yang terus berkembang, sehingga norma-norma perusahaan mengikuti hal tersebut. Mempertahankan dan mengikuti budaya organisasi tentulah bukan hal yang mudah, perlu adanya dorongan motivasi yang melatar belakangi. Menurut Nelson,(2021) motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan karyawan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapatkan inspirasi untuk bekerja keras.

3 Menurut Maya Sari.,(2021) motivasi yang baik dan positif dapat mendukung perilaku karyawan akan semakin semangat dan bekerja lebih baik lagi sehingga akan meningkatkan tujuan yang diinginkan perusahaan. Apabila beban kerja diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan pemberian upah dan pendukung kerja

3 lainnya atau tidak mampu memberikan motivasi yang baik terhadap karyawannya, dapat berakibat karyawan tidak mempunyai semangat untuk melakukan pekerjaannya itulah yang menyebabkan stres kerja.

10 Menurut Rahmadani,(2023) secara umum, stres dipandang sebagai situasi yang buruk, yang dapat menyebabkan penyakit fisik atau mental dan perilaku yang tidak pantas. Sementara itu stres kerja timbul dari beban kerja yang berlebih dan tidak dibarengin dengan motivasi atau dukungan yang diberikan pimpinan atau perusahaan. Menurut Maya Sari,(2021) faktor penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam pekerjaan misalnya hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan yang buruk. Apabila adanya customer yang merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan karyawan, bisa mendapat sanksi bukan hanya karyawan tetapi juga manager.

B. Rumusan Masalah

1. Apa saja karakteristik budaya organisasi yang ada di PT. Flora Wahana Tirta?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja staf karyawan Gen Z di PT. Flora Wahana Tirta?
3. Bagaimana tingkat stres kerja staf karyawan Gen Z di PT. Flora Wahana Tirta?
4. Apa ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap tingkat stres karyawan Gen Z di PT. Flora Wahana Tirta?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi karakteristik budaya organisasi di PT. Flora Wahana Tirta.
2. Mengukur tingkat motivasi kerja dan tingkat stres staf karyawan Gen Z di PT. Flora Wahana Tirta.
3. Menganalisis tingkat stres kerja staf karyawan Gen Z di PT. Flora Wahana Tirta.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap tingkat stres staf karyawan Gen Z di PT. Flora Wahana Tirta.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Penelitian ini sebagai jalan untuk mengetahui dan memahai apakah budaya organisasi, motivasi mempengaruhi tingkat stres kerja terhadap staf karyawan gen z. Selain itu, penelitian ini di buat untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar sarjana jurusan Sosial Ekonomi Pertanian INSTIPER Yogyakarta.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat tingkat produktivitas karyawan, serta sebagai pertimbangan atau masukan bagi perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia dalam memberikan pelatihan kepada para karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Generasi Z

Generasi z atau yang sering kita tau adalah gen z merupakan generasi yang sudah melek teknologi, sebagian besar gen z sangat mahir menggunakan berbagai aplikasi, media sosial, dan perangkat digital. Mereka cenderung lebih banyak mengandalkan internet untuk mencari informasi dibandingkan menonton TV atau membaca koran. Menurut Widjanarko et al,(2023) perkembangan yang serba digital saat ini memaksa gen z atau generasi z (generasi yang lahir tahun 1995 hingga tahun 2010) untuk mampu beradaptasi dengan teknologi.

Menurut Lubis & Hanayani,(2022) generasi z adalah generasi yang dilahirkan dan dibesarkan pada era kemajuan teknologi, tetapi tidak selamanya kedekatan generasi z dengan teknologi memberikan keuntungan. Karena jika di dalam dunia kerja, generasi z malah memiliki kapasitas yang rendah dibandingkan dengan generasi lainnya walaupun sudah dilengkapi dengan teknologi. Mereka lebih suka mengekspresikan diri sesuai dengan keinginan dan harapan mereka sendiri terutama untuk hal-hal yang bersifat baru dan menantang. Generasi z juga disebut generasi yang dinilai menantang bagi organisasi, hal ini dikarenakan gen z lebih mampu memanfaatkan perubahan teknologi dalam berbagai sendi kehidupan mereka.

2. Budaya Organisasi

Menurut Hermawan,(2023) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif terhadap suatu kinerja karyawan di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan ciri khusus bagi suatu perusahaan, sehingga dapat membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya, dalam menampilkan karakteristik anggota perusahaan di tuntutan untuk menaati kebijakan perusahaan.

Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik pula karena dengan adanya kebiasaan yang dianut oleh anggota mampu membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir sehingga lingkungan juga akan menjadi lebih

104 kondusif, nyaman dan aman untuk bekerja, budaya sendiri berarti sebagai hasil tindakan dari manusia. Selain budaya organisasi ada motivasi kerja yang berperan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan, motivasi kerja berperan dalam tonggak semangat bagi karyawan.

10 3. Motivasi kerja

Menurut Rahmadani,(2023) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Dalam mengejar tujuan biasanya karyawan akan mendapat tekanan dari pekerjaan, tekanan itu dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan.

3 4. Tingkat Stres

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya, kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif, tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Dalam hal ini bertujuan untuk mengurangi tingkat stres pada seseorang.

14 Menurut Yumiko & Saryatmo, (2024) Stres dalam bekerja dapat memengaruhi motivasi karyawan, dimana tingkat stres yang tinggi cenderung menurunkan motivasi dan semangat kerja. Hal ini dapat menghambat kemampuan karyawan untuk fokus, berinovasi, dan mencapai tujuan kerja yang diharapkan. Selain itu, stres juga dapat memengaruhi kualitas kerja. Karyawan yang stres mungkin

mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi, berpikir secara rasional, dan membuat keputusan yang tepat. Hal ini dapat berdampak negatif pada tingkat akurasi, kecermatan, dan efisiensi kerja.

B. Landasan Teori

Menurut Widjanarko et al,(2023) perkembangan yang serba digital saat ini memaksa gen z atau generasi z (generasi yang lahir tahun 1995 hingga tahun 2010) untuk mampu beradaptasi dengan teknologi. Meski begitu, agaknya diskusi mengenai hadirnya gen z di dunia kerja tidak mendapat respon yang tajam seiring dengan perhatian organisasi yang terhenti pada generasi y atau yang dikenal dengan generasi milenial. Menurut Lubis & Hanayani,(2022) generasi z adalah generasi yang memang lahir di era serba canggih, era dimana internet merambah semua kalangan. Generasi z sangat tergantung pada teknologi, berbakat menggunakan berbagai sarana informasi, tidak ada waktu tanpa smartphone dan selalu terhubung kepada internet.

Menurut Ismail et al,(2022) terlepas dari adanya perbedaan pandangan dengan generasi lainnya, secara umum para ahli bersepakat bahwa generasi z memiliki akses dan ketergantungan terhadap teknologi, gadget dan pelacakan informasi secara acak, mereka tidak seperti generasi sebelumnya yang secara tekun membaca suatu narasi melalui buku-buku cetak, sebaliknya mereka lebih enjoy terhadap informasi yang bertebaran di dunia internet, terutama yang berbentuk visual dan gambar. Mereka adalah generasi yang memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap teknologi, terutama yang berbasis internet, rata-rata per hari mereka bisa menghabiskan waktu 3-5 jam untuk mengakses media sosial.

Dalam dunia kerja sendiri, gen z seringkali melakukan inovasi baru dalam melakukan perubahan untuk dirinya, namun gen z juga kerap mengalami stres kerja karena gen z sendiri kurang memiliki jiwa petarung yang kuat. Selain itu gen z sendiri sering merasa puas akan pencapaian dan juga terlena akan pencapaian.

1. Teori Budaya Organisasi

Menurut Putri,(2024) Budaya organisasi adalah seperangkat prinsip, atau prinsip (keyakinan), asumsi, atau asas yang telah berlaku sejak lama, diterima dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan solusi organisasi.

2 Sementara itu menurut Hermawan,(2023) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif terhadap suatu kinerja karyawan di dalam organisasi. Menurut Munawirsyah,(2018) ada beberapa karakteristik budaya organisasi diantaranya :

1. Kepatuhan terhadap Praktik Pertanian Berkelanjutan: Budaya organisasi yang baik dalam sektor perkebunan sering kali menekankan pentingnya praktik pertanian yang berkelanjutan, termasuk penggunaan pupuk organik, pengelolaan hama yang ramah lingkungan, dan perlindungan terhadap keanekaragaman hayati.
2. Keterlibatan Komunitas: Organisasi perkebunan yang sukses biasanya memiliki hubungan yang baik dengan komunitas lokal. Budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif dapat meningkatkan dukungan dari masyarakat sekitar.
3. Inovasi dan Adaptasi: Budaya yang mendorong inovasi dan adaptasi terhadap teknologi baru, seperti penggunaan alat pertanian modern dan teknik budidaya yang efisien, dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan.

2 Budaya organisasi merupakan ciri khusus bagi suatu perusahaan, sehingga dapat membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Dalam menampilkan karakteristik anggota perusahaan di tuntut untuk menaati kebijakan perusahaan. Peranan budaya organisasi yang baik didalam dunia perkebunan membuat semua karyawan terutama karyawan gen z menjadi lebih baik dan mengurangi tingkat stres kerja.

2. Teori Motivasi Kerja

96 Motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan. Faktor-faktor seperti dukungan manajemen, lingkungan kerja, dan kebutuhan individu berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Menurut Muhamad,(2019) teori kepuasan motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam

135

8

pekerjaannya, dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. Sementara itu motivasi kerja didasari oleh beberapa faktor yaitu kebutuhan ekonomi, sosial, psikologi dan lingkungan faktor tersebut mendukung seseorang atau karyawan semangat dalam bekerja.

Menurut Fatimah,(2024) ada beberapa teori motivasi kerja yang sesuai dalam dunia perkebunan dan menjadi pendekatan utama, diantaranya ialah teori kepuasan seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori motivator dan faktor kesehatan oleh Herzberg dan teori Alderfer yaitu kebutuhan ERG.

- a) *Maslow's Need Hierarchy Theory* (Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow): Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan di tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.
- b) *Herzberg's Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg): Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut dissatisfier-satisfier, motivator-higiene, atau ekstrinsik-intrinsik.
- c) *Alderfers Existence, Relatedness and Growth* (ERG) Theory (Teori ERG dari Alderfer).

Alderfer sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki, akan tetapi hierarki kebutuhan yang diajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan, yaitu:

- 1) Eksistensi (Existence): Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
- 2) Hubungan (Relatedness): Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
- 3) Pertumbuhan (growth): Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Selain itu ada beberapa faktor yang tingkat motivasi kerja menurut Muhamad, (2019) yaitu :

7 1) Faktor Internal

Faktor Internal merupakan motivasi seseorang yang dipengaruhi dari dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tidak tepat dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan Gen Z. Karyawan Gen Z yang termotivasi cenderung lebih produktif, puas dengan pekerjaan mereka, dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah.

Motivasi yang berasal dari dalam diri (intrinsik), seperti rasa pencapaian dan pertumbuhan pribadi, dapat menurunkan stres kerja. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar (ekstrinsik), seperti gaji dan promosi, cenderung kurang efektif dalam mengurangi stres kerja jangka panjang. Perusahaan perlu memahami apa yang memotivasi karyawan Gen Z dan menyesuaikan praktik manajemen sumber daya manusia mereka untuk meningkatkan motivasi dan mengurangi stres.

3. Teori Tingkat Stres Staf Karyawan

Tingkat stres karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, dukungan sosial, dan kontrol atas pekerjaan. Menurut penelitian terbaru, stres kerja dapat didefinisikan sebagai respons emosional terhadap tuntutan pekerjaan

1 yang melebihi kemampuan individu, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja karyawan.

Menurut Aisah,(2024) ada 3 indikator yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan diantaranya:

1) Stres Biologis

1 Stres biologis adalah semua kondisi stimulasi yang berbahaya dan menghasilkan reaksi stres, misalnya jumlah semua respons fisiologis nonspesifik yang menyebabkan kerusakan dalam sistem biologis. Sumber stres dapat berasal dari dalam tubuh dan di luar tubuh.

2) Stres Psikologis

Ada beberapa jenis stres psikologis yaitu :

- a. Tekanan (*pressures*) Tekanan terjadi karena adanya suatu tuntutan untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu maupun tuntutan tingkah tertentu. Secara umum tekanan mendorong individu untuk meningkatkan performa, mengintensifkan usaha atau mengubah sasaran tingkah laku.
- b. Frustrasi, frustrasi diartikan sebagai efek psikologis terhadap situasi yang mengancam, seperti misalnya timbul reaksi marah, penolakan maupun depresi.

36 3) Stres Sosial

Stres sosial yaitu *labeling* (penamaan) dan prasangka, ketidakpuasan terhadap diri sendiri, kekejaman (aniaya, perkosaan) konflik peran, percaya diri yang rendah, perubahan ekonomi, emosi yang negatif, dan kehamilan. Juga ada beberapa stres sosial diantaranya :

- a. Konflik interpersonal yakni perselisihan dengan teman, keluarga, atau rekan kerja, dan masalah komunikasi dan perbedaan pendapat.
- b. Isolasi Sosial yakni kurangnya dukungan sosial serta perasaan terasing dari kelompok sosial.
- c. Tekanan Sosial dimana harapan dari masyarakat atau keluarga untuk memenuhi standar tertentu serta tuntutan untuk sesuai dengan norma sosial.

- d. Perubahan dalam hubungan seperti yang kita ketahui ialah perceraian, perpisahan, atau kehilangan orang terkasih dampak emosional dari perubahan signifikan dalam hubungan.
- e. Stigma Sosial seperti diskriminasi berdasarkan identitas seperti ras, gender, atau orientasi seksual. Serta pengalaman stigma dapat menyebabkan stres yang signifikan.

C. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diperoleh data dan informasi terkait pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap tingkat stres karyawan gen z.

Menurut penelitian Hermawan (2023) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III. Model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori dengan menggunakan pendekatan dengan menguji Construct reliability and validity dan discriminant validity. Sedangkan uji realibilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.

Hasil penelitian ini adalah dimana setiap komponen memiliki nilai dan signifikan atau tidak yang berbeda-beda. Pertama, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Kedua, untuk lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Ketiga, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keempat, budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Kelima, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut hasil penelitian Maya Sari (2021) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan. Tujuan penelitian ialah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja pada karyawan di PT. Fast Food Indonesia. Model pengukuran melalui analisis uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas untuk mengetahui validitas dari kuesioner, dan uji reabilitas untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Kemudian

19 menggunakan analisis linier berganda untuk menentukan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikoleneritas, uji heteroskedastisitas.

124 Hasil penelitian ini pertama budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan. Kedua motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan. Ketiga stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan. Keempat budaya organisasi, motivasi kerja, stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Fast Food Indonesia KFC Gajah Mada Medan. Kelima pada pengujian koefisien determinasi pada variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan stres kerja memberi persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent (kinerja) sebesar 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, gaji, fasilitas, insentif, kompensasi, pelatihan, gaya kepemimpinan dll.

6 Menurut hasil penelitian Yuda Aswara (2021) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kandatel Batu. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui penelitian ini mencari pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. telkom kandatel batu. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda analisis linier berganda untuk menentukan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikoleneritas, uji heteroskedastisitas.

19 Hasil dari penelitian ini adalah mendapat nilai yang signifikan dari setiap variable yang diteliti. Pertama dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Batu. Kedua dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Batu. Ketiga dari hasil uji penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Batu.

27 Menurut hasil penelitian Fidiyasi (2022) mengenai Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Bhina Raharja Karanganyar. Tujuan penelitian ini ialah mencari pengaruh stres kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP bhina raharja karanganyar. Teknik analisis pada penelitian ini data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.

27
68 Hasil penelitian ini adalah mendapat nilai yang signifikan dari setiap variable yang diteliti. Pertama, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

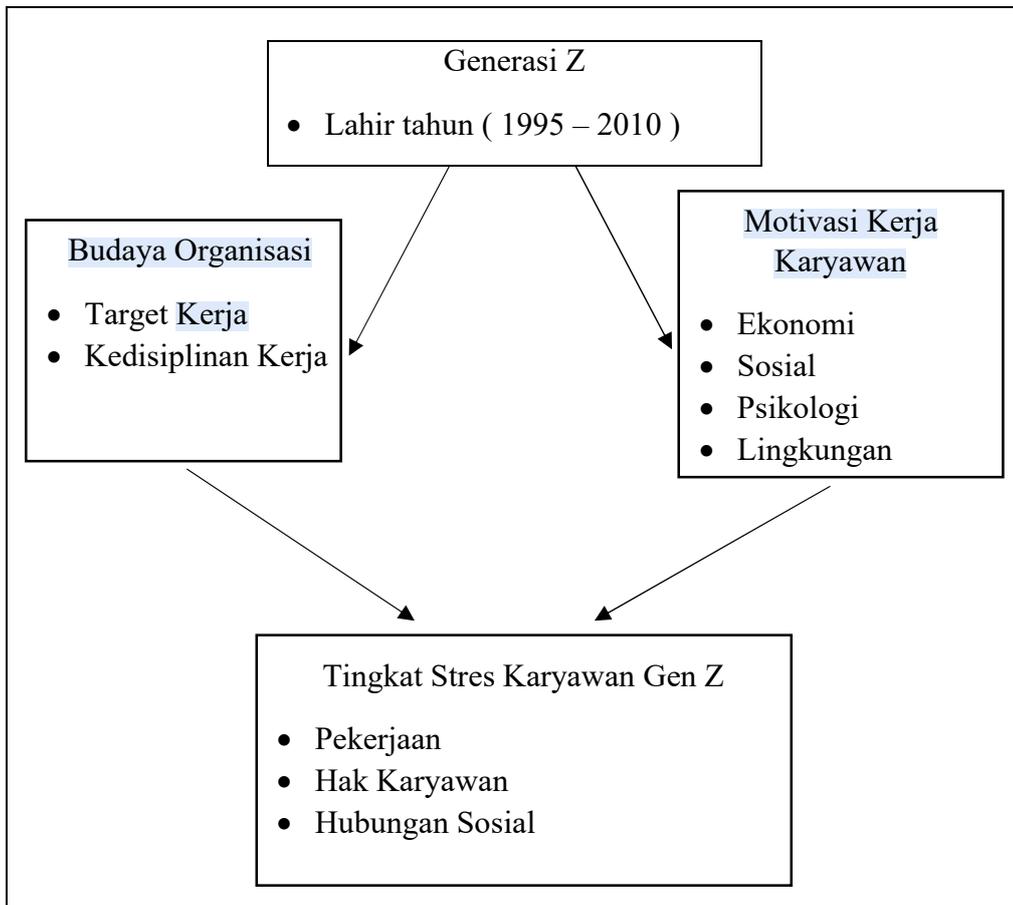
32
112
40 Menurut hasil penelitian Wahyu (2020) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Cabang Pekanbaru. Tujuan penelitian ini ialah mencari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. gapura cabang pekanbaru. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis linier regresi berganda, uji secara parsial (Uji t), Koefisien determinasi (R^2), dan uji asumsi klasik.

4
4
4
4
4 Hasi penelitian ini adalah pertama, dari adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Cabang Pekanbaru yang dilakukan ternyata sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dilakukan. Kedua, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas. Ketiga, pada persamaan regresi dan budaya organisasi terhadap kinerja. Keempat, pada uji t mempunyai pengaruh yang signifikan antara variable budaya organisasi terhadap variabel kinerja dengan hasil t hitung lebih besar, artinya budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. Kelima, R square budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain. Keenam, pada uji normalitas dari hasil yang

diperoleh bahwa dalam grafik normal p- plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh. Dalam hal ini, grafik menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan. Ketujuh, pada uji heteroskedastisitas titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel X yaitu budaya organisasi.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan salah satu dasar yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka. Dimana nantinya dapat dijadikan pedoman atau landasan dalam melakukan penulisan karya ilmiah, kerangka pemikiran ini dibuat ketika akan memaparkan konsep dari penelitian. Menurut Syahputri et al., (2023) kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Didalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian. Berdasarkan penjelasan di atas dan melihat hasil penelitian terdahulu maka dapat digambarkan hubungan antara Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Staf Karyawan Gen Z seperti dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

21 Hipotesis merupakan suatu kesimpulan sementara yang belum final, suatu jawaban sementara, suatu dugaan sementara yang merupakan konstruk peneliti terhadap penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Menurut Heryana, (2020) hipotesis atau hipotesa merupakan suatu pernyataan yang sifatnya sementara, atau kesimpulan sementara atau dugaan yang bersifat logis tentang suatu populasi. Dalam ilmu statistik, hipotesis merupakan pernyataan parameter populasi. Parameter populasi ini menggambarkan variabel yang ada dalam populasi, dihitung menggunakan statistik sampel.

2 Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres staf karyawan gen z.
- 133 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja staf karyawan gen z.
- 8 3. Budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres staf karyawan gan z.

III. METODELOGI PENELITIAN

A. Metode Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi korelasional. Tujuannya adalah menganalisis hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan tingkat stres karyawan Gen Z di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (Data Konkrit), yakni berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Desain penelitian pada penulisan ini dilakukan menggunakan desain penelitian lapangan dan studi *cross-sectional*. Penelitian lapangan yakni mengumpulkan data langsung dari lokasi yang sudah ditentukan, sedangkan studi *cross-sectional* ialah mengumpulkan data pada satu waktu tertentu. Pada penelitian ini, budaya organisasi, motivasi merupakan variabel bebas (*independent variable*) dan tingkat stres kerja staf karyawan gen z menjadi variabel terikat (*dependent variable*)

B. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Metode yang digunakan untuk menentukan lokasi penelitian adalah *purposive sampling*, yang merupakan teknik pengambilan sampel atau data dengan pertimbangan kriteria umur dari karyawan perusahaan. Lokasi dipilih di perusahaan perkebunan kelapa sawit di PT. Flora Wahana Tirta, Kecamatan Kampar Kiri, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Dengan alasan perusahaan memiliki staf karyawan gen z yang dibutuhkan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada 1 Februari 2025 - 18 Februari 2025.

C. Metode Penentu sampel

Metode penentuan sampel menggunakan populasi sampel dan kriteria inklusi. Populasi ialah mengambil sampel seluruh karyawan gen z (lahir 1995 – 2010) yang ada di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Sementara itu, untuk sampel sendiri mencakup seluruh staf perusahaan perkebunan kelapa sawit yang ada di PT. Flora Wahana Tirta. Untuk kriteria inklusi dari penelitian ini ialah karyawan gen z, pekerja penuh waktu, dan minimal 6 bulan masa kerja. Selain itu penulis

menentukan jumlah sampel yakni menggunakan metode total sampling dengan mengambil seluruh staf karyawan gen z sebanyak 15 orang staf karyawan.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data asosiatif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan dua variabel atau lebih. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian, misalnya melalui hasil wawancara dan observasi. Sedangkan data sekunder merupakan informasi yang didapat langsung dari perusahaan.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan skunder, berikut penjelasannya:

1. Data primer adalah Data primer merupakan informasi yang didapatkan atau dikumpulkan sendiri langsung dari sumber aslinya, data ini bersifat baru dan terkini Siyoto & Sodik,(2015). Data primer dalam penelitian ini adalah wawancara, penyebaran kuisoner dan dokumentasi.
2. Data Sekunder merupakan jenis data yang peneliti dapatkan atau kumpulkan bukan secara langsung, melainkan dari sumber-sumber yang sudah tersedia Siyoto & Sodik,(2015). Data sekunder dalam penelitian ini adalah profil perusahaan dan literatur terkait .

E. Metode Pengambilan dan pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang sesuai dengan yang diinginkan, maka pengumpulan data harus di lakukan melalui langkah-langkah dalam pelaksanaan penelitian, yakni:

1. Observasi, yaitu dengan cara mencatat dan mengamati staf karyawan gen z yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh peneliti.
2. Wawancara, yaitu dengan mengajukan pertanyaan kepada staf karyawan, tentang kesiapan staf untuk mengisi kuesioner yang sudah dibuat oleh peneliti.

- 28
- 1
3. Kuesioner dan Dokumentasi, yaitu berupa foto atau gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat menunjang penelitian. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu, dan sangat tidak setuju.

F. Konseptualisasi dan pengukuran Variabel

Konseptualisasi merupakan unsur penelitian yang menjelaskan suatu masalah yang bakal diteliti. Variabel yang diukur pada penelitian yaitu:

1. Profil Karyawan

130

Profil karyawan adalah kumpulan data informasi yang menggambarkan identitas dan karakteristik seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Profil karyawan terdiri atas :

a) Nama Karyawan

Indikator pengukuran identitas resmi dan konsistensi data, cara pengukurannya menanyakan secara langsung kepada responden terkait identitas resmi sesuai dengan identitas KTP.

b) Tempat dan Tanggal Lahir

Indikator pengukuran keakuratan data kelahiran, relevansi usia kerja, untuk cara pengukurannya pengukurannya menanyakan secara langsung kepada responden terkait identitas resmi sesuai dengan identitas KTP.

c) Usia

Indikator pengukuran kesesuaian usia dengan persyaratan jabatan atau regulasi, cara pengukurannya hitung otomatis dari tanggal lahir ke tanggal saat ini, bandingkan dengan ketentuan perusahaan.

d) Pendidikan Terakhir

Indikator pengukuran tingkat pendidikan formal terakhir, relevansi dengan jabatan. Cara pengukurannya verifikasi ijazah dan cek kesesuaian dengan standar jabatan.

e) Lama Bekerja

Indikator pengukuran durasi kerja diperusahaan, loyalitas dan pengalaman internal. Cara pengukurannya hitung dari tanggal masuk sampai tanggal evaluasi, cek data presensi dan kontrak kerja.

f) Status

Indikator pengukuran status perkawinan, pengukurannya menanyakan secara langsung kepada responden terkait status perkawinan resmi sesuai dengan identitas KTP.

g) Jabatan.

Indikator pengukuran posisi struktural/fungsional, relevansi dengan kompetensi dan pengalaman. Cara pengukurannya cek surat keputusan jabatan, struktur organisasi terkait validasi

2. Budaya Organisasi (X1)

Budaya Organisasi terdiri atas :

a) Target

Indikator pengukuran pencapaian kinerja karyawan, cara pengukurannya mengukur pencapaian target kerja secara kuantitatif (misal volume produksi, atau indikator kinerja lain).

b) Kedisiplinan

Indikator pengukuran kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, kehadiran dalam ketepatan waktu dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Cara pengukurannya data absensi dan rekaman waktu, kuesioner sikap disiplin, penilaian atasan dan observasi langsung.

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja meliputi :

a) Faktor Ekonomi

Indikator pengukuran gaji, bonus, uang transport, uang makan dan fasilitas perumahan. Cara pengukurannya survei atau kuesioner yang menanyakan kepuasan karyawan terhadap kompensasi dan fasilitas ekonomi yang diterima.

b) Faktor Sosial

Indikator pengukuran interaksi dengan rekan kerja, diterima dalam kelompok, rasa cinta dan kasih sayang. Cara pengukurannya kuesioner

yang mengukur kualitas hubungan sosial dan tingkat penerimaan di lingkungan kerja, bisa juga melalui wawancara atau observasi

c) Faktor Psikologi

Indikator pengukuran kebutuhan penghargaan pengakuan atas prestasi dan penghargaan formal. Cara pengukurannya survei kepuasan kerja, penilaian prestasi, dan pengukuran persepsi terhadap pengembangan diri.

4. Tingkat Stres (Y)

Tingkat Stres bagi karyawan meliputi :

a) Lingkungan

Indikator pengukuran kondisi fisik tempat kerja (pencahayaannya, ventilasi, kebisingan, suhu) ketersediaan dan kelayakan peralatan kerja serta kebersihan dan keamanan lingkungan kerja. Cara pengukurannya melakukan survei lapangan dengan melihat langsung kejadian yang terjadi, juga melakukan wawancara terkait kondisi lapangan yang dikeluhkan karyawan.

b) Pekerjaan

Indikator pengukuran beban kerja (tuntutan mental, fisik, waktu), konflik peran dan ketidakjelasan tugas, variasi dan kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan serta ketidakcocokan kemampuan dengan pekerjaan. Cara pengukurannya kuesioner stres kerja yang mengukur konflik peran dan tuntutan tugas dan survei persepsi karyawan terhadap beban kerja dan tanggung jawab.

c) Hak Karyawan

Indikator pengukuran kepastian status kerja (tetap, kontrak, hak cuti, jaminan sosial), perlindungan hak-hak karyawan oleh perusahaan serta keadilan dalam perlakuan dan kompensasi. Cara pengukurannya survei kepuasan karyawan terkait hak dan perlakuan yang diterima, penilaian tingkat stres yang dihubungkan dengan persepsi ketidakadilan atau ketidakpastian status kerja serta wawancara atau

diskusi kelompok untuk menggali masalah hak karyawan yang memicu stres.

d) Hubungan Sosial

Indikator pengukuran dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, konflik interpersonal dan komunikasi dan rasa diterima dan penghargaan sosial di tempat kerja. Cara pengukurannya observasi dan wawancara untuk menilai dinamika sosial dalam tim kerja

G. Analisis Data dan Pembentukan Model

1. Skala Likert

Menurut Sugiyono., (2017) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dengan skala likert dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala Likert mempunyai gradasi dari positif sampai negatif yang dapat berupa sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah sebanyak 15 orang karyawan gen z dan untuk mengukur jawaban dari responden tersebut terdapat 5 jawaban sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Skala Likert

Keterangan	Arti	Skor/angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk mengetahui atau menentukan kategori jawaban responden dari masing-masing variabel tergolong sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju menggunakan skala likert dengan menggunakan skor

42

1-5. Skor terendah adalah 1 dan yang tertinggi adalah 5. Jumlah responden dalam penelitian ini yang berjumlah 15 orang, sehingga intervalnya dapat dihitung dengan rumus.

53

a. Jumlah skor

Menentukan jumlah skor per responden dengan rumus :

Jumlah skor = seluruh skor jawaban per responden

b. Skor maksimal

Skor maksimal didapat dengan rumus :

Skor maksimal = nilai tertinggi skor skala likert x jumlah pertanyaan/responden

Skor maksimal = $5 \times 15 = 75$

c. Interval

Dalam penelitian ini intervalnya adalah:

$I = \text{Jumlah total skor maksimal} : \text{skor tertinggi skala likert (5)}$

$I = 75 : 5$

$I = 15$

Interpresentasinya karena telah didapat 15 interval berarti kriteria interval adalah:

Tabel 3. 2 Interval

Interval Responden	
STS	0 - 15
TS	16 - 30
R	31 - 45
S	46 - 60
SS	61 - 75

Sumber : Data Primer Diolah (2025)



87

Berdasarkan interval tersebut, maka skor jawaban responden dapat dikategorikan sebagai berikut :

- 1) Apabila terletak dari *range* 0 - 15, maka tingkat interval termasuk sangat rendah.
- 2) Apabila terletak dari *range* 16 - 30, maka tingkat interval termasuk tidak rendah.
- 3) Apabila terletak dari *range* 31 – 45, maka tingkat interval termasuk sedang.
- 4) Apabila terletak dari *range* 46 – 60, maka tingkat interval termasuk tinggi.
- 5) Apabila terletak dari *range* 61 – 75, maka tingkat interval sangat tinggi.

2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan terdapat dua atau lebih variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependen*). Hal tersebut menunjukkan hubungan antara variabel (X_1 dan X_2) terhadap (Y) sehingga dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap tingkat stres karyawan gen z. Model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Tingkat Stres Karyawan Gen Z
α	=	Konstanta
b_1 dan b_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Budaya Organisasi
X_2	=	Motivasi Kerja
e	=	error

Pengujian secara parsial atau individu, tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap tingkat stres karyawan gen z secara positif dan signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan cara:

17

1) Uji R^2

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen menurut

11

2) Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan nilai F dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 Hamid dkk., (2019).

11

H_0 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap tingkat stres karyawan gen z.

11

H_1 : Variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap tingkat stres karyawan gen z.

11

3) Uji T

Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol, atau:

H_0 : $\beta_i = 0$, artinya budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat stres karyawan gen z.

H_1 : $\beta_i \neq 0$, artinya budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat stres karyawan gen z

IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

Perusahaan PT Flora Wahana Tirta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan (produksi) kelapa sawit hasil produksi perusahaan ini yaitu minyak kelapa sawit kasar atau minyak yang masih setengah jadi, yang beralamat di Desai Sungai Lipai, Kecamatan Kampar Kiri Tengah dan Kecamatan Gunung Sahilan, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 1991 dan menjadi salah satu pemain dalam industri kelapa sawit yang memiliki luas lahan mencapai 3.000 hektar.

PT Flora Wahana Tirta merupakan perusahaan industri kelapa sawit yang memiliki komitmen kuat terhadap kesejahteraan masyarakat di sekitar wilayah operasinya. Berdiri sejak 9 April 1991 dan menjadi bagian dari Rifansi Group sejak 1 April 2022, perusahaan ini telah menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam membantu dan mendukung masyarakat desa di sekitarnya. Salah satu bentuk kepedulian PT Flora Wahana Tirta terhadap masyarakat desa adalah melalui program-program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) yang dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan. Berikut adalah beberapa inisiatif PT Flora Wahana Tirta dalam peduli terhadap masyarakat desa:

1. Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat

PT. Flora Wahana Tirta menyadari pentingnya meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat desa disekitar wilayah operasinya. Oleh karena itu, perusahaan ini memberikan pelatihan dan bantuan kepada petani lokal untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil pertanian mereka. Selain itu, PT Flora Wahana Tirta juga memberikan kesempatan kerja bagi penduduk setempat, sehingga dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran masyarakat disekitar perusahaan.

2. Konservasi Lingkungan

Selain peduli terhadap kesejahteraan sosial, PT Flora Wahana Tirta juga memiliki perhatian yang besar terhadap pelestarian lingkungan. Perusahaan ini aktif dalam program-program konservasi alam dan pengelolaan sumber daya

84 alam yang berkelanjutan, sehingga dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi lingkungan dan masyarakat sekitar.

3. Infrastruktur

70 Sebagai bagian dari komitmen sosialnya, PT Flora Wahana Tirta juga terlibat dalam pembangunan infrastruktur di desa-desa sekitar, seperti jalan, jembatan, dan sarana publik lainnya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan aksesibilitas dan kualitas hidup masyarakat desa.

Dengan berbagai inisiatif tersebut, PT Flora Wahana Tirta terus memperkuat hubungannya dengan masyarakat desa sebagai bagian dari komitmen untuk menjadi mitra yang bertanggung jawab dan berkelanjutan dalam pembangunan wilayah di sekitarnya.

B. Profil Perusahaan

1. Perkebunan

1
1
1
1
114 PT Flora Wahana Tirta merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang memiliki luas lahan mencapai 3000 hektar di Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 9 april 1991 dan menjadi salah satu pemain dalam industri kelapa sawit di wilayah Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Dengan luas lahan yang ada, PT Flora Wahana Tirta memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian lokal dan penciptaan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Perusahaan ini telah menjadi salah satu penggerak utama pertumbuhan ekonomi di desa sekitar perusahaan. Meskipun memiliki dampak ekonomi yang positif, keberadaan perkebunan kelapa sawit juga menimbulkan sejumlah dampak sosial dan lingkungan. Oleh karena itu, PT Flora Wahana Tirta senantiasa berkomitmen untuk mengelola lahan secara bertanggung jawab dan berkelanjutan.

2. Pembibitan

PT Flora Wahana Tirta, tidak hanya fokus pada produksi kelapa sawit di perkebunan utamanya, tetapi juga memiliki fasilitas pembibitan yang luas, mencakup area seluas 5 hektar. Pembibitan ini memainkan peran

50 penting dalam pengembangan industri pertanian, khususnya dalam memastikan pasokan bibit yang berkualitas untuk keberlanjutan produksi kelapa sawit yang optimal. Perusahaan ini memilih varietas kelapa sawit unggul yang memiliki potensi tinggi dalam hal produksi tandan buah segar (TBS) dan kualitas minyak kelapa sawit. Melalui pembibitan, PT Flora Wahana Tirta juga terlibat dalam pengembangan genetik kelapa sawit untuk meningkatkan ketahanan terhadap penyakit dan adaptasi terhadap lingkungan.

3. Pabrik Kelapa Sawit

1 PT Flora Wahana Tirta dikenal sebagai salah satu pemain dalam industri kelapa sawit di Indonesia terutama di daerah Riau, dengan komitmen yang kuat terhadap keberlanjutan, kualitas produk, dan kesejahteraan masyarakat. Pabrik kelapa sawit ini terus mengukir prestasi dan menjelma menjadi kebanggaan bagi banyak pihak. Salah satu aspek yang membuat PT Flora Wahana Tirta menonjol di industri ini adalah komitmennya terhadap keberlanjutan. Perusahaan ini tidak hanya fokus pada penghasilan yang maksimal, tetapi juga memperhatikan dampaknya terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar.

83 Dengan menerapkan praktik pertanian yang ramah lingkungan dan mengadopsi standar internasional PT Flora Wahana Tirta memberikan bukti nyata akan komitmennya terhadap masa depan yang berkelanjutan. Produk kelapa sawit yang dihasilkan telah diakui secara internasional karena kualitasnya yang tinggi. Pabrik ini tidak hanya mengutamakan jumlah produksi, tetapi juga kualitas hasil akhirnya. Dengan menggabungkan teknologi modern dan praktik pertanian terbaik, PT Flora Wahana Tirta mampu menghasilkan produk yang memenuhi standar internasional dan menjadi pilihan utama di pasar global. Selain fokus pada keberlanjutan dan kualitas produk, PT Flora Wahana Tirta juga memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar. Melalui program-program pemberdayaan masyarakat, perusahaan ini memberikan peluang kerja, pelatihan, dan dukungan ekonomi kepada warga lokal. Hal ini tidak hanya meningkatkan

79

kesejahteraan masyarakat, tetapi juga memperkuat hubungan harmonis antara perusahaan dan komunitas sekitarnya.

1 Perusahaan PT Flora Wahana Tirta (PT. FWT) sebagai unit pengolahan (produksi) perkebunan kelapa sawit:

Nama Perusahaan : PT.FLORA WAHANA TIRTA

Pendiri/Pemilik : Ricky Sinambela

1 Lokasi Perkebunan : Kecamatan Kampar Kiri, Kampar, Riau

132 Lokasi Pabrik Kelapa Sawit : Jl Lintas Pekanbaru Taluk Kuantan Km 54
Desa Sei Lipai, Kec Gunung Sahilan, Kab
Kampar Riau Indonesia

Tahun Berdiri : 9 April 1991

Luas Total Perkebunan : 4.000 ha

Badan Hukum : Perseroan Terbatas

Sistem Pemodalan : Modal Perseorangan

C. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

1 Untuk menjadi salah satu perusahaan industri perkebunan kelapa sawit yang mempunyai tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan.

2. Misi

1) Memberikan keuntungan kepada pemegang saham dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan nilai positif kepada seluruh pemangku kepentingan.

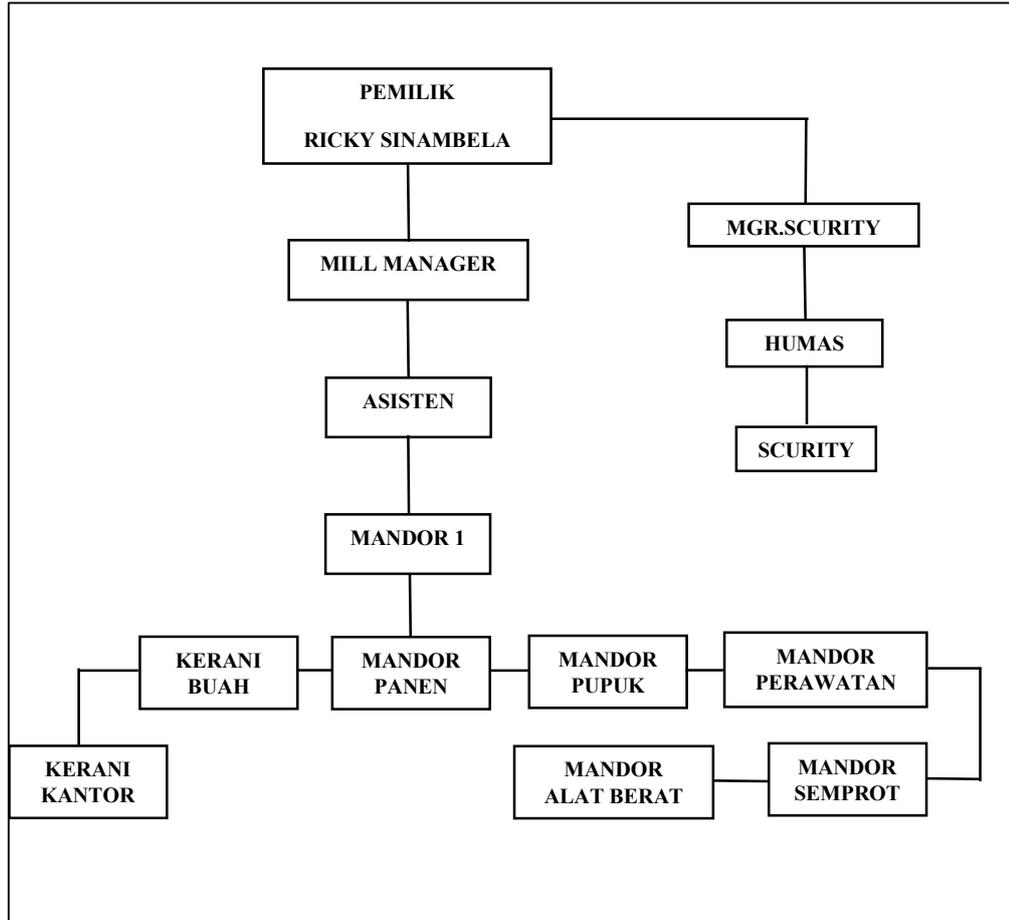
2) Menerapkan sistem *Best Management Practice* yang terintegrasi dan berkesinambungan.

3) Menjalankan bisnis perusahaan dengan menjunjung tinggi integritas, motivasi, dan kompetensi kerja.

- 4) Menjaga martabat perusahaan dengan menerapkan nilai moralitas, keadilan dan kejujuran dalam setiap kegiatan maupun yang dilakukan.

D. Struktur Organisasi Perkebunan

Struktur Organisasi Perkebunan PT. Flora Wahana Tirta



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kebun

1. Pemilik

Pemilik kebun adalah orang yang mempunyai perusahaan atau lahan dan memberikan tanggung jawab kepada staf atau karyawan untuk produksi serta perawatan yang dilakukan didalam perusahaan atau kebun.

2. Manager Kebun

Manajer kebun sawit adalah seorang profesional yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengawasi semua aspek operasional dari kebun kelapa sawit. Tugas utama manajer kebun sawit meliputi:

- a) Perencanaan dan Pengelolaan: Menyusun rencana kerja tahunan, termasuk penanaman, pemeliharaan, dan panen buah sawit.
- b) Pengawasan Karyawan: Mengelola tim pekerja, memberikan pelatihan, dan memastikan bahwa semua karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- c) Pemantauan Kualitas: Memastikan bahwa kualitas buah sawit yang dihasilkan memenuhi standar industri dan melakukan pengujian jika diperlukan.
- d) Pengelolaan Sumber Daya: Mengelola penggunaan sumber daya seperti air, pupuk, dan pestisida secara efisien dan berkelanjutan.
- e) Kepatuhan Lingkungan: Memastikan bahwa praktik pertanian yang dilakukan sesuai dengan regulasi lingkungan dan berkelanjutan.
- f) Pelaporan dan Analisis: Menyusun laporan berkala mengenai hasil produksi, keuangan, dan masalah yang dihadapi di lapangan.
- g) Pengembangan Strategi: Mengembangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kebun.

3. Asisten kebun

Asisten kebun sawit adalah individu yang membantu manajer kebun sawit dalam mengelola dan mengawasi operasional sehari-hari di kebun kelapa sawit. Tugas dan tanggung jawab asisten kebun sawit dapat mencakup:

126

- a) Pengawasan Pekerja: Membantu dalam mengawasi dan mengarahkan pekerja di lapangan, memastikan bahwa mereka melaksanakan tugas mereka dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
- b) Pemeliharaan Tanaman: Membantu dalam kegiatan pemeliharaan tanaman, seperti penyiraman, pemupukan, dan pengendalian hama.
- c) Pengumpulan Data: Mengumpulkan data terkait pertumbuhan tanaman, hasil panen, dan kondisi kebun untuk dilaporkan kepada manajer kebun.
- d) Pelaksanaan Rencana Kerja: Membantu dalam pelaksanaan rencana kerja yang telah disusun oleh manajer kebun, termasuk penanaman, pemeliharaan, dan panen.
- e) Penyuluhan dan Pelatihan: Memberikan informasi dan pelatihan kepada pekerja mengenai teknik pertanian yang baik dan praktik keberlanjutan.
- f) Pengelolaan Sumber Daya: Membantu dalam pengelolaan sumber daya, seperti pupuk, pestisida, dan alat pertanian, untuk memastikan penggunaan yang efisien.
- g) Pelaporan: Menyusun laporan berkala mengenai kegiatan di kebun, termasuk masalah yang dihadapi dan kemajuan yang dicapai.

4. **Mandor 1**

Mandor 1 adalah orang yang mengawasi dan memerintah mandor untuk melakukan pekerjaan.

5. **Mandor**

Mandor mungkin sudah umum bagi kita, mandor di perkebunan kelapa sawit adalah untuk memberikan perintah dari mandor 1 kepada seluruh karyawan yang bekerja.

6. **Hubungan Masyarakat**

Orang yang bertanggung jawab sosial dalam perusahaan.

1

7. Keamanan

1 Orang yang menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di tempat kerja dan lingkungannya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya dan melindungi serta mengayomi terhadap warga di tempat kerja dan lingkungannya.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

1. Usia

Usia umumnya berhubungan dengan permintaan pekerjaan suatu tenaga kerja, semakin usia seseorang ditingkat produktif maka akan banyak perusahaan yang menawarkan suatu pekerjaan ke seseorang tersebut. Usia produktif untuk bekerja dimulai dari usia 15 tahun hingga 60 tahun, ketika seseorang masih dikategorikan usia produktif maka produktifitasnya masih tinggi Febianti dkk (2023). Di PT. Flora Wahana Tirta salah satu penerima tenaga kerja yang memiliki usia produktif yaitu untuk melamar calon tenaga kerja berkisar usia 18 tahun sampai 35 tahun dan untuk pensiun berusia 56 tahun. Sementara itu untuk penerimaan karyawan gen z yang tamatan SMA biasanya memasuki umur cukup bekerja yaitu 18 tahun, dan untuk karyawan yang tamatan S1 mencakup umur 23 tahun.

Tabel 5. 1 Karyawan Berdasarkan Usia

Usia Staf Gen Z (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Usia Staf Manajeria (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 - 29	15	88,24	30 - 39	1	5,88
			40 - 49	1	5,88
	15	88,24		2	11,76
Total				17	100

Sumber: Analisis Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 5. 1 dapat dilihat bahwa karyawan dengan usia 20-29 tahun atau Gen Z berjumlah 15 orang, dengan presentase 88,24%. Kemudian disusul dengan usia 30–39 yakni sebanyak 1 orang dengan presentase 5,88%. Selanjutnya disusul oleh karyawan yang memiliki umur 40–49 sebanyak 1 orang dengan presentase 5,88%. Dimana dari tabel tersebut 2 orang berjabatan sebagai Asisten Kebun dan juga HRD yang masuk kedalam kategori responden manajerial. Untuk responden manajerial pada penelitian ini masuk kedalam kategori umur 30 – 49 tahun. Di PT. Flora Wahana Tirta sendiri untuk karyawan Gen Z masih sedikit

dikarenakan perkebunan ini merupakan perkebunan baru pindah pemilik, jadi untruk penerimaan karyawan Gen Z masih kurang.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin akan menentukan sebuah pekerjaan dan akan membedakan pekerjaan mana yang cocok untuk melakukan pekerjaan. Dikatakan oleh Mahen dalam Febianti Dkk (2023), perempuan memiliki faktor kurang kuat dibandingkan laki-laki baik dari fisik maupun ketika bekerja sering menggunakan perasaan. Berikut tabel jenis kelamin karyawan yang ada di PT. Flora Wahana Tirta :

Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin Staf Gen Z	Jumlah (Orang)	Prsentase (%)	Jenis Kelamin Staf Manajerial	Jumlah (Orang)	Prsentase (%)
Perempuan	2	11,76		0	
Laki-laki	13	76,47		2	11,76
	15	88		2	11,76
Total				17	100

Sumber: Analisis Data Primer (2025)

Dapat dilihat dari tabel 5.2 bahwa jumlah karyawan Gen Z khususnya perempuan ada 2 orang dengan presentase 11,76%, dengan usia 25 dan 27 tahun. Kemudian disusul untuk laki-laki sebanyak 13 orang dengan presentase sebanyak 76,47 %, kemudian untuk karyawan manajerial sebanyak 2 orang dengan presentase 11,76 % dengan jenis kelamin sama yaitu laki-laki.

3. Pendidikan

Pendidikan menjadi penentu masa depan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkanya. Orang-orang yang memiliki wawasan yang luas mempunyai pendidikan formal atau informal yang tinggi menurut Febianti dkk (2023). Berikut tabel pendidikan di PT. Flora Wahana Tirta :

Tabel 5. 3 Pendidikan Karyawan

Pendidikan Terakhir Staf Gen Z	Jumlah (Orang)	Prsentase (%)	Pendidikan Terakhir Staf Manajerial	Jumlah (Orang)	Prsentase (%)
SMP	0	0,00	SMP	0,00	0
SMA	10	58,82	SMA	0,00	0
S1	5	29,41	S1	2	11,76
	15	88		2	11,76
Total				17	100

Sumber: Analisis Data Primer (2025)

Dapat dilihat dari tabel 5.3 bahwa tingkat pendidikan yang paling banyak ialah tingkat pendidikan pada jenjang SMA dengan jumlah orang 10 dan tingkat presentase sebesar 58,82%. Kemudian disusul dengan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 5 orang dengan presentase 29,41%. Kemudian untuk staf karyawan manajerial berjumlah 2 orang dengan lulusan S1 masuk kedalam presentase 11,76%. Hal ini dikarenakan kreteria penerimaan staf karyawan biasanya lulusan dari tingkat SMA, dan juga untuk S1.

4. Lama Bekerja

Lama bekerja disebuah perusahaan dapat dinilai dari beberapa aspek, seperti keterikatan kerja, produktivitas dan kemampuan bekerja. Karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun cenderung menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi. Lama pekerjaan seseorang akan melihat sejauh mana pekerjaan dan perusahaan disukai, merasa nyaman ataupun loyalitas yang dimiliki seseorang. Menurut Nadiah dan Hermansyah dalam Febianti dkk (2023) tingginya pengalaman dan keterampilan karyawan dilihat pada lamanya bekerja. Berikut tabel lama bekerja karyawan di PT. Flora Wahana Tirta :

Tabel 5. 4 Lama Karyawan Bekerja

Lama Bekerja Staf Gen Z	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Lama Bekerja Staf Manajerial	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
0 - 1 Tahun	5	29,41	0 - 1 Tahun	0	0
2 Tahun - 3 Tahun	6	35,29	2 Tahun - 3 Tahun	0	0
4 Tahun - 5 Tahun	4	23,53	4 Tahun - 5 Tahun	1	6
6 Tahun - 7 Tahun			6 Tahun - 7 Tahun	1	6
	15	88,24		2	12
Total				17	100

Sumber: Analisis Data Primer (2025)

Dapat dilihat dari tabel 5. 4 diatas bahwa karyawan yang bekerja dari 0 - 1 tahun berjumlah 5 orang dengan presentase 29,41%, dari hasil data kuesioner menjelaskan bahwa karyawan yang paling muda pengalamannya yakni yang bekerja selama 7 bulan. Kemudian juga ada karyawan yang baru bekerja selama 8 bulan, selanjutnya 3 lainnya sudah bekerja selama 1 tahun di PT. Flora Wahana Tirta.

Kemudian untuk karyawan yang bekerja 2 - 3 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 35,29%, dapat dilihat dari hasil data kuesioner bahwa karyawan yang bekerja 2 - 3 tahun merupakan jumlah terbanyak dari jumlah lama bekerja lainnya. Jadi dari hasil tabel data kuesioner untuk karyawan yang bekerja selama 2 tahun berjumlah 2 karyawan sedangkan 4 orang sisanya sudah bekerja selama 3 tahun.

Sedangkan staf karyawan yang sudah bekerja dari 4 - 5 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase 23,53%, dari hasil kuesioner menjelaskan bahwa karyawan yang sudah bekerja selama 4 tahun berjumlah 3 orang sedangkan untuk karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun berjumlah 1 orang.

Untuk staf karyawan manajerial yang bekerja di PT.Flora Wahana Tirta yang sudah bekerja mulai dari 4 - 5 tahun berjumlah 1 orang,

kemudian 1 orang karyawan manajerial juga bekerja selama 6 – 7 tahun dengan persentase 6%.

Dari tabel 5. 4 dapat disimpulkan bahwa lama bekerja dan presentase terbanyak masuk kedalam golongan selama 2 - 3 tahun, dengan jumlah 6 orang dan presentase sebesar 35,29 %. Kemudian disusul dengan 0 - 1 tahun sebanyak 5 orang dan persentase sebesar 29,41 % dan untuk yang sudah bekerja 4 - 5 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 23,53%. Kemudian untuk karyawan manajerial masuk kedalam kategori lama bekerja 4 – 7 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 12%.

5. Status Pernikahan

Status merupakan posisi atau kedudukan seseorang dalam menjalani hidupnya, status sering kali dikaitkan dengan pasangan diri atau kaitany dengan rumah tangga. Berikut tabel status staf karyawan yang ada di PT.Flora Wahana Tirta sebagai berikut:

Tabel 5. 5 Status Pernikahan Karyawan

Status Staf Gen Z	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Status Staf Manajerial	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Belum Menikah	13	76,47	Belum Menikah	0	0
Menikah	2	11,76	Menikah	2	11,76
	15	88,24		2	11,76
Total				17	100

Sumber: Analisis Data Primer 2025

Dari tabel 5. 5 dapat dilihat bahwa karyawan yang belum menikah dengan jumlah 13 orang dengan presentase 76,47%, yakni yang pertama Ramli sebagai mandor panen, Febri Kurniawan sebagai mandor perawatan, Agus Setiawan juga sebagai mandor perawatan, Pratiwi Yulihana Sihombing sebagai kerani devisi, Putra Tanjung sebagai kepala mekanik, Agustian sebagai Asisten pabrik, Vera Vebrianti sebagai kepala pembibitan, Tomi sebagai mandor semprot, Salman Simatupang sebagai mandor panen Laure Alxsa sebagai kepala operator, Tridiamon sebagai KTU pabrik, Juni Prayoga sebagai KTU kebun,dan Umardiono sebagai

107

mandor sortasi. Kemudian karyawan yang sudah menikah atau berumah tangga sebanyak 2 orang dengan persentase 11,76%, diantaranya Hamid Lubis sebagai kepala alat berat, Heri Nopra sebagai kerani buah.

20

Untuk staf karyawan manajerial berjumlah 2 orang dengan persentase 11,76% dan masuk kedalam sudah menikah, 2 staf tersebut diantaranya, J Laransius Saragi sebagai asisten devisi, dan juga Yank Putra Pertama sebagai HRD, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Gen Z yang bekerja di PT. Flora Wahana Tirta lebih banyak didominasi dengan karyawan yang belum menikah.

6. Jabatan

Jabatan merupakan suatu posisi yang ada diperusahaan dan biasanya jabatan tertinggi memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan sesuai posisi yang ia tempati. Berikut table jabatan yang ada di PT. Flora Wahana Tirta:

Tabel 5. 6 Jabatan Karyawan

Jabatan Staf Gen Z	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jabatan Staf Manajerial	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Mandor	10	58,82	Mandor	0	0
Kerani	2	11,76	Kerani	0	0
KTU	2	11,76	KTU	0	0
Asisten	1	6	Asisten	1	6
HRD	0	0	HRD	1	6
	15	88,24		2	12
Total				17	100

8

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dapat dilihat dari tabel 5. 6 diatas bahwa karyawan yang menjabat menjadi mandor sebanyak 10 orang dengan presentase 58,82% yakni Ramli sebagai mandor panen, Febri Kurniawan sebagai mandor perawatan, Agus Setiawan juga sebagai mandor perawatan, Putra Tanjung sebagai mandor mekanik atau kepala mekanik, Hamid Lubis sebagai mandor alat berat, Vera Vebrianti sebagai mandor bibitan atau kepala pembibitan, Tomi sebagai mandor semprot, Salman Simatupang sebagai

mandor panen Laure Alxa sebagai mandor operator atau kepala operator dan Umardiono sebagai mandor sortasi.

Kemudian disusul oleh jumlah kerani 2 orang dengan presentase 11,76%, diantaranya Pratiwi Yulihana Sihombing sebagai krani devisi dan Heri Nopra sebagai kerani buah. dan KTU 2 orang dengan presentase 11,76%, diantaranya Juni Prayoga sebagai KTU kebun dan Tridiamon sebagai KTU pabrik. Dan juga untuk asisten ada 1 orang dengan presentase 6%, yakni Agustian sebagai asisten pabrik.

Untuk staf karyawan manajerial ada 1 orang dengan persentase 6 % yaitu J Laurensius Saragih sebagai asisten kebun. Kemudian HRD berjumlah 1 orang dengan presentase 6%. Yang diantaranya Yank Putra Pertama yang berjabatan sebagai HRD Perusahaan PT. Flora Wahana Tirta.

Dapat disimpulkan bahwa karywan Gen Z yang paling banyak bekerja di PT. Flora Wahana Tirta ialaha berjabatan sebagai Mandor sebanyak 10 orang, kemudian disusul oleh KTU deng jumlah 2 orang, selanjutnya disusul oleh Krani dengan jumlah 2 orang dan asisiten 1 orang, karena asisiten kebun masuk kedalam responden manajerial dan bukan termaruk kedalam karyawan Gen Z.

B. Budaya Organisasi PT. Flora Wahana Tirta

Budaya organisasi di PT. Flora Wahana Tirta mencakup nilai-nilai seperti target dan kedisiplinan. Target sendiri menjadi fokus yang sangat penting di perusahaan, karena target menjadi acuan dan tuntutan bekerja bagi karyawan. Target sendiri menjadi bagian dari budaya organisasi yang ada di PT. Flora Wahana Tirta karena dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan motivasi anggota organisasi.

Budaya yang kuat akan mendorong pencapaian target menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Sementara itu kedisiplinan juga menjadi bagian dari budaya

organisasi karena kedisiplinan dapat meningkatkan produktivitas, membangun kepercayaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

1. Target Kerja

Target adalah tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan, target biasanya dibuat untuk menjamin produktivitas dalam suatu pekerjaan yang ada. Target dari budaya organisasi di perkebunan kelapa sawit meliputi peningkatan kinerja karyawan, pencapaian tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, budaya yang kuat dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan industri dan meningkatkan daya saing.

Target membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan sebagai acuan dalam bekerja dan juga sebagai tanggung jawab setiap karyawan, setiap karyawan memiliki target masing-masing sesuai dengan yang kebijakan yang diberikan oleh PT. Flora Wahana Tirta. Dapat dilihat dari perolehan data kuesioner persepsi karyawan terhadap target yang diterapkan perusahaan:

Tabel 5. 7 Persepsi Staf Karyawan Terhadap Target Kerja Yang Diterapkan Perusahaan

NO	Indikator Target Kerja	SS	S	R	TS	STS	Skor	Kategori
a	Karyawan staf selalu berkomitmen mengerjakan target yang diberikan perusahaan.	75	0	0	0	0	75	Sangat Tinggi
b	Target produksi menjadi acuan bekerja bagi staf	75	0	0	0	0	75	Sangat Tinggi
c	Perusahaan selalu menerapkan 4 T pada saat pemupukan	75	0	0	0	0	75	Sangat Tinggi
d	Perusahaan selalu memperhatikan target dan kualitas TBS	75	0	0	0	0	75	Sangat Tinggi
Rata-Rata Indikator Target							75	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dapat dilihat dari tabel 5.7 bahwa rata-rata indikator dari target mendapatkan hasil 75 hal ini masuk kedalam kategori sangat tinggi,

dilapangan target sering menjadi acuan staf untuk bekerja. Target juga menjadi fokus penting yang dibuat perusahaan untuk mendapatkan produksi terbaik. Hal ini membuktikan bahwa banyak staf sangat setuju dengan metode ini, namun setiap staf memiliki target dan tanggung jawab yang berbeda, target dan tanggung jawab setiap staf seperti dibawah ini:

- a) Mandor Panen: Memiliki target TBS 21 ton/hari, selain itu juga bertanggung jawab untuk pekerjaan panen.
- b) Kerani Buah: Memiliki target menghitung buah juga mencatat buah yang ada di TPH dan membuat surat jalan untuk supir pengirim TBS.
- c) Mandor Pembibitan: Target/harinya ialah mengawasi karyawan yang menanam bibit PN/hari 3 bedengan (ketika masa tanam bibit), juga menanam bibit MN dengan target/hari 1.000 bibit. Juga bertanggung jawab atas kualitas bibit.
- d) Mandor Operator atau alat berat: bertanggung jawab untuk penumbangan sawit dengan target perharinya 60 batang dan juga bertanggung jawab atas pembuatan parit dengan target 3 parit /harinya
- e) Mandor Perawatan: memiliki tanggung jawab peruning pohon kelapa sawit dengan target 3 ha/harinya, juga memiliki tanggung jawab semprot droid dengan target 0,5 blok/ harinya.
- f) Mandor Semprot: Memiliki tanggung jawab semprot gulma dengan target 1 blok/harinya
- g) Kerani Devisi: Memiliki tanggung jawab membantu pengolahan data produksi dan pengolahan anggaran RKH, RKB dan RKT dengan Asisten.
- h) KTU Kantor: Menyusun rencana budgeting untuk semua perencanaan yang dilakukan di kebun.
- i) KTU Pabrik: Menyusun rencana budgeting untuk semua perencanaan yang dilakukan di pabrik.

- j) Mandor Sortasi Buah: Bertanggung jawab atas pemilahan buah dan kualitas buah yang dikirim ke pabrik.
- k) Asisiten Pabrik: Bertanggung jawab pengolahan TBS menjadi minyak dan juga bertanggung jawab atas minimnya losisi, kapasitas pabrik dan parameter kontrol.
- l) Asisten Kebun: Target produksi dan target semua kegiatan yang disusun di RKB

Sementara itu ada mandor panen salah satu staf karyawan yang pernah tidak tercapai akan target, hal ini didasari oleh faktor kebun atau lahan yang ada sudah masuk dalam fase yang tidak produktif dan sudah sebagian besar lahan dalam masa replanting. Hal ini membuktikan bahwa ketercapaian akan target yang ada diperusahaan sangat tinggi, dan semua staf sangat setuju bahwa target perusahaan merupakan aspek terpenting dalam pekerjaan.

Tabel 5. 8 Hasil Rekap Kinerja Staf

Kinerja Karyawan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SKB	0	0
KB	0	0
C	2	13,3
B	13	86,7
SB	0	0

Sumber: Data Perusahaan Diolah (2025)

Keterangan:

SKB	=	Sangat Kurang Baik
KB	=	Kurang Baik
C	=	Cukup
B	=	Baik
SB	=	Sangat Baik

Dapat dilihat dari hasil rekap kinerja staf bahwa staf yang mendapat nilai C (cukup) adalah 2 orang dengan persentase 13,3% dan mendapat nilai B (baik) 12 orang dengan persentase 86,7. Dari rekap nilai kinerja

tidak ada staf yang mendapat nilai SB (sangat baik) dikarenakan staf kurang akan pengalaman yang diberikan atau kurangnya pelatihan yang ada diperusahaan, untuk 2 staf yang mendapat nilai C dengan persentase 13,3 % mereka merupakan staf baru dan baru menjabat 8 dan 7 bulan bekerja. Kendala yang didapat staf ialah kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga staf sulit untuk berkembang, kedepannya perusahaan perlu melakukan pelatihan agar staf lebih terlatih saat bekerja dan dapat membuat produktivitas perusahaan berubah menjadi lebih baik.

2. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan ialah sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan seseorang yang biasanya dibuat untuk mematuhi suatu aturan sebagai kaidah norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan mencakup kemampuan untuk mengatur diri sendiri, mengelola waktu, dan bertindak sesuai dengan komitmen yang telah dibuat. Dapat dilihat dari persepsi staf terhadap kedisiplinan kerja berikut:

Tabel 5. 9 Persepsi Karyawan Terhadap Kedisiplinan Kerja

NO	Indikator Kedisiplinan	SS	S	R	T	STS	Skor	Kategori
a	Staf selalu apel pagi sebelum bekerja	65	8	0	0	0	73	Sangat Tinggi
b	Karyawan/staf wajib datang sebelum jam apel pagi dimulai	70	4	0	0	0	74	Sangat Tinggi
c	Perusahaan selalu menjalankan SOP	70	4	0	0	0	74	Sangat Tinggi
d	Perusahaan selalu menyediakan APD lengkap dan mewajibkan staf karyawan untuk memakainya	70	4	0	0	0	74	Sangat Tinggi
Rata-rata Indikator Kedisiplinan							73,75	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dapat dilihat dari tabel 5. 9 tentang kedisiplinan yang diterapkan di mendapat rata-rata 73,75 hal ini menggambarkan bahwa kategori dari kedisiplinan yang ada masuk dalam kategori yang Sangat Tinggi. Namun

untuk pertanyaan pertama tentang kedisiplinan mendapatkan jumlah terendah yakni 73 dikarenakan ada beberapa staf hanya setuju tentang adanya apel pagi di setiap hari, mereka beranggapan apel pagi tidak begitu penting karena apel pagi hanya pembagian tugas kerja, dan pembagian tugas kerja juga bisa dilakukan disore hari. Untuk pertanyaan ketiga tentang SOP sendiri ada beberapa diantaranya sebagai berikut :

1. SOP Mandor
 - 1) Melakukan lingkaran pagi (apel pagi)
 - 2) Mengabsensi tenaga kerja
 - 3) Memeriksa peralatan karyawan yang kurang
 - 4) Mengawasi dan mengarahkan kegiatan lapangan
 - 5) Membuat hasil kegiatan sesuai yang terjadi dilapangan
 - 6) Melaporkan produktivitas, permasalahan yang terjadi dan merancang kegiatan esok hari.
2. SOP KTU
 - 1) Bertanggung jawab atas laporan keuangan serta laporan administrasi.
3. SOP Kerani Buah
 - 1) Memeriksa dan mencatat hasil TBS
 - 2) Mengawasi pengangkutan TBS
 - 3) Membuat surat jalan untuk sopir yang mengangkut TBS
4. SOP Kerani Kantor
 - 1) Membantu mengolah data administrasi asisten
5. SOP Asisten
 - 1) Merencanakan kerja
 - 2) Mengawasi kerja mandor
 - 3) Pengendalian biaya

1 Untuk SOP yang ada di PT.Flora Wahana Tirta seperti yang diatas sementara untuk APD yang dipakai oleh staf ialah helem dan sepatu. Sementara itu untuk ketercapaian budaya organisasi tentang kedisiplinan

sangat tinggi hal ini bertujuan mendidik staf karyawan untuk tepat waktu dalam bekerja.

Tabel 5. 10 Total Budaya Organisasi

Budaya Organisasi			
No	Target	Kedisiplinan	Total Rata-Rata
1	75	73	
2	75	74	
3	75	74	
4	75	74	
Rata-Rata	75	73,75	74,37 (Sangat Tinggi)

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dari tabel 5.10 tentang budaya organisasi maka dapat disimpulkan bahwan budaya organisasi yang terjadi di PT. Flora Wahana Tirta seluruh staf sangat setuju dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa ketercapaian budaya organisasi yang ada di perusahaan sangat tinggi. Faktor ini disebabkan oleh staf yang sudah terbiasa dengan budaya organisasi yang ada, dan juga staf sudah lama tinggal diperusahaan yang mereka sudah terbiasa dengan keadaan budaya organisasi yang dibuat oleh perusahaan. Sementara itu target dari pekerjaan merupakan fokus penting dalam perusahaan, target menjadi acuan setiap staf dalam bekerja jika staf tidak memenuhi target dari perusahaan maka perusahaan akan memberikan teguran terhadap staf yang tidak memenuhi target. Seperti contohnya staf mandor panen yang pernah mengalami ketidak tercapainya target produksi harian yaitu 21 ton/harinya, dan diberi teguran tegas dari perusahaan berupa ancaman SP.

C. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di PT. Flora Wahana Tirta sering dilakukan motivasi kerja yang dilakukan oleh asisten devisi. Hal ini sering dilakukan untuk membakar semangat para karyawan, motivasi yang sering digunakan ialah motivasi

dorongan semangat. Namun ada beberapa motivasi yang sering digunakan di PT. Flora Wahana Tirta sebagai berikut:

1. Ekonomi

Bentuk motivasi ekonomi ini ialah dimana bentuk motivasi berupa dorongan yang menambah ekonomi staf, hal ini dapat membuat staf menjadi semangat bekerja karena kebutuhan ekonomi sudah tercukupi, bentuk motivasi ini diantaranya berupa: Tambahan bonus, tambahan premi, tambahan gaji, ketepatan gaji dan lain sebagainya.

Tabel 5. 11 Motivasi Ekonomi Karyawan Staf

NO	Indikator Ekonomi	SS	S	R	TS	STS	Skor	Kategori
a	Gaji yang di berikan perusahaan sesuai dengan UMR (upah minimum regional).	20	24	12	2	0	58	Tinggi
b	Premi yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang dikerjakan dilapangan.	0	36	15	2	0	53	Tinggi
c	Bonus yang diberikan perusahaan selalu ada disetiap tahunnya.	20	28	3	6	0	57	Tinggi
d	Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan staf.	10	20	15	6	0	51	Tinggi
Rata-Rata Indikator Ekonomi							54,75	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dapat dilihat dari tabel 5.11 tentang tabel ekonomi bahwa rata-rata indikator dari motivasi ekonomi mendapat rata-rata 54,75 hal ini masuk dalam kategori tinggi. Dapat dilihat dari tabel pertama yakni tentang gaji yang sesuai UMR mendapat 58 hal ini terjadi karna staf masih ada yang memilih ragu-ragu dikarenakan mereka beranggapan bahwa seharusnya gaji staf bisa lebih dengan gaji UMR ketika hasil produksi tinggi. Untuk dampaknya sendiri staf banyak yang kurang semangat saat bekerja, perusahaan perlu memperhatikan hal ini dengan cara menambah atau

111

mengapresiasi ketika hasil produksi tinggi dengan bonus yang diberikan untuk setiap staf.

38 Namun beda halnya dengan pertanyaan kedua tentang premi yang ada hanya mendapat 53, staf ada yang menjawab ragu-ragu hal ini disebabkan karena staf menginginkan premi dari pekerjaan lain yang lebih mudah dengan pekerjaan yang biasanya di kerjakan. Dampaknya, ada beberapa staf yang enggan mengerjakan premi karena jenuh saat bekerja, sehingga perusahaan perlu memberikan solusi untuk masalah ini seperti mendengarkan keluhan staf dan memberikan premi yang diinginkan oleh staf atau perusahaan perlu membuat rotasi setiap perusahaan untuk bertukar pekerjaan dalam menjalankan premi.

52 Beda halnya dengan pertanyaan ketiga terkait bonus yang ada hanya mendapat 57 hal ini dikarenakan ada beberapa staf yang ada yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju, dikarenakan staf tidak menginginkan bonus tahunan melainkan bonus bulanan dan juga bonus premi yang besar. Hal ini mengakibatkan staf kurang semangat dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu, perusahaan seharusnya lebih memperhatikan staf dalam bekerja dan membagi premi dengan rata kepada setiap staf sesuai dengan apa yang telah di kerjakan.

Selanjutnya adalah fasilitas perusahaan, mendapat jumlah 51 ini merupakan sekor yang sangat kecil dibandingkan yang lain,ada beberapa staf yang memilih ragu-ragu dan tidak setuju dikarenakan staf tidak banyak menuntut fasilitas melainkan mereka hanya menuntut gaji yang lebih besar dari yang ditentukan apalagi ketika hasil produksi yang tinggi. Dampak yang terjadi pada staf ialah, staf banyak mengeluh dan perotes kepada asisiten terkait gaji yang kurang,untuk solusi yang harus diberikan perusahaan ialah perusahaan perlu memperhatikan keinginan staf karena pada dasarnya staf tidak menuntut banyakhal,terutama gaji dan bonus perusahaan harus memberikan bonus lebih kepada staf ketika hasil produksi tinggi.

2. Sosial

Motivasi sosial merujuk pada dorongan atau keinginan individu untuk berinteraksi, berkolaborasi, dan membangun hubungan dengan orang lain dalam konteks sosial. Seperti hubungan keluarga antara atasan dan staf, hal ini bertujuan untuk memudahkan untuk berkolaborasi dalam bekerja dan memecahkan masalah saat dilapangan. Dapat dilihat dari hasil table kuesioner tentang motivasi sosial:

Tabel 5. 12 Sosial Karyawan Staf

NO	Indikator Sosial	SS	S	R	TS	STS	Skor	Kategori
a	Atasan dan karyawan/staf memiliki hubungan Diluar pekerjaan	10	28	15	2	0	55	Tinggi
b	atasan dengan karyawan sama seperti saudara	15	20	18	2	0	55	Tinggi
c	Atasan/pimpinan selalu membimbing karyawan/staf sesuai hak yang berlaku.	5	40	9	2	0	56	Tinggi
d	Perusahaan selalu mementingkan kepentingan staf	5	36	12	2	0	55	Tinggi
Rata-Rata Indikator Sosial							55,25	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dari tabel 5.12 tentang tabel sosial mendapatkan rata-rata indikator sosial 55,25 hal ini hasil dalam kategori tinggi, staf setuju dengan motivasi ini dikarenakan pandangan mereka bahwa hubungan itu sangat penting dibangun kepada setiap staf. Dapat dilihat dari pertanyaan pertama tentang hubungan yang harus dibangun dengan atasan kepada staf mendapat skor 55 dan ada 5 orang staf yang menjawab ragu-ragu hal ini dikarenakan bahwa staf sudah jenuh dengan atasan selain itu staf dengan atasan memiliki konflik internal diantara mereka.

Sementara itu ada 1 orang yang tidak setuju terkait pertanyaan pertama alasan staf karena atasan sudah tidak peduli denganya dan juga ada konflik internal staf dengan atasan, sehingga berdampak pada perusahaan dimana staf sulit diatur dan sering menjawab atau membantah

ketika diperintah oleh atasan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencari titik terang dengan cara berkomunikasi bersama dan menyelesaikan konflik yang terjadi, agar tidak berlarut dan hubungan keluarga dapat terjalin demi keberlangsungan dan produktivitas yang tinggi pada hasil yang didapat perusahaan.

Kemudian untuk pertanyaan kedua, mendapat skor yang sama yakni 55. Terdapat 6 staf yang menjawab ragu-ragu karena merasa jenuh dengan atasan, mereka beranggapan bahwasanya hubungan yang dibuat oleh atasan hanya untuk mempermudah pekerjaan atasan tetapi mereka tidak mendapat apa-apa. Hal ini mengakibatkan banyak karyawan yang curi-curi jam kerja karena mereka sudah malas bekerja, sehingga, perlu rasanya perusahaan membimbing atasan agar tidak pilih-pilih staf dan menyelesaikan konflik yang terjadi antara staf dengan atasan.

Untuk pertanyaan ketiga, mengenai atasan yang selalu membimbing staf sesuai dengan hak yang berlaku mendapatkan skor yang tinggi yaitu 56. Hal ini menandakan bahwa staf memerlukan perhatian dari atasan agar tidak salah dalam mengambil keputusan. Namun, terdapat 3 orang staf yang menjawab ragu-ragu, karena kerap kali di perlakukan tidak sesuai dengan hak yang berlaku, sehingga membuat staf menjadi jenuh dan malas untuk mendengarkan atasan, selain itu terdapat 1 orang yang tidak setuju terkait pertanyaan ini dikarenakan staf sudah tidak mau mendengar atasan dan mereka hanya bekerja sesuai dengan SOP dari perusahaan dan tidak mau menambah pekerjaan sesuai perintah dari atasan.

Selanjutnya, terkait kepentingan staf yang dibuat oleh perusahaan, mendapat skor 55 staf setuju dengan perusahaan yang selalu mementingkan kepentingan stafnya. Namun, terdapat 4 staf yang memilih ragu-ragu kerana merasa jarang diperhatikan oleh perusahaan terkait kepentingan yang dibutuhkan staf, selain itu terdapat 1 orang staf yang menjawab tidak setuju dengan alasan yang sama.

Hal ini membuat staf sering melakukan pemberontakan dan tidak bekerja dengan sepenuh hati. Untuk itu, perusahaan perlu meningkatkan

perhatian terkait kepentingan yang dibutuhkan oleh staf. Dilihat bahwa motivasi sosial yang terjadi di PT. Flora Wahana Tirta masuk dalam kategori tinggi dan harus terus diterapkan atau perlu di ubah agar motivasi sosial berubah menjadi sangat baik dengan cara memperhatikan hubungan, hak, dan kepentingan yang dibutuhkan setiap staf, karena pada dasarnya setiap staf berbeda-beda hak dan kemauannya.

3. Psikologi

Motivasi dalam psikologi adalah suatu konsep yang menjelaskan proses yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Dapat dilihat dari table hasil kuesioner tentang motivasi social yang terjadi di PT. Flora Wahana Tirta sebagai berikut:

Tabel 5. 13 Pisikologi Karyawan Staf

No	Indikator Psikologi	SS	S	R	TS	STS	Skor	Kategori
a	Perusahaan selalu mendukung staf dalam kegiatan yang positif	25	24	9	2	0	60	Tinggi
b	Atasan/pimpinan selalu merekomendasikan staf dalam penaikan karir	15	24	15	2	0	56	Tinggi
c	Perusahaan menyediakan pelatihan untuk staf dalam menunjang pekerjaan dan pengembangan karir	15	28	9	4	0	56	Tinggi
d	Atasan/pimpinan selalu mendukung staf dalam kegiatan yang positif	15	24	12	4	0	55	Tinggi
Rata-Rata Indikator Psikologi							56,75	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dapat dilihat dari tabel 5.13 terkait psikologi, mendapatkan hasil indikator dengan rata-rata 56,75, skor ini masuk dalam kategori tinggi. Pertama, terkait atasan yang mendukung staf dalam melakukan hal yang positif mendapatkan skor 60, skor ini masuk kedalam kategori tinggi,

52 banyak staf yang setuju akan ide atau kegiatan positif didukung oleh atasan, namun terdapat 3 staf yang menjawab ragu-ragu dan 1 orang staf tidak setuju, hal ini didasari oleh staf yang memiliki konflik internal dengan pimpinan, mereka beranggapan bahwa pimpinan tidak akan pernah mendukung staf dalam kegiatan apapun. Sehingga berdampak pada perusahaan dimana perusahaan cenderung sulit berkembang karena staf dengan atasan tidak sejalan. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu memecahkan masalah antara kedua belah pihak agar tidak terjadi hal-hal yang tidak di inginkan.

101 Rekomendasi jenjang karir yang diberikan oleh atasan hanya mendapat skor 56. Terdapat 5 orang yang menjawab ragu-ragu dan 1 orang tidak setuju, dengan alasan sudah jenuh dan tau akan sifat pimpinan, sehingga mereka tidak lagi berharap banyak. Hal ini berdampak pada kesulitan perusahaan dalam mencari staf untuk kenaikan karir. Untuk itu, perusahaan perlu mengambil tindakan dalam menyelesaikan permasalahan antara pimpinan dengan staf serta perlu terjun langsung dalam memilih staf untuk kenaikan karir.

19 Rekomendasi jenjang karir yang diberikan oleh atasan hanya mendapat skor 56. Terdapat 5 orang yang menjawab ragu-ragu dan 1 orang tidak setuju, dengan alasan sudah jenuh dan tau akan sifat pimpinan, sehingga mereka tidak lagi berharap banyak. Hal ini berdampak pada kesulitan perusahaan dalam mencari staf untuk kenaikan karir. Untuk itu, perusahaan perlu mengambil tindakan dalam menyelesaikan permasalahan antara pimpinan dengan staf serta perlu terjun langsung dalam memilih staf untuk kenaikan karir.

45 Pelatihan yang diberikan perusahaan mendapat nilai 56, angka ini termasuk dalam kategori tinggi. Dimana terdapat 3 orang yang menjawab ragu-ragu dan 2 orang tidak setuju, dengan alasan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan tidak penting untuk mereka, mereka menganggap bahwa pengembangan diri bisa didapat dari bekerja sehari-hari. Sehingga pimpinan perlu menaruh fokus penting pada staf agar bekerja sesuai SOP, dan juga solusi bagi staf ialah penegasan terhadap staf yang tidak setuju akan pelatihan yang dibuat agar produktivitas dan kualitas tetap terjaga.

1 Dukungan atasan terkait staf mendapat skor 55 sementara itu terdapat 4 orang yang menjawab ragu-ragu dan juga ada 2 orang yang menjawab tidak setuju karena kembali lagi kemasalah internal antara pimpinan dengan staf, hal ini perlu ditindak lanjuti oleh perusahaan agar tidak semakin panjang dan melebar. Dari kuesioner tentang psikologi staf

maka dapat disimpulkan bahwa motivasi psikologi yang terjadi pada staf PT. Flora Wahana Tirta cukup baik, serta perlu perhatian khusus untuk pimpinan agar menyelesaikan permasalahan yang terjadi agar kekeluargaan antara pimpinan dan staf tetap terjaga.

4. Lingkungan

Tingkat stres staf di lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan konflik interpersonal. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu menurunkan tingkat stres dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dapat dilihat dari hasil kuesioner tentang lingkungan sebagai berikut :

Tabel 5. 14 Lingkungan Karyawan

NO	Indikator Lingkungan	SS	S	R	TS	STS	Skor	Kategori
a	Lingkungan kebun/pks jauh dari kota membuat anda mengalami stres	20	16	9	8	0	53	Tinggi
b	Lingkungan kebun yang berbukit dan sulit dilalui membuat anda stres	10	28	12	4	0	54	Tinggi
c	Kondisi lahan gambut di lapangan membuat anda sulit bekerja dan mengalami stres	15	28	9	4	0	56	Tinggi
d	Lokasi kebun yang sering terkena banjir membuat anda mengalami stres	20	24	15	0	0	59	Tinggi
Rata-Rata Indikator Lingkungan							55,5	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dapat dilihat dari tabel 5. 14 bahwa hasil dari rata-rata indikator tingkat stres yang ada pada lingkungan mendapatkan skor 55,5, angka ini ini masuk dalam kategori tinggi. Dapat dilihat dari pertanyaan kuesioner yang pertama tentang lingkungan kebun yang jauh dari kota mendapatkan skor 53, ini masuk dalam kategori tinggi, namun terdapat 3 orang yang menjawab ragu-ragu dan 4 orang yang menjawab tidak setuju dengan alasan bahwa lingkungan kebun atau PKS yang dekat dengan kota

56

81

membuat mereka sering ke kota dan membuat biaya pengeluaran mereka semakin besar atau boros, hal itu semakin menambah stres mereka, namun kebanyakan responden menjawab sangat setuju dan setuju, mereka menganggap bahwa lingkungan kebun yang jauh dari kota membuat mereka sulit untuk meriset pikiran mereka atau tepatnya mereka jenuh dengan lingkungan di kebun. Hal ini mengakibatkan berkurangnya semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan perlu menambah tempat hiburan seperti warung kopi, tempat nonton dan kantin bagi para staf agar dapat melepas lelah dan jenuh pasca bekerja.

38 Kemudian pada pertanyaan kedua tentang lingkungan kebun yang tidak rata atau berbukit mendapat skor 54, angka ini masuk kategori tinggi, namun terdapat 4 orang yang menjawab ragu-ragu dan 2 orang menjawab tidak setuju karena mereka menganggap bahwa lahan berbukit tidak berpengaruh terhadap stres yang di rasakan sebab mereka sudah terbiasa dengan lahan berbukit, namun skor dari pertanyaan kedua ini termasuk dalam kategori tinggi. Banyak staf setuju dengan lahan yang berbukit membuat mereka stres karena harus kerja ekstra naik turun bukit untuk mengawasi kegiatan anggota. Sehingga seringkali staf mengeluh akan lelah yang berlebih, untuk itu perusahaan perlu memberi solusi untuk masalah ini seperti membuat jalan satu tapak yang mudah untuk di lewati para staf dalam memantau anggotanya agar memudahkan pekerjaan para staf.

45 Lokasi kebun yang gambut mendapat nilai 56 dan masuk dalam kategori tinggi. Kondisi kebun yang gambut dapat menyusahkan staf dalam bekerja sehingga membuat stres, namun terdapat 3 orang yang menjawab ragu-ragu dan 2 orang menjawab tidak setuju karena mereka menganggap bahwa lingkungan yang gambut tidak menyusahkan staf dalam bekerja. Namun dalam pertanyaan ini mendapat kategori skor yang tinggi, para staf setuju bahwa lahan gambut membuat mereka stres karena mengharuskan mereka untuk bekerja lebih ekstra. Hal ini membuat staf

mudah lelah dan sering mengeluh akan lahan yang buruk, untuk solusi akan hal ini, perusahaan perlu memperbanyak parit dan menimbun gawangan hidup dengan pasir agar mempermudah pekerjaan karyawan.

Kemudian tentang lokasi kebun yang sering terkena banjir, mendapat nilai yang tinggi yakni 59, skor ini masuk dalam kategori tinggi, namun terdapat 5 orang yang menjawab ragu-ragu karena mereka sedikit senang karena bisa mengurangi kegiatan bekerja dilapangan. Dari pertanyaan keempat yang masuk dalam kategori yang tinggi, menandakan bahwa karyawan setuju terkait banjir yang merendam kebun membuat mereka mengalami stres saat bekerja, karena mereka mendapat tugas tambahan ekstra dalam mengejar produksi.

Hal ini berdampak pada Perusahaan, dimana staf malas bekerja dan produktivitas menurun, sehingga perusahaan perlu berupaya untuk mengatasi hal ini dengan membuat tanggul yang tinggi disetiap pembatas atarara kebun perusahaan dengan lahan masyarakat hal ini bertujuan agar air tidak masuk ke kebun perusahaan. Sehingga disimpulkan faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap tingkat stres pada saat bekerja, hal ini perlu dan penting untuk di perhatikan oleh perusahaan di PT. Flora Wahana Tirta, karena jika perusahaan lalai akan lingkungan maka staf dapat mengalami stres bekerja dan staf selalu dalam tekanan saat mereka bekerja.

Tabel 5. 15 Tingkat Motivasi

Tingkat Motivasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SKB	0	0
KB	0	0
C	15	100
B	0	0
SB	0	0

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dari tabel 5.15 dapat di lihat terkait tingkat motivasi yang didapat oleh staf masuk kedalam kategori yang cukup, hal ini di sebabkan oleh

kurangnya perhatian yang diberikan perusahaan terhadap staf. Serta perusahaan hanya menuntut produktivitas dibandingkan kepentingan perusahaan. Untuk motivasi yang didapat oleh para staf dalam bekerja adalah gaji, lingkungan, premi, tunjangan akhir tahun, BPJS, rumah dan hanya motivasi-motivasi sekedarnya. Perusahaan perlu memperhatikan motivasi bagi staf sebab motivasi penting dalam mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas staf.

Tabel 5. 16 Total Motivasi Kerja

Motivasi Kerja					
NO	Ekonomi	Sosial	Pisikologi	Lingkungan	Total Rata-Rata
1	58	55	60	60	
2	53	55	56	56	
3	57	56	56	56	
4	51	55	55	55	
Rata-Rata	54,75	55,25	56,75	55,5	55,56 (Tinggi)

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

1 Dari total tabel 5.16 tentang motivasi kerja yang ada di PT. Flora Wahana Tirta masuk dalam kategori tinggi, dengan skor 55,6 angka ini didapat dari total yang ada. Sedangkan jika dilihat dari tabel 3.2 tentang tabel interval motivasi kerja yang dibutuhkan staf masuk kedalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh staf setuju akan motivasi kerja yang ada, dan perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja agar dapat meningkatkan semangat kerja serta mengurangi tingkat stres kerja pada staf karyawan.

D. Tingkat Stres Staf Karyawan

60 Tingkat stres staf dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, tuntutan pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat stres karyawan staf diantaranya adalah:

1. Pekerjaan

Pekerjaan adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk menghasilkan barang atau jasa, biasanya sebagai cara untuk mendapatkan imbalan, seperti gaji dan upah. Dapat dilihat pada kuesioner berikut :

Tabel 5. 17 Tingkat Stres Staf Berdasarkan Pekerjaan

NO	Indikator Pekerjaan	SS	S	R	TS	STS	Skor	Kategori
a	Wajib mencapai target produksi harian dan juga bulanan menambah tekanan saat bekerja	45	24	0	0	0	69	Sangat Tinggi
b	Beban kerja perusahaan diluar kemampuan anda membuat anda mengalami stres	50	20	0	0	0	70	Sangat Tinggi
c	Produktifitas sawit yang rendah menambah tingkat stress yang anda alami saat ini	40	28	0	0	0	68	Sangat Tinggi
d	Pekerjaan yang sering melewati waktu normal (8 jam/hari) membuat anda stress bekerja	25	36	3	0	0	64	Sangat Tinggi
	Rata-Rata Indikator Pekerjaan						67,75	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dapat dilihat dari tabel 4.17 bahwa hasil kuesioner mendapatkan skor rata-rata indikator 67,75 untuk pekerjaan, ini menunjukkan hasil yang sangat tinggi. Dapat dilihat dari target yang harus dipenuhi membuat staf stres bekerja mendapat skor 69 angka ini masuk kategori sangat tinggi, maksudnya adalah bahwa karyawan staf merasa terbebani akan target yang harus dipenuhi dan membuat mereka mengalami stres pada saat bekerja, sehingga produktivitas dan kualitas menurun karena staf merasa tertekan oleh target yang ada. Sehingga untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu mengetahui tingkat produktivitas sawit yang terjadi secara langsung dilapangan.

Kemudian terkait beban kerja yang diluar kemampuan karyawan mendapatkan nilai 70 nilai ini masuk kedalam kategori sangat tinggi, hal ini di sebabkan oleh seringnya staf menerima pekerjaan atau tanggung

jawab baru yang diluar kemampuan, sehingga membuat mereka tertekan atau stres dalam bekerja.

Kemudian untuk produktivitas sawit yang rendah dapat membuat stress mendapat 68 hal ini masuk kedalam kategori sangat tinggi, para staf setuju terkait produktivitas sawit yang turun membuat staf stres bekerja. Sehingga membuat staf bingung dalam mencari produktivitas untuk menutupi turunn ya buah TBS yang ada, sementara untuk solusi yang harus diterapkan adalah perusahaan perlu menerapkan pemerataan kualitas kebun agar produktivitas setiap blok sama, dan juga mengetahui tingkat kualitas serta produktivitas dari setiap blok, sehingga perusahaan tidak perlu menuntut hasil yang sama setiap bloknya karena produktivitasnya berbeda.

Selanjutnya untuk pertanyaan keempat mengenai waktu bekerja yang melebihi dari 8 jam kerja mendapat 64 skor ini masuk kedalam kategori sangat tinggi, namun terdapat 1 orang yang menjawab ragu-ragu karena merasa bahwa beban kerja yang berat melebihi kemampuan merupakan faktor utama dari stres staf. Tuntutan kerja yang tinggi ini membuat stress kerja pada staf terus meningkat, sementara itu untuk solusi yang harus diberikan oleh perusahaan adalah perusahaan perlu melakukan penerapan jam kerja sesuai dengan 8 jam masa bekerja diluar dari itu masuk kedalam premi. Hal ini dapat meningkatkan semangat staf ketika bekerja lebih dihitung dalam premi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa para staf sangat setuju terkait kuesioner tentang tingkat stres yang sering mereka alami, tingkat stres juga dapat muncul dari pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari.

2. Hak Karyawan Staf

Hak karyawan staf mencakup berbagai aspek penting seperti hak atas upah yang layak, kesempatan yang sama, pelatihan kerja, dan jaminan kesehatan. Selain itu, staf juga berhak mendapatkan cuti, perlindungan keselamatan kerja, dan hak untuk berpartisipasi dalam serikat pekerja.

Dapat dilihat dari tabel kuesioner tentang hak karyawan staf sebagai berikut:

Tabel 5. 18 Hak Karyawan Staf

NO	Indikator Hak Karyawan Staf	SS	S	R	TS	STS	Skor	Kategori
a	Jenjang karir sulit untuk berubah atau naik membuat anda mengalami stres bekerja.	20	44	0	0	0	64	Sangat Tinggi
b	Perlindungan keamanan kerja yang kurang membuat anda mengalami tingkat stres.	25	40	3	0	0	63	Sangat Tinggi
c	Mendapatkan upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sering membuat anda mengalami stres kerja.	15	44	3	0	0	62	Sangat Tinggi
d	Tidak tersedianya akses atau pengembangan pelatihan terhadap keterampilan dalam menunjang perkembangan pekerjaan membuat anda stress bekerja.	5	48	6	0	0	59	Tinggi
	Rata-Rata Indikator Hak Karyawan						62	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dapat dilihat dari tabel 5.18 bahwa hasil dari indikator hak karyawan staf mendapatkan rata-rata 62 hal ini masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil dari jenjang karir yang sulit naik mendapat skor 64 angka ini masuk dalam kategori yang sangat tinggi, jadi jenjang karir yang sulit naik pada staf membuat mereka mengalami stres kerja. Hal ini berdampak mengurangnya semangat kerja karena merasa tidak ada jaminan pada karir, perusahaan perlu memberikan jenjang karir yang sesuai kepada staf khususnya staf yang berprestasi sebagai solusi. Hal ini

dapat meningkatkan semangat kerja serta memotivasi untuk bekerja dengan sepenuh hati demi tercapai produktivitas.

Pada perlindungan keamanan kerja yang kurang mendapat skor 63 hal ini masuk dalam kategori sangat tinggi, namun terdapat 1 staf yang menjawab ragu-ragu di karenakan mereka merasa bahwa perlindungan yang diberikan perusahaan tidak terlalu penting. Sehingga staf merasa takut ketika mereka bekerja dan tidak bekerja dengan loyalitas tinggi karena staf merasa tidak dilindungi oleh perusahaan, untuk itu, perusahaan perlu melindungi staf dari segi manapun karena staf merupakan tombak dari suksesnya perusahaan.

Hasil tentang upah atau gaji yang tidak sesuai mendapat nilai 62 namun terdapat 1 orang yang menjawab ragu-ragu sebab merasa bahwa upah bukan faktor penting dari stres yang di rasakan. Hasil ini masuk dalam kategori sangat tinggi, data membuktikan bahwa upah yang didapat tidak sesuai membuat para staf mengalami stres bekerja. Sehingga staf malas bekerja karena bayaran atau gaji tidak sesuai dengan tenaga yang mereka keluarkan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan staf dari pemerataan gaji yang sesuai dengan ketentuan yang ada, hal ini bertujuan agar staf merasa dihargai akan keringat mereka yang keluar setiap hari.

Hasil dari akses pelatihan mendapat skor 59 angka ini masuk dalam kategori tinggi, namun terdapat 2 orang staf yang menjawab ragu-ragu karena mereka menganggap pelatihan tidak perlu dibuat diperusahaan karena keterampilan bisa didapat dari pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Jadi dapat disimpulkan dari hasil pelatihan perlu dibuat agar staf tidak terbebani dan dapat memecahkan masalah sendiri jika terjadi kendala di lapangan. Dampak yang didapat ialah karyawan staf yang tidak mendapat pelatihan sulit untuk beradaptasi terkait kerjaan yang mereka tangani dan juga mereka akan sering terkena masalah-masalah yang terjadi ketika dilapangan, solusi yang harus dibuat oleh perusahaan adalah perusahaan perlu membuat pelatihan untuk staf karyawan. Hal ini bertujuan agar staf lebih terampil saat bekerja dan juga memudahkan staf dalam menangani

masalah yang terjadi diperusahaan atau lapangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika hak staf tidak terpenuhi maka dapat membuat staf mengalami stres kerja. Untuk itu PT. Flora Wahana Tirta perlu memberikan hak yang sesuai dengan apa yang diperlukan oleh staf hal ini bertujuan untuk mengurangi tingkat stres yang terjadi pada staf.

3. Hubungan Sosial

Hubungan sosial dalam konteks hak karyawan staf mencakup interaksi antara pekerja dan pemberi kerja yang dipengaruhi oleh pengakuan dan pemenuhan hak-hak staf. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil, dimana staf merasa dihargai dan terlindungi, serta dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka. Dapat dilihat dari tabel kuesioner tentang hubungan sosial sebagai berikut:

Tabel 5. 19 Hubungan Sosial Karyawan Staff

NO	Indikator Hubungan Sosial	SS	S	R	TS	STS	Skor	Kategori
a	Anak buah yang sulit diatur membuat anda sering mengalami stres kerja.	15	40	6	0	0	61	Sangat Tinggi
b	Anak buah sering melakukan kesalahan saat bekerja membuat anda sering mengamai stres kerja.	5	48	6	0	0	59	Tinggi
c	Konflik dengan karyawan lainya sering membuat anda mengami stress kerja.	5	52	3	0	0	60	Tinggi
d	Konflik dengan masyarakat yang terjadi membuat anda mengalami stress kerja.	10	40	9	0	0	59	Tinggi
Rata-Rata Indikator Hubungan Sosial							59,75	Tinggi

Sumber: Data Primer di olah (2025)

Dapat dilihat dari tabel 5.19 bahwa rata-rata hasil indikator hubungan sosial mendapatkan sebesar 59,75 hal ini masuk kedalam kategori yang baik. Dapat dilihat dari tabel tentang anak buah yang sulit

diatur mendapat skor 61 hal ini masuk dalam kategori sangat setuju, namun ada 2 staf yang menjawab ragu-ragu karena staf atau anggota yang mereka tangani tidak pernah membangkang atau tidak sulit diatur. Dapat disimpulkan bahwa anak buah yang sulit diatur masuk dalam kategori yang sangat tinggi karena banyak staf yang mengalami stres karena anggota sulit diatur, sehingga staf merasa terhambat saat ingin mengejar target karena anggota yang sulit diatur. Untuk itu, perusahaan perlu tegas terhadap anggota terkait pekerjaan dan terbuka untuk mendengar semua perintah dari staf.

Untuk anak buah yang sering melakukan kesalahan mendapatkan skor 59 angka ini masuk dalam kategori tinggi, namun terdapat 2 staf yang menjawab ragu-ragu karena tidak terkena dampak ketika anggota melakukan kesalahan. Namun hal ini masuk kedalam kategori tinggi, jadi para staf setuju bahwa anggota yang sering melakukan kesalahan membuat mereka stres pada saat bekerja karena mereka juga ikut dibawa dalam kesalahan yang dibuat anggota, serta menambah beban para staf. Hal ini menyebabkan staf sering menanggung kesalahan orang lain atau anggota, selain itu, staf juga mengalami stres karena tingkah laku anggota. Sehingga perusahaan perlu melakukan penegasan terhadap anggota agar kerja sesuai prosedur dan bertanya ketika melangkah serta melakukan pekerjaan sesuai dengan koordisani yang diberikan oleh staf.

Hasil dari konflik staf dengan staf lainnya mendapat skor 59 angka ini masuk dalam kategori tinggi, namun ada 1 staf yang menjawab ragu-ragu karena staf tidak mau ambil pusing saat mengalami konflik. Dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik antara staf masuk dalam kategori tinggi yang dimaksud disini adalah staf setuju bahwa konflik membuat mereka mengalami stres bekerja, karena konflik yang terjadi dapat membuat karyawan staf terkena teguran dari atasan dan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu membangun hubungan yang erat dengan staf serta mempererat ikatan keluarga antar staf. Hal ini bertujuan untuk mengurangi konflik yang ada.

Hasil dari konflik dengan masyarakat mendapat skor 59 angka ini masuk dalam kategori tinggi, namun terdapat 3 orang yang menjawab ragu-ragu sebab tidak terkena dampak saat masyarakat dengan perusahaan mengalami konflik. Namun dapat diambil kesimpulan dari konflik perusahaan dengan Masyarakat, masuk dalam kategori tinggi. Para staf berpendapat bahwa konflik yang terjadi dengan masyarakat membuat para staf sulit bekerja. Solusi untuk masalah ini adalah, perusahaan tidak perlu membebaskan atas konflik yang terjadi dengan masyarakat kepada staf dan staf tidak harus terkena dampaknya. Dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan perlu membangun hubungan sosial dengan baik kepada masyarakat agar masyarakat dan perusahaan dapat bekerja sama dengan baik dan mengurangi konflik.

Tabel 5. 20 Tabel Total Tingkat Stres Karyawan

Tingkat Stres Staf Karyawan Gen Z				
No	Pekerjaan	Hak Karyawan	Hubungan Sosial	Total Rata-Rata
1	69	64	61	
2	70	63	59	
3	68	62	60	
4	64	59	59	
Rata-Rata	67,75	62	59,75	63,16(Sangat Tinggi)

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dari tabel 5.20 tentang hasil tingkat stres staf karyawan yang terjadi di PT. Flora Wahana Tirta mendapatkan hasil kuesioner sangat setuju, dengan nilai rata-rata 63,16. Sedangkan, jika dilihat dari tabel 3.2 tentang rata-rata tingkat stres kerja staf masuk kedalam kategori yang sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa banyak staf yang stres dalam bekerja dan staf sangat setuju terkait kuesioner yang ada, kemudian dari hasil data dapat disimpulkan tingkat stres yang terjadi pada staf karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi.

E. Uji Normalitas

1. Uji Normalitas

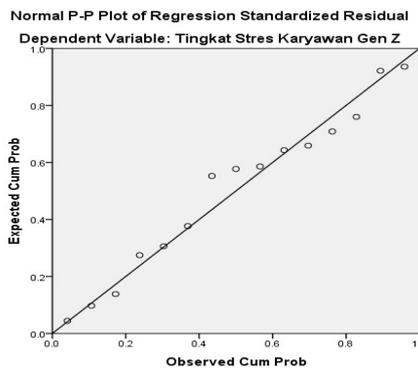
Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti didistribusi normal atau tidak. Berdasarkan tabel 5.21 hasil output spss menggunakan uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov terlihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,229 yang artinya lebih besar dari taraf signifikan 0,05 ($0,229 > 0,05$). Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Tabel 5. 21 Uji Normalitas Tingkat Stres Karyawan Gen Z

Residual	Asmp Sig.	Keterangan
Tingkat Stres Karyawan Gen Z	0,229	Normal

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan gambar 5.21 Normal Probability Plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (membentuk garis lurus). Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dan layak dipakai untuk memprediksi variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berdasarkan variabel tingkat stres karyawan gen z.



Gambar 5. 1 Hasil *Plot of Regression* Tingkat Stres Karyawan Gen Z
 Sumber: Data Primer Diolah (2025)

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk memastikan tidak ada hubungan linear antara independen dalam suatu model regresi. Hasil pengujian dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai *tolerance* lebih besar 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 5. 22 Hasil Uji Multikolinearitas Tingkat Stres Staf Karyawan Gen Z

Model	Coefficient	
	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
X1 Budaya Organisasi	0.386	2.588
X2 Motivasi Kerja	0.386	2.588

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 5.22 maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- a. Nilai VIF untuk variable budaya organisasi sebesar $2,588 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,386 > 0,10$ sehingga variable budaya organisasi dinyatakan tidak terjadi terjadi multikolinieritas.
- b. Nilai VIF untuk motivasi kerja sebesar $2,588 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,386 > 0,10$ sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk memastikan apakah terjadi ketidaksamaan variabel satu dengan variabel lain dalam model regresi. Hasil pengujian dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 5. 23 Heteroskedastisitas Variabel Independen

Model	t	Sig	Keterangan
X1 Budaya Organisasi	1.551	0.147	Non Heteroskedastisitas
X2 Tingkat Stres Karyawan Gen Z	2.197	0.048	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

58

Berdasarkan tabel 5.23 menunjukkan bahwa semua variabel independen budaya organisasi dan motivasi kerja tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Pada variabel budaya organisasi menghasilkan nilai t 1,551 dengan nilai signifikansi 0,147 sementara untuk variabel motivasi kerja menghasilkan nilai t 2,197 dengan nilai signifikansi 0,048. Sehingga model regresi yang digunakan pada budaya organisasi tidak valid karena nilai signifikansi diatas dari 0,05, sedangkan untuk motivasi kerja valid karena nilai signifikansi dibawah 0,05.

55

F. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Stres Karyawan Gen Z

66

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap tingkat stres karyawan gen z maka dilakukan pengujian data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisiensi determinasi (R²), uji F dan Uji T.

78

1. Analisis Regresi Linear Berganda Tingkat Stres Karyawan Gen Z

86

Penggunaan regresi linear berganda untuk menunjukkan hubungan dari variabel terikat (Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja) dengan variabel bebas (Tingkat Stres Karyawan Gen Z) dengan cara menetapkan persamaan $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Hasil dari perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 5. 24 Hasil Regresi Linear Berganda.

19

Varibel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
X ₁ Budaya Organisasi	0,374	1,551	0,147
X ₂ Motivasi Kerja	0,530	2,197	0,048
Constant	77,973	2,078	0,098
R ²	0,731		
Adjusted R ²	0,686		
F-hitung	16,256		
Sig	0,000		

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Taraf signifikan 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%

89

Berdasarkan tabel 5.24 Diatas, hasil dari persamaan regresi linear berganda ini adalah: $Y = 77,973 + 0,374 X_1 + 0,530 X_2 + e$

Keterangan:

Y = Tingkat Stres Karyawan Gen Z

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Motivasi Kerja

e = error

2. Koefisien determinasi (R^2)

R^2 untuk mengukur seberapa jauh suatu model dalam menjelaskan variasi variabel bebas. Nilai koefisien determinasi rentang 0-1. Apabila nilai R^2 rendah atau jauh dari 1 maka variabel terikat dalam menjelaskan variabel bebas itu terbatas begitu juga sebaliknya. Ketika R^2 mendekati angka 1 maka akan memberikan informasi yang diperlukan untuk mengetahui variasi variabel bebas.

Berdasarkan pada tabel 5.24 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi diperoleh dari hasil uji yaitu sebesar 0,731 atau 73%. Hal ini dapat dijelaskan tingkat stres staf karyawan gen z dipengaruhi variabel budaya organisasi dan motivasi kerja sebesar 73%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 27%.

3. Uji F

Pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji F untuk mengetahui perolehan informasi apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama dengan variabel bebas (tingkat stres karyawan gen z) terhadap variabel terikat (budaya organisasi dan motivasi kerja) atau tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas dan variabel terikat.

Berdasarkan pada tabel 5.24 hasil dari analisis menggunakan Uji F maka dapat diketahui nilai signifikansi (sig) yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi (terikat) memiliki pengaruh nyata atau bersama sama terhadap variabel tingkat stres karyawan gen z (bebas).

4. Uji T

Uji yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel budaya organisasi dan motivasi kerja (terikat) tingkat stres karyawan gen z (bebas). Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan Uji T pada tabel 5.24 maka dapat diketahui terdapat pengaruh positif dan tidak signifikansi variabel budaya organisasi terhadap tingkat stres kerja karyawan gen z dengan tingkat signifikansi $0,147 > 0,05$, dan hasil H_0 diterima dan H_a ditolak karena tidak adanya pengaruh signifikan antar variabel budaya organisasi dengan tingkat stres kerja staf karyawan gen z. Sementara itu dapat diketahui signifikansi $0,048 < 0,05$, dan terdapat pengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel motivasi kerja dengan tingkat stres staf karyawan gen z, sehingga diperoleh hasil H_a diterima dan H_0 ditolak, karena adanya pengaruh signifikan antar variabel motivasi kerja dengan tingkat stres kerja karyawan gen z.

Adapun pengaruh pada tabel 5.24 dari variabel tingkat stres karyawan gen z sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $\alpha =$ Sebesar 77,973 yang berarti jika tidak terdapat variabel budaya organisasi dan motivasi kerja maka nilai dari variabel tingkat stres karyawan gen z sebesar 77,973

b. Budaya Organisasi = Sebesar 0,374 tetapi tidak signifikan terhadap tingkat stres karyawan gen z. Penyebab atau faktor budaya organisasi tidak terpengaruh oleh tingkat stres karyawan gen z ialah, budaya organisasi yang ada di PT. Flora Wahana Tirta tidak banyak dan tidak ada perubahan dari awal berdirinya perusahaan hingga sekarang, serta para karyawan gen z yang bekerja sudah terbiasa oleh budaya organisasi yang ada, dikarenakan para karyawan sudah lama tinggal dan tau budaya organisasi yang ada di perusahaan. Untuk budaya organisasi yang ada di perusahaan adalah budaya organisasi dalam target bekerja serta budaya organisasi dalam kedisiplinan bekerja.

c. Motivasi Kerja = Sebesar 0,530 yang berarti setiap kenaikan 1 dari motivasi kerja maka akan berpengaruh tingkat stres kerja karyawan gen z sebesar 0,530. Peningkatan ini terjadi jika motivasi di perusahaan naik maka tingkat stres karyawan gen z akan naik, tentunya hal ini terjadi karena

perusahaan juga akan selalu menuntut produktivitas disetiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karena perusahaan sudah memperhatikan karyawan dengan memberi motivasi yang dibutuhkan dalam menunjang pekerjaan. Contohnya adalah perusahaan selalu memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, perusahaan memperhatikan bonus dan gaji karyawan, fasilitas yang baik, waktu kerja yang sesuai, premi yang dibutuhkan karyawan dan membangun hubungan keluarga antara atasan dan karyawan serta mendukung kegiatan positif yang dilakukan karyawan.

Tabel 5. 25 Tabel Tingkat Hasil Rata-Rata

Total Hasil Rata-Rata				
No	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Tingkat Stres Karyawan Gen Z	Total
Rata-Rata	74,37	55,56	63,16	64,36

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Dari tabel 5.25 tentang total rata-rata hasil kuesioner mendapat nilai 64,36 nilai ini masuk dalam kategori yang sangat tinggi. Dapat dilihat dari tabel budaya organisasi mendapat nilai total 74,37 kategori masuk kedalam kategori yang sangat tinggi dimana para karyawan berpendapat jika budaya organisasi sesuai dengan apa yang mereka inginkan serta budaya organisasi harus tetap diterapkan demi keberlangsungan perusahaan dan karyawan.

Sementara itu untuk motivasi kerja karyawan mendapat nilai rata-rata 55,56 hal ini masuk kedalam kategori yang tinggi, dimana para karyawan berpendapat bahwa motivasi kerja mempengaruhi tingkat stres karyawan serta motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Penerapan pekerjaan yang sesuai dengan kuesioner dapat menimbulkan tingkat stres yang tinggi.

Sementara itu, untuk total dari tingkat stres karyawan mendapat skor 63,16 angka ini masuk kedalam kategori yang sangat tinggi, dimana tingkat stres yang terjadi dipengaruhi oleh motivasi dari perusahaan yang rendah. Perusahaan perlu memperhatikan hal ini agar karyawan tidak mengalami stres saat bekerja, serta karyawan dapat bekerja lebih giat dan menaruh loyalitas terhadap perusahaan.

5. Implementasi Manajerial

Hal yang harus dilakukan atasan dan perusahaan kepada karyawan dalam mengelola stres yang mereka alami:

a. Budaya Organisasi

Dalam budaya organisasi perusahaan harus tetap menerapkan budaya organisasi yang sesuai dengan keinginan karyawan dimana budaya organisasi yang baik ialah budaya organisasi yang tidak memberatkan karyawan, selain untuk kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan.

b. Motivasi kerja

Dalam hal ini, perusahaan perlu memberikan motivasi yang penuh terhadap karyawan, contohnya ialah memberikan fasilitas yang layak, memberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, memperhatikan dan mendukung karyawan dalam melakukan kegiatan yang positif, memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan lebih terampil saat bekerja dan juga memberikan bonus kepada karyawan melebihi target saat bekerja.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Flora Wahana Tirta maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik budaya organisasi di PT Flora Wahana Tirta memiliki nilai-nilai yang menekankan kedisiplinan, kerja sama tim, dan orientasi pada hasil, yang membedakan perusahaan ini dari perusahaan lain.
2. Tingkat motivasi kerja staf karyawan Gen Z tergolong sedang hingga tinggi, namun masih ditemukan beberapa faktor yang dapat menurunkan motivasi, seperti beban kerja dan kurangnya penghargaan.
3. Tingkat stres kerja staf karyawan Gen Z bervariasi, namun sebagian besar karyawan mengalami stres kerja pada tingkat sedang, yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja.
4. Budaya organisasi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja staf karyawan Gen Z. Budaya organisasi yang positif dan motivasi kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat stres kerja.

B. Saran

1. Perusahaan sebaiknya terus memperkuat budaya organisasi yang positif, khususnya dalam aspek komunikasi, penghargaan, dan kerja sama tim, agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi Gen Z.
2. Perlu adanya program peningkatan motivasi kerja seperti pelatihan, penghargaan, atau insentif yang relevan untuk meningkatkan semangat kerja dan mengurangi stres karyawan.
3. Manajemen perlu melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja dan memberikan dukungan psikologis bagi karyawan, agar tingkat stres dapat ditekan dan produktivitas tetap optimal.

4. Dianjurkan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas variabel atau objek penelitian agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat diterapkan di perusahaan lain.