

## 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, smartphome, 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

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.

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.

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.

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

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

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 memahami 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.