

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya perusahaan. Sumber daya itu sendiri terdiri dari berbagai macam di antaranya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan dan siap siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi di Indonesia sendiri kinerja karyawan masih rendah berdasarkan Work Economic Forum yang disingkat WEF memberikan peringkat kinerja karyawan Indonesia pada tahun 2017 menempati peringkat 65 dari 130 negara dengan skor 62,19 (www.indonesia-investments.com, 2017).

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang penting dalam mewujudkan tujuan pencapaian perusahaan, dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar dapat meningkatkan kinerja dan daya saing. Kinerja seseorang didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara menyeluruh dan sikap positif mereka yang diberikan di tempat kerja serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Perkembangan dunia kerja di era digital saat ini membawa perubahan signifikan dalam dinamika organisasi, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Generasi Z, yang kini mulai mendominasi angkatan kerja, memiliki karakteristik unik seperti kecenderungan tinggi terhadap fleksibilitas, kebutuhan akan makna dalam pekerjaan, serta ketertarikan dalam mengasah keahlian baru yang dapat memberikan perjalanan karir yang baik untuk karyawan. Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk mampu memahami dan mengelola potensi karyawan Gen Z secara optimal agar kinerja organisasi tetap kompetitif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : individu, psikologis dan beberapa

faktor eksternal lainnya. Faktor tersebut berkaitan dengan Swarancang Pekerjaan dan Pola Pikir Bertumbuh. Karena individu berkaitan dengan cara karyawan melakukan Swarancang Pekerjaan. Serta psikologis berkaitan dengan Pola Pikir Bertumbuh.(Albana, 2019)

Swarancang Pekerjaan merupakan pendekatan dimana karyawan secara aktif menyesuaikan pekerjaan mereka untuk mencocokkan dengan kekuatan, minat, dan nilai-nilai pribadi(Akasah et al., 2023) Dengan Swarancang Pekerjaan, karyawan Gen Z yang cenderung menginginkan keterlibatan dan makna dalam pekerjaan, dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap tugas yang dijalankan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Swarancang Pekerjaan terdiri dari tiga dimensi utama yaitu task crafting mengubah batasan atau ruang lingkup tugas yang dilakukan, seperti menambah, mengurangi, atau memodifikasi tugas tertentu kemudian relational crafting yaitu mengubah kualitas atau kuantitas hubungan sosial di tempat kerja, seperti menjalin kolaborasi yang lebih bermakna selanjutnya cognitive crafting mengubah cara memandang atau memahami pekerjaan untuk meningkatkan makna yang dirasakan dari pekerjaan tersebut.

Menurut Holman et al. (2024), strategi Swarancang Pekerjaan yang berfokus pada peningkatan sumber daya tugas dan sosial dapat meningkatkan kesejahteraan dan sikap positif karyawan melalui mediasi karakteristik pekerjaan. Melalui Swarancang Pekerjaan, karyawan dapat menciptakan pekerjaan yang lebih bermakna, memperbesar motivasi intrinsik, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis serta kinerja. Dalam konteks generasi muda seperti Gen Z, Swarancang Pekerjaan menjadi strategi yang penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan produktivitas karena mereka cenderung mencari makna, fleksibilitas, dan otonomi dalam pekerjaan mereka.

Selain Swarancang Pekerjaan, aspek Pola Pikir Bertumbuh sebagai faktor psikologis juga memainkan peran penting dalam mendorong kinerja. Pola Pikir Bertumbuh adalah konsep yang dikembangkan oleh Carol

Dweck, mengacu pada keyakinan bahwa kemampuan dan kecerdasan dapat dikembangkan melalui usaha dan pembelajaran. Meskipun beberapa studi menunjukkan hubungan antara Pola Pikir Bertumbuh dan pencapaian akademik, Carol Dweck mendefinisikan Pola Pikir Bertumbuh sebagai keyakinan masyarakat mengenai sifat-sifat manusia (Aurellia et al., 2024)

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa Pola Pikir Bertumbuh berpengaruh terhadap berbagai aspek penting dalam organisasi, seperti Peningkatan kinerja dan produktivitas karena individu lebih gigih dan aktif mencari solusi, meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) Karena mereka lebih termotivasi dan merasa pekerjaan bermakna Peningkatan inovasi dan kreativitas karena tidak takut mencoba hal baru, *organizational commitment* dan *workforce agility growth mindset* membantu tenaga kerja lebih gesit menghadapi tantangan dan perubahan di tempat kerja. Menurut Harumi dan Darmo (2023), Pola Pikir Bertumbuh membantu tenaga kerja menjadi lebih adaptif dan gesit dalam menghadapi perubahan.

PT Avalia Anugrah Cipta, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Engineering, Procurement dan Construction (EPC) Minyak dan Gas di Indonesia berdiri pada tahun 2012 di Jakarta Selatan Jl. Gedung Hijau Raya Jl Ciputat Raya No 1 Blok C 10, RT 01/ RW 05 Pd. Pinang, Kec Kby. Lama, Kota Jakarta Selatan , Banten 12310.

PT. Avalia Anugrah Cipta telah menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar telah berdiri selama 12 tahun, yang mana menghadapi masalah yang serupa pada kinerja karyawan gen z. Dalam hal ini, penting untuk memahami bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keberhasilan pada Swarancang Pekerjaan supaya kinerja karyawan tersalurkan dengan tepat pada tujuan perusahaan, yang mana permasalahan yang telah terjadi di PT. Avalia Anugrah Cipta terhadap kinerja gen z, dimana karyawan menghadapi masalah yang lebih kompleks di bidang EPC karena di PT Avalia ini banyak sekali jumlah karyawan yang terdapat dilapangan maka beban pada human resource lebih besar, maka Swarancang Pekerjaan di butuhkan dalam perusahaan. Masih banyak juga mindset tetap (*fixed mindset*) sehingga menghambat pengembangan diri terhadap

perubahan serta kurangnya kemampuan membuat karyawan tidak mandiri, kurang proaktif, dan tidak bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerjanya.

Maka berdasarkan masalah yang ada pada latar belakang belakang di atas penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh Swarancang Pekerjaan dan Pola Pikir Bertumbuh terhadap kinerja karyawan gen Z sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH SWARANCANG PEKERJAAN dan POLA PIKIR BERTUMBUH terhadap KINERJA KARYAWAN GEN Z pada PT. AVALIA ANUGRAH CIPTA JAKARTA SELATAN”.

1.2 Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun penelitian ini melakun pematasan masalah hanya pada variable pengaruh Swarancang Pekerjaan dan Pola Pikir Bertumbuh terhadap kinerja karyawan gen Z pada PT. Avalia Anugrah Cipta Jakarta Selatan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Swarancang Pekerjaan terhadap kinerja karyawan gen Z pada PT Avalia Anugrah Cipta?
2. Bagaimana pengaruh Pola Pikir Bertumbuh terhadap kinerja karyawan gen Z pada PT Avalia Anugrah Cipta?
3. Bagaimana pengaruh Swarancang Pekerjaan dan Pola Pikir Bertumbuh terhadap kinerja karyawan gen Z pada PT. Avalia Anugrah Cipta Jakarta Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Menganalisis pengaruh Swarancang Pekerjaan terhadap kinerja karyawan gen Z pada PT. Avalia Anugrah Cipta
2. Menganalisis pengaruh Pola Pikir Bertumbuh terhadap kinerja karyawan gen Z pada PT Avalia Anugrah Cipta

3. Menganalisis pengaruh pengaruh Swarancang Pekerjaan dan Pola Pikir Bertumbuh terhadap kinerja karyawan gen Z pada PT. Avalia Anugrah Cipta Jakarta Selatan

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menambahkan khazanah keilmuan dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, pengaruh hubungan pengaruh Swarancang Pekerjaan dan Pola Pikir Bertumbuh terhadap kinerja karyawan gen Z pada PT. Avalia Anugrah Cipta Jakarta Selatan, sehingga penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah wawasan baru dalam penelitian selanjutnya dengan variabel yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk membantu PT Avalia Anugrah Cipta dalam melakukan perawatan pada karyawan dengan bentuk memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami Swarancang Pekerjaan dan Pola Pikir Bertumbuh terhadap kinerja karyawan gen Z pada PT. Avalia Anugrah Cipta Jakarta Selatan, dapat membantu perusahaan merawat karyawan dan mewujudkan tujuan dari pencapaian perusahaan dengan baik dan cepat.