

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi karena SDM memiliki peran sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Larasati (2018:05) menyebutkan SDM merupakan aset yang penting bagi suatu organisasi oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. SDM yang ada di Indonesia terserap ke dalam berbagai sektor kerja, beberapa di antaranya ialah sektor pertanian, pertambangan, manufaktur, konstruksi, transportasi, keuangan, jasa masyarakat, restoran, dll.

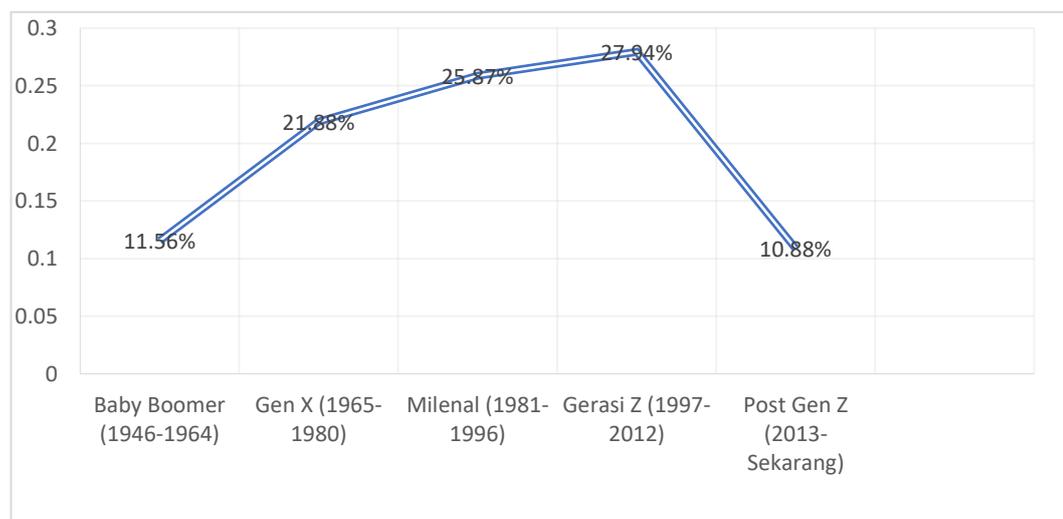
Restoran cepat saji pertama kali masuk ke Indonesia pada tahun 1970-an dan terus mengalami perkembangan yang positif. Perkembangan restoran di Indonesia saat ini termasuk restoran cepat saji diyakini sebagai salah satu bisnis yang memiliki prospek yang cukup baik dan dianggap menjadi salah satu sektor penting dalam meningkatkan pendapatan nasional serta menurunkan tingkat pengangguran di Indonesia. Badan Pusat Statistika (BPS) tahun 2021 menyebutkan sektor akomodasi dan restoran berhasil menyerap 470.000 sumber daya manusia/tenaga kerja yang ada di Indonesia.

Penyebaran restoran cepat saji di Indonesia sangat luas, salah satunya di Kota Bandung. Restoran cepat saji yang ada di Kota Bandung tersebar ke 4 wilayah yakni Wilayah Barat, Selatan, Timur dan Utara. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh penulis, restoran cepat saji paling banyak tersebar di Wilayah Utara Kota Bandung dan paling sedikit di Wilayah Selatan Kota Bandung. Berdasarkan hal tersebut penulis memilih untuk melakukan penelitian di Wilayah Selatan Kota Bandung, adanya keterbatasan waktu yang dimiliki oleh penulis sehingga pemilihan wilayah dengan unit restoran cepat saji paling sedikit memungkinkan memberikan kemudahan aksesibilitas yang dapat meminimalisir waktu penelitian. Alasan lain memilih Wilayah Selatan Kota Bandung karena lokasinya yang sangat strategis berada di pusat/tengah Kota Bandung.

Lokasi yang strategis dapat meminimalisir jarak yang harus ditempuh oleh penulis dalam proses pengumpulan data. Dalam penelitian ini penulis lebih mempersempit pemilihan restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung dengan ketentuan restoran cepat saji berada 1-2 KM dari lokasi penulis. Memberikan batasan dalam pemilihan restoran cepat saji bertujuan untuk lebih memfokuskan data yang akan dihasilkan serta populasi yang akan digunakan dalam penelitian pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung.

Restoran cepat saji merupakan tempat makan yang menghadirkan makanan dengan waktu yang relatif singkat. Restoran cepat saji di Indonesia memilih karyawan yang berada di rentang usia 17-27 tahun, hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya iklan lowongan pekerjaan untuk restoran cepat saji rata-rata memberikan persyaratan usia maksimal 27 tahun. Berdasarkan persyaratan usia yang dilampirkan pada lowongan pekerjaan di beberapa restoran cepat saji, dapat disimpulkan kemungkinan SDM yang mengisi restoran cepat saji di Indonesia adalah SDM yang masuk ke dalam usia generasi z.

Generasi z merupakan generasi yang lahir pada tahun 1997-2012, berdasarkan hasil sensus penduduk Badan Pusat Statistika (BPS) tahun 2021 generasi z merupakan generasi paling banyak dan mendominasi angkatan kerja di Indonesia dibandingkan dengan generasi lainnya, digambarkan dalam Grafik 1.1 sebagai berikut :

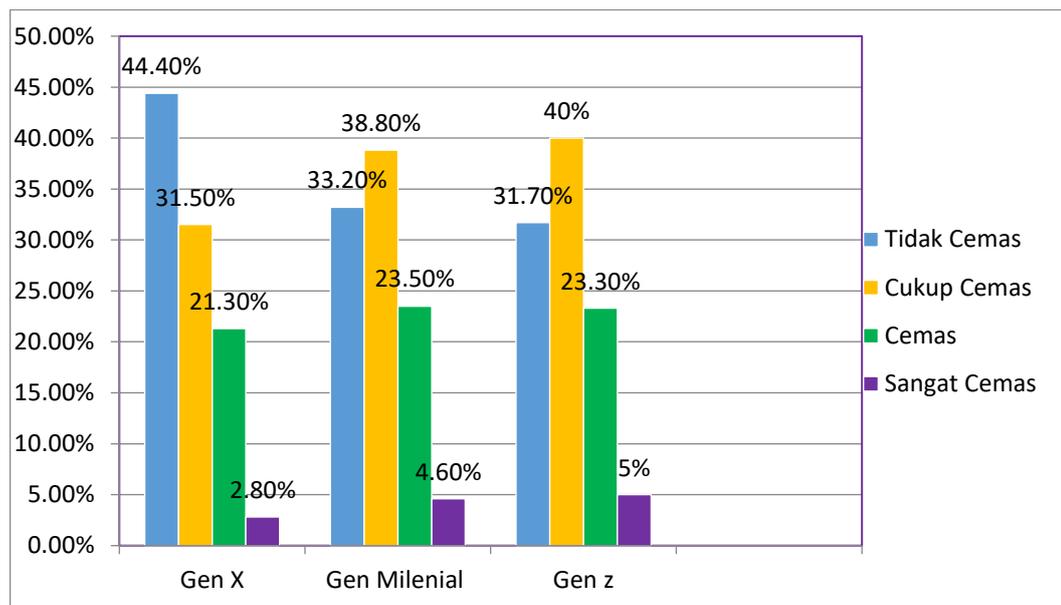


Sumber : Diolah Penulis (2023)

Grafik 1.1
Komposisi Penduduk Indonesia

Berdasarkan Grafik 1.1 menunjukkan populasi masyarakat yang masuk dalam generasi z memiliki angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi milenial dan generasi lainnya, populasi generasi z berada diangka 27,94% dari 273,8 juta jiwa penduduk Indonesia. Badan Pusat Statistika (BPS) tahun 2021 menunjukkan angkatan kerja di Indonesia sebanyak 143,72 juta dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 68,63% didominasi oleh generasi z dan generasi milenial, pada tahun berikutnya diperkirakan generasi z akan lebih mendominasi angkatan kerja mengalahkan generasi milenial.

Generasi z dianggap sebagai generasi yang rentan mengalami stres dan cemas yang berlebihan dibandingkan dengan generasi lainnya, hal tersebut dibuktikan dengan survei yang dilakukan oleh *Alvara Research Center* (2022) dan menghasilkan data pada Grafik 1.2 sebagai berikut :



Sumber : DataIndonesia.id (2021)

Grafik 1.2
Kecemasan Antar Generasi di Indonesia

Berdasarkan Grafik 1.2 tingkat cemas yang dimiliki oleh generasi z memiliki angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi lainnya, tingkat cemas yang dirasakan oleh generasi z sebesar 28,30% dengan rincian 23,30% merasa cemas dan 5% merasa sangat cemas. Tingginya tingkat kecemasan yang dirasakan oleh generasi z dianggap mampu memengaruhi tingkat stres. Henary (2022) dalam

penelitiannya menyebutkan tingkat kecemasan yang dialami oleh seseorang memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat stres kerja, semakin tinggi tingkat cemas yang dirasakan oleh seseorang maka semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan.

Penulis melakukan pra survei mengacu pada indikator stres kerja yang dikemukakan oleh Greenberg dalam Astuti & Rizana (2022) terhadap 30 karyawan generasi z yang bekerja di restoran cepat saji Wilayah Selatan Kota Bandung untuk mengetahui tingkat stres yang dialami oleh karyawan dan diperoleh hasil pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

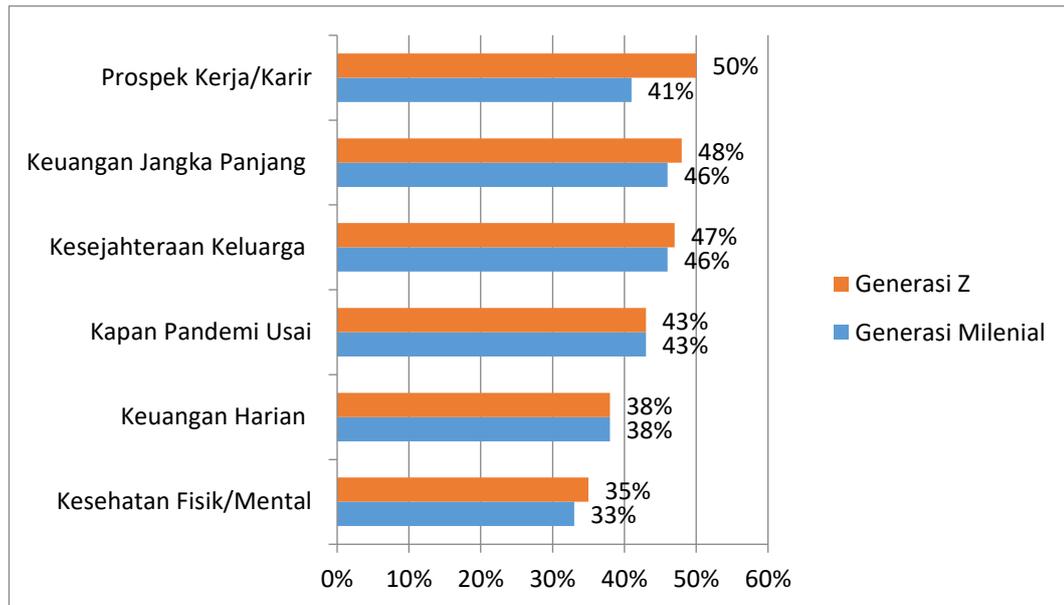
Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Stres Kerja Generasi Z pada Restoran Cepat Saji di Wilayah Selatan Kota Bandung

No	Pertanyaan	Jawaban	
		S	TS
1.	Saya merasa stres apabila beban kerja yang saya terima di luar dari kemampuan saya	90%	10%
2.	Saya merasa stres apabila lingkungan tempat saya bekerja tidak bersih	87%	13%
3.	Saya merasa stres apabila lingkungan tempat saya bekerja terasa pengap	77%	23%
4.	Saya merasa stres apabila memiliki konflik dengan rekan kerja	63%	37%
5.	Saya merasa stres ketika memiliki konflik dengan atasan	93%	7%
Rata-Rata		82%	18%

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 secara keseluruhan menunjukkan 82% karyawan generasi z yang bekerja pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung mengalami stres. Tingkat stres yang paling banyak dirasakan oleh karyawan generasi z pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung disebabkan oleh adanya konflik dengan atasan yakni sebesar 93% dan 90% karyawan merasa stres karena menerima pekerjaan di luar dari kemampuannya. Saleh, dkk (2020:15) menyebutkan permasalahan stres yang banyak terjadi karena beberapa hal yaitu, rasa khawatir mengenai hal-hal yang tidak dapat dikendalikan, tekanan dari atasan/rekan kerja dan terlalu banyak pekerjaan yang diterima diluar dari kemampuan.

Menurut hasil survei organisasi akuntansi *deloitte* bertajuk *Millennials and generation z making mental health at work a priority* (2021), terdapat beberapa hal yang menjadi faktor generasi z mengalami stres, digambarkan dalam Grafik 1.3 sebagai berikut :



Sumber : Databoks (2022)

Grafik 1.3
Faktor Penyebab Stres Generasi Milenial dan Gen Z (2022)

Berdasarkan Grafik 1.3 menunjukkan sebanyak 50% generasi z merasa stres mengenai prospek karier sehingga prospek karier dijadikan sebagai prioritas dalam pencapaiannya. Prima (2022) menyebutkan generasi z memiliki pandangan bahwa dengan adanya prospek karier yang jelas, keuangan dan faktor lainnya bisa terpenuhi. Prospek karier menurut Simamora dalam Sulaimiah,dkk (2020) merupakan proses promosi ketika seseorang pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang memiliki level lebih tinggi, karyawan harus dibekali dengan kesiapan menghadapi tanggung jawab yang lebih tinggi dan dibutuhkan proses pengembangan karier untuk menyiapkan seseorang mampu memikul tanggung jawab yang lebih tinggi.

Prima (2022) memaparkan generasi z juga menyadari bahwa keterampilan yang relevan dan berkualitas tinggi sangat penting dalam menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat, sehingga dibutuhkan pengembangan karier yang sesuai di dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2022) menyatakan stres kerja dapat dipengaruhi oleh pengembangan karier. Notoatmodjo (2015:164) mengemukakan pengembangan karier penting dilakukan untuk memperoleh pengembangan organisasi yang diinginkan, apabila pengembangan organisasi tidak dibarengi dengan pengembangan karier karyawan yang ada di dalam organisasi maka pengembangan organisasi akan *stagnan* (mandek).

Prima (2022) menyebutkan generasi z mengutamakan pengembangan/ peningkatan karier yang cepat karena generasi z merupakan generasi yang senang untuk belajar hal baru dan senang mencari pekerjaan yang dapat memuaskan mereka dalam proses pencapaiannya. Pada praktiknya masih banyak perusahaan yang belum menyediakan pengembangan karier untuk para karyawannya, seperti beberapa perusahaan di bidang restoran cepat saji yang belum menerapkan pengembangan karier untuk karyawannya. Hal tersebut diketahui berdasarkan pra survei yang dilakukan oleh penulis terhadap 30 karyawan generasi z yang bekerja pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung menggunakan indikator pengembangan karier yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:31) dengan hasil pada Tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Pengembangan Karier Generasi Z pada Restoran Cepat Saji di Wilayah Selatan Kota Bandung

No	Pertanyaan	Jawaban	
		S	TS
1.	Saya merasa perusahaan memfasilitasi pendidikan untuk meningkatkan pengembangan karier karyawan	0%	100%
2.	Saya merasa perusahaan memfasilitasi pelatihan untuk meningkatkan pengembangan karier karyawan	30%	70%
3.	Saya merasa perusahaan melakukan mutasi kerja untuk meningkatkan pengembangan karier karyawan	13%	87%
4.	Saya merasa perusahaan menyediakan promosi jabatan untuk meningkatkan pengembangan karier karyawan	0%	100%
Rata-Rata		11%	89%

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan secara keseluruhan 89% karyawan yang bekerja di restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung merasa tidak mendapatkan fasilitas atau kegiatan pengembangan karier karyawan. Dari hasil pernyataan nomor 1 dan nomor 4 menunjukkan rata-rata 100% karyawan merasa tidak menerima fasilitas pendidikan dan promosi jabatan dari perusahaan.

Kurangnya penerapan pengembangan karier memungkinkan dapat membuat karyawan merasa stres, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2022) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengembangan karier yang disediakan untuk karyawan dapat menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa jenuh, bosan dan monoton dalam jangka waktu yang cukup lama. Selain pengembangan karier, status kerja yang tidak pasti (*job insecurity*) dapat menyebabkan stres. Hal tersebut dikemukakan oleh Astuti & Rizana (2022) yang menyebutkan status kerja yang tidak pasti (*job insecurity*) dapat menjadi faktor penyebab stres kerja.

Berdasarkan penelitian Dooley dalam Saputri dkk (2022) mengungkapkan bahwa *job insecurity* yakni persepsi terhadap stabilitas keamanan pekerjaan membawa konsekuensi pada kondisi psikologis seseorang, rasa tidak aman mengenai pekerjaan memicu perasaan-perasaan tidak percaya diri, pesimis, rasa tidak berharga, cemas, stres dan depresi. Sverke dalam Ramdhan & Fajrianthi (2021) menyatakan bahwa ketakutan akan kehilangan pekerjaan (*job insecurity*)

lebih banyak dirasakan oleh karyawan dengan tipe kontrak. Kontrak kerja merupakan kesepakatan mengenai waktu bekerja antara perusahaan dengan karyawan. Tabel 1.3 menunjukkan status kerja karyawan pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung.

Tabel 1.3
Status Kerja Karyawan Pada Restoran Cepat Saji di Wilayah Selatan Kota Bandung

NO	Restoran	Jumlah Karyawan	Status Kerja			
			Kontrak	Persentase	Tetap	Persentase
1.	A & W	11	8	73%	3	27%
2.	Hoka-Hoka Bento	20	17	85%	3	15%
3.	Richeese Factory	8	8	100%	0	0%
4.	Wendy's	12	8	67%	4	33%
5.	Wingz O Wingz	22	18	82%	4	18%
Total Karyawan		73	59	-	14	-
Rata-Rata			81%	-	19%	-

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan 81% atau 59 karyawan dari 73 total karyawan yang bekerja pada 5 restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung berstatus sebagai karyawan kontrak sedangkan untuk karyawan yang sudah berstatus tetap berjumlah 19% atau 14 karyawan dari 73 total karyawan yang bekerja pada 5 restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung. Berdasarkan hal tersebut memungkinkan karyawan yang bekerja pada 5 restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung mengalami *job insecurity* akibat adanya kesepakatan waktu bekerja (kontrak kerja) antara karyawan dengan perusahaan.

Terdapat 55 karyawan dari 59 karyawan kontrak pada 5 restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung yang masuk ke dalam usia generasi z. Penulis melakukan pra survei kepada 30 karyawan generasi z pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung untuk mengetahui lebih jelas *job insecurity* yang dialami karyawan dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Rowntree dalam Kinanti (2022), diperoleh hasil pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei *Job Insecurity* Generasi Z pada Restoran Cepat Saji
di Wilayah Selatan Kota Bandung

No	Pertanyaan	Jawaban	
		S	TS
1.	Saya merasa takut pekerjaan saya digantikan orang lain	87%	13%
2.	Saya merasa takut kontrak kerja saya tidak diperpanjang	73%	27%
3.	Saya merasa tidak berdaya apabila kontrak kerja saya diputus oleh perusahaan	90%	10%
4.	Saya merasa tidak berdaya apabila jabatan saya diturunkan	87%	13%
5.	Saya merasa takut apabila kehilangan pekerjaan maka akan membuat saya kehilangan status sosial di masyarakat	37%	63%
6.	Saya merasa takut apabila kehilangan pekerjaan maka saya tidak akan dihormati	67%	33%
Rata-Rata		74%	26%

Sumber : Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 secara keseluruhan menunjukkan 74% karyawan merasa takut mengenai status pekerjaan yang sedang dijalankan (*job insecurity*), 90% karyawan merasa tidak berdaya apabila kontrak kerja yang sedang dijalankan diputus oleh perusahaan dan 87% karyawan merasa tidak berdaya apabila jabatannya diturunkan. Tingginya tingkat *job insecurity* yang dialami oleh karyawan generasi z pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung memungkinkan dapat menyebabkan stres kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputri dkk (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif antara *job insecurity* dengan stres kerja, besarnya rasa takut kehilangan pekerjaan (*job insecurity*) yang dialami oleh karyawan akan berbanding lurus dengan besarnya stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada karyawan generasi z yang bekerja pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung, berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 1.2 menunjukkan rata-rata 89% karyawan tidak merasakan adanya pengembangan karier yang disediakan oleh perusahaan, baik dari segi pendidikan, pelatihan, mutasi kerja dan promosi jabatan. Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan 81% karyawan yang bekerja pada restoran

cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung berstatus sebagai karyawan kontrak sehingga berpotensi mengalami *job insecurity*, hal tersebut didukung oleh hasil pra survei pada Tabel 1.4 yang menunjukkan sebagian besar karyawan yakni 74% karyawan merasa takut mengenai status pekerjaan yang sedang dijalankan.

Research gap yang penulis dapatkan dari beberapa penelitian terdahulu terdapat pada penelitian Rikardo & Susanti (2019) yang menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri, dkk (2020) yang menyatakan *job insecurity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan. *Research gap* selanjutnya terdapat pada penelitian Ginting (2022) yang menyatakan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggini, dkk (2023) yang menyatakan tidak ada hubungan pengembangan karier dengan stres kerja.

Berdasarkan uraian fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN GENERASI Z PADA RESTORAN CEPAT SAJI DI WILAYAH SELATAN KOTA BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum pengembangan karier, *job insecurity* dan stres kerja karyawan generasi z pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap stres kerja karyawan generasi z pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan generasi z pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier dan *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan generasi z pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Terdapat beberapa tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu untuk :

1. Mengetahui gambaran umum pengembangan karier, *job insecurity* dan stres kerja karyawan generasi z pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung.
2. Mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karier terhadap stres kerja karyawan generasi z pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung.
3. Mengetahui besarnya pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan generasi z pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung.
4. Mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karier dan *job insecurity* terhadap stres kerja karyawan generasi z pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis yang bisa diambil dengan adanya penelitian ini adalah memperluas pemahaman penelitian mengenai hubungan antara pengembangan karier dan *job insecurity* terhadap stres kerja serta memberikan panduan bagi praktisi dalam mengelola stres kerja di dalam suatu perusahaan.

2. Secara Praktis

- a. Memberikan wawasan mengenai hubungan pengembangan karier dengan stres kerja sehingga praktisi dapat mengambil langkah-langkah untuk mengambil program pengembangan karier seperti menyediakan pelatihan dan *mentorship* yang lebih terstruktur, mengadakan diskusi dengan karyawan mengenai tujuan karier dan meningkatkan proses promosi *internal*.
- b. Membantu praktisi dalam mengelola *job insecurity* di tempat kerja dengan memberikan rasa aman mengenai status kerja karyawan.

1.5 Lokasi & Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada beberapa restoran cepat saji yang berada di 5 kecamatan Wilayah Selatan Kota Bandung dan berjarak 1-2 KM dari lokasi penulis. Dalam pengumpulan data, penulis mengambil data secara primer dengan mengolah data yang didapatkan dari hasil wawancara dan kuesioner terhadap karyawan yang bekerja pada restoran cepat saji di Wilayah Selatan Kota Bandung, data sekunder didapatkan dengan mengunjungi situs BPS, jurnal ilmiah dan *website* resmi dari setiap restoran cepat saji yang digunakan dalam riset. Adapun waktu penelitian adalah dimulai pada bulan Oktober 2023 hingga selesai dengan rincian pada Tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Waktu dan Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023/2024																											
		Oktober s/d Desember				Januari				Februari s/d April				Mei				Juni				Juli							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Pengajuan Judul dan Proses Bimbingan	■	■	■	■																								
2.	Seminar Usulan Penelitian					■																							
3.	Revisi Proposal & Bimbingan Kuesioner							■	■	■	■	■	■																
4.	Penyebaran Kuesioner													■	■	■	■												
5.	Pengolahan Data Penelitian															■	■	■	■	■	■								
6.	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■				
7.	Sidang																												■

Sumber : Diolah Penulis (2023)