

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transisi menuju era globalisasi menuntut pemanfaatan sumber daya manusia yang dipersiapkan secara khusus apabila ingin melihat perkembangan atau kemunduran suatu badan usaha dalam suatu perusahaan, khususnya dengan mempertimbangkan adanya persaingan yang ketat di lingkungannya. Komponen penting dari semua organisasi, baik besar maupun kecil, adalah manajemen sumber daya manusia, yang mana merupakan elemen penting dalam perkembangan perusahaan. Hal ini dikarenakan peningkatan mutu pelayanan hanya dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dipersiapkan.

Menurut sensus penduduk tahun 2020, terdapat 270,2 juta orang yang tinggal di Indonesia. Dibandingkan dengan 237,63 juta orang yang dihitung dalam sensus penduduk 10 tahun yang lalu, jumlah ini menunjukkan peningkatan 32,6 juta orang. Pada tahun 2020, sebagian besar penduduk Indonesia merupakan generasi Z dan Milenial yang juga dikenal sebagai kontributor generasi Y. 74,93 juta orang (27,94% dari total populasi), lahir antara 1997-2012; 69,38 juta orang (25,87%) lahir antara 1981-1996; dan 58,65 juta orang (21,88%) lahir antara 1965-1980 (Bayu, 2021).

Dunia kerja saat ini berubah dengan sangat cepat, terutama karena banyak generasi yang bekerja bersama dalam satu organisasi. Generasi X, Milenial, dan Generasi Z memiliki ciri, nilai, serta dorongan yang berbeda. Perbedaan ini jelas memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi di lingkungan kerja. Generasi X dikenal memiliki cara yang stabil dan setia terhadap pekerjaan, sementara Generasi Y, atau milenial, cenderung fokus pada kerjasama dan inovasi. Di sisi lain, Generasi Z memiliki sifat khusus yang lebih akrab dengan tempat kerja yang lebih terhubung dan modern (Oringo et

al., (2020). Dengan mengetahui perbedaan ini, organisasi dapat menyusun strategi manajemen yang lebih efisien dalam memotivasi dan mempertahankan kinerja karyawan dari berbagai generasi.

PT Pretzelindo Sukses Pratama merupakan sebuah organisasi komersial yang bergerak di bidang usaha Makanan dan Minuman. Mereka merupakan pemilik tunggal hak waralaba untuk merek dagang Auntie Anne's di Indonesia. Auntie Anne's adalah jaringan makanan cepat saji asal Amerika Serikat yang dikenal sebagai salah satu pemimpin global dalam produk pretzel segar. Perusahaan ini pertama kali didirikan oleh Anne Beiler pada tahun 1988 di Pennsylvania, Amerika Serikat, dan sejak itu berkembang menjadi merek dengan ratusan gerai di seluruh dunia.

Di Indonesia, Auntie Anne's mulai beroperasi di bawah naungan PT Pretzelindo Sukses Pratama sejak tahun 2012. Produk-produk Auntie Anne's, Sejak berdirinya, Auntie Anne's telah berhasil membangun reputasi sebagai merek camilan premium di Indonesia. menghadapi tantangan dalam mengelola tenaga kerja antar Generasi yang menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan efektif sering kali terhambat oleh perbedaan pola pikir, nilai, dan ekspektasi.

Tabel 1. 1

Jumlah Karyawan Yang Masuk PT Pretzelindo Sukses Pratama

No	Tahun	Jumlah Karyawan Generasi X	Jumlah Karyawan Generasi Y	Jumlah Karyawan Generasi Z
1	2024	1	28	68
2	2023	1	20	50
3	2022	3	14	49
4	2021	2	15	27
5	2020	0	0	4

Sumber: HRD PT Pretzelindo Sukses Pratama

Berdasarkan informasi mengenai jumlah karyawan di PT Pretzelindo Sukses Pratama dari 2020 sampai 2024, terlihat komposisi tenaga kerja didominasi

oleh Generasi Z, diikuti oleh Generasi Y, dan hanya ada sedikit karyawan dari Generasi X. Ini menjelaskan adanya pertumbuhan signifikan bagi perusahaan, dengan mayoritas tenaga kerja berasal dari kelompok usia yang lebih muda. Setiap generasi memiliki karakteristik, nilai, dan faktor pendorong yang berbeda terkait pekerjaan. Karenanya, penting untuk memahami perbedaan motivasi Generasi X, Y, Z, sehingga strategi manajemen sumber daya manusia dapat disesuaikan dengan lebih baik.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau insentif untuk melaksanakan tugasnya, sementara mereka akan terinspirasi untuk lebih dekat dengan pekerjaan mereka. Motivasi internal dan motivasi eksternal merupakan 2 kategori yang membentuk kedua jenis motivasi tersebut. Istilah "motivasi internal" mengacu pada pilihan yang datang dari dalam diri seseorang untuk memperoleh keberhasilan dalam mewujudkan impian yang indah.. Ini berkaitan pada aspirasi, nilai, minat, dan kesenangan pribadi yang mendorong manusia untuk berpartisipasi dalam olahraga. Secara pengertian, motivasi eksternal berasal dari unsur-unsur yang dapat bersifat eksternal bagi individu, yang meliputi penghargaan, hukuman, atau insentif yang dapat diberikan oleh manusia lain atau lingkungan di sekitarnya. Motivasi memiliki keterkaitan terhadap semangat kerja karyawan, karena dengan adanya motivasi dapat meningkatkan semangat kerja, mendorong seseorang untuk mencapai sebuah hasil yang diinginkan oleh manajemen, dengan didukung oleh lingkungan kerjanya cenderung menjelaskan tingkat kinerja yang lebih tinggi (Sunnyoto,(2023).

Tabel 1. 2

Jumlah Karyawan Yang Resign PT Pretzelindo Sukses Pratama

No	Tahun	Jumlah Karyawan Generasi X	Jumlah Karyawan Generasi Y	Jumlah Karyawan Generasi Z
1	2022	0	61	30
2	2023	0	40	82
3	2024	0	32	120

Sumber: HRD PT Pretzelindo Sukses Pratama

Dalam dunia kerja modern, keterlibatan berbagai generasi dalam satu organisasi menjadi hal yang lumrah. Namun, keberagaman karakteristik, nilai, serta harapan dari masing-masing generasi sering kali memunculkan tantangan baru bagi perusahaan, khususnya dalam hal retensi dan motivasi kerja karyawan.

Data internal PT Pretzelindo Sukses Pratama selama tiga tahun terakhir (2022–2024) menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam jumlah karyawan yang mengundurkan diri (resign) berdasarkan generasi. Generasi Z menunjukkan tren peningkatan jumlah resign yang cukup tajam, yaitu sebanyak 30 orang pada 2022, 82 orang pada 2023, dan 120 orang pada 2024. Hal ini berbanding terbalik dengan Generasi X, yang dalam tiga tahun berturut-turut tidak mengalami pengunduran diri sama sekali (0 orang). Sementara itu, Generasi Y menunjukkan tren menurun, yakni 61 orang resign pada 2022, 40 orang pada 2023, dan 32 orang pada 2024.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja antar generasi berbeda-beda. Motivasi kerja, yang mencerminkan dorongan internal atau eksternal seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, menjadi faktor penting yang berdampak pada putusan tetap bertahan atau meninggalkan suatu pekerjaan. Generasi Z yang dikenal adaptif dan melek teknologi, ternyata menunjukkan tingkat motivasi kerja yang cenderung fluktuatif dan tidak stabil, sebagaimana tercermin dalam meningkatnya angka pengunduran diri. Di sisi lain, Generasi Y yang sebelumnya dikenal lebih dinamis dan demanding mulai menunjukkan penurunan angka resign, yang bisa jadi mencerminkan adanya peningkatan stabilitas motivasi kerja seiring bertambahnya usia dan pengalaman. Sedangkan Generasi X, dengan karakteristik yang loyal dan berorientasi pada kestabilan kerja, memperlihatkan tingkat motivasi kerja yang tinggi dan konsisten, sehingga tidak ada yang mengundurkan diri selama periode tersebut. Melihat data tersebut, penting untuk dilakukan penelitian yang fokus pada tingkat motivasi kerja antar generasi, agar perusahaan dapat menerapkan pendekatan manajemen yang tepat dan mampu mempertahankan karyawan dari berbagai generasi, terutama generasi muda yang cenderung lebih mudah berpindah pekerjaan.

Motivasi karyawan didefinisikan sebagai alat yang membantu karyawan mencapai tujuan organisasi (Marewo et al., 2020). Farid & Satia (2023) menemukan motivasi berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan semakin sering seorang manajer atau supervisor memotivasi stafnya, semakin banyak pekerjaan yang akan mereka selesaikan.

Berdasarkan informasi mengenai jumlah karyawan yang resign pada antar generasi diPT Pretzelindo Sukses Pratama dari tahun 2022 hingga 2024, mencatat adanya tren pengunduran diri (resign) yang signifikan dan berbeda antar generasi. Data menunjukkan bahwa Generasi Z mengalami peningkatan tajam dalam jumlah resign, yakni sebanyak 30 orang pada 2022, 82 orang pada 2023, dan 120 orang pada 2024. Sementara itu, Generasi Y menunjukkan penurunan jumlah resign, yaitu 61 orang pada 2022, 40 orang pada 2023, dan 32 orang pada 2024. Generasi X tidak mengalami pengunduran diri sama sekali dalam tiga tahun tersebut, yang mengindikasikan tingkat loyalitas yang sangat tinggi terhadap perusahaan.

Salah satu penentu utama seberapa kuat karyawan merasa terikat secara psikologis dengan perusahaan tempat mereka bekerja ialah komitmen kerja. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung bertahan lebih lama, menunjukkan loyalitas, dan memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya komitmen kerja sering kali berkorelasi dengan tingginya intensi untuk keluar dari pekerjaan (turnover)

Perbedaan ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen kerja antar generasi tidaklah sama. Generasi X, yang umumnya sudah berada pada jenjang karier yang stabil dan lebih berorientasi pada tanggung jawab serta loyalitas, memperlihatkan komitmen kerja yang sangat kuat. Sebaliknya, Generasi Z, sebagai generasi paling muda di dunia kerja, tampaknya masih dalam tahap pencarian jati diri profesional dan cenderung memiliki komitmen kerja yang rendah, yang tercermin dari tingginya tingkat pengunduran diri. Generasi Y, yang berada di antara keduanya, menunjukkan gejala transisi, dengan tren resign yang menurun setiap tahunnya yang dapat diinterpretasikan sebagai peningkatan komitmen seiring bertambahnya usia dan pengalaman kerja. Melalui data tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja antar generasi sangat bervariasi dan menjadi tantangan tersendiri

bagi manajemen SDM. Karenanya, penting bagi perusahaan untuk memahami tingkat komitmen masing-masing generasi, agar dapat menyusun strategi retensi serta pengembangan karyawan yang lebih tepat sasaran.

Komitmen mereka bisa meningkat jika apa yang mereka inginkan tercapai. Komitmen organisasi adalah kondisi di mana karyawan dapat menjelaskan perhatian, kesetiaan, dan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki dedikasi yang kuat terhadap organisasinya akan berperilaku baik dengan berusaha lebih keras dalam bekerja dan menjelaskan keinginan untuk bertahan lama di organisasi tersebut (Citrawati & Khuzaini, 2021). Sesuai temuan Fajriyanti, Rahmah & Hadiyanti (2023), besarnya dedikasi terhadap pekerjaan seseorang menyumbang dampak yang besar terhadap kinerja karyawan di Samarinda. Berdasarkan fakta yang ada, ditemukan terdapat hubungan yang baik antara dedikasi karyawan dengan motivasi. Artinya, pekerja yang memiliki komitmen tinggi juga sering kali menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi di tempat kerja. Apabila karyawan suatu perusahaan mengalami kinerja yang buruk, maka akan sulit, bahkan mustahil, bagi perusahaan tersebut untuk memenuhi dedikasinya terhadap target yang telah ditetapkan. Di sisi lain, banyak perusahaan yang terus berjuang untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan informasi jumlah resign karyawan PT Pretzelindo Sukses Pratama dari tahun 2022 sampai 2024, menunjukkan adanya perbedaan yang mencolok dalam jumlah resign berdasarkan generasi. Generasi Z mencatat peningkatan signifikan dalam jumlah pengunduran diri, yaitu 30 orang pada 2022, 82 orang pada 2023, dan 120 orang pada 2024, dengan total 232 orang selama tiga tahun. Di sisi lain, Generasi Y mengalami tren resign yang menurun, dari 61 orang pada 2022, menjadi 40 orang pada 2023, dan 32 orang pada 2024, dengan total 133 orang. Sementara itu, Generasi X tidak menunjukkan pengunduran diri sama sekali (0 orang) selama periode yang sama.

Salah satu faktor kunci yang menentukan apakah bisnis berhasil mencapai tujuannya ialah kinerja karyawan. Kinerja tidak hanya mencerminkan pencapaian tugas, tetapi juga menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta loyalitas terhadap pekerjaan. Salah satu indikator tidak langsung dari kinerja adalah tingkat

pengunduran diri (resign), di mana karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan komitmen kuat umumnya cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan. Karenanya, sangat penting mengantisipasi elemen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat merencanakan dan membangun tenaga kerja mereka untuk menjamin peningkatan kinerja (Pratama & Elista, 2020)

Tingginya tingkat resign pada Generasi Z dapat mencerminkan rendahnya stabilitas kerja dan dugaan tingkat kinerja yang belum optimal, karena karyawan yang sering berpindah kerja umumnya belum sepenuhnya beradaptasi atau belum menunjukkan produktivitas maksimal. Sebaliknya, tidaknya ada resign pada Generasi X mengindikasikan tingkat kestabilan dan konsistensi kinerja yang tinggi, yang mungkin disebabkan oleh pengalaman kerja, kedewasaan emosional, serta orientasi terhadap tanggung jawab jangka panjang. Generasi Y, yang berada di antara keduanya, mulai menunjukkan perbaikan dalam stabilitas kerja dengan penurunan angka resign tiap tahunnya, yang bisa diartikan sebagai peningkatan performa dan kedewasaan profesional. Melihat fakta tersebut, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana tingkat kinerja antar generasi dapat berbeda dalam satu perusahaan. Pemahaman ini tidak hanya membantu manajemen dalam menyusun strategi peningkatan kinerja, tetapi juga dalam mengelola potensi generasi muda agar mampu tumbuh dan berkembang secara produktif di dalam organisasi.

Namun, studi sebelumnya biasanya lebih menekankan pada satu kelompok generasi saja atau tidak mengeksplorasi perbedaan ciri-ciri antar generasi dengan cermat dalam konteks yang serupa. Saat ini masih sedikit penelitian yang membahas bagaimana komitmen organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan di tempat kerja yang seragam, khususnya di PT Pretzelindo Sukses Pratama. Hal tersebut khususnya berlaku bagi karyawan dari berbagai generasi.

Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk memahami bagaimana motivasi kerja dan komitmen memengaruhi kinerja mereka. Pemahaman ini tidak hanya bermanfaat untuk menciptakan strategi pengelolaan karyawan yang efektif tetapi juga mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja

karyawan dipengaruhi faktor internal, ketidakmampuan organisasi dalam mengatasi faktor tersebut adalah kendala utamanya.

Dari uraian di atas penting dilakukan penelitian, agar diperoleh kepastian motivasi dan komitmen menyumbang dampak pada kinerja karyawan antar generasi dilingkungan kerja PT Pretzelindo Sukses Pratama. Sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dilingkungan Kerja PT Pretzelindo Sukses Pratama BSD Serpong**".

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian untuk menyelidiki pengaruh motivasi kerja dan dedikasi organisasi terhadap kinerja personel di PT Pretzelindo Sukses Pratama. Hubungan antargenerasi dapat diselidiki, dengan penekanan khusus pada generasi X (lahir 1965-1980), generasi Y (lahir 1981-1996), dan generasi Z (lahir 1997-2012), terhadap motivasi kerja yang ada dan komitmen dari diri yang dialami serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana perbedaan motivasi kerja karyawan antar generasi dilingkungan kerja PT Pretzelindo Sukses Pratama ?
2. Bagaimana perbedaan komitmen kerja karyawan antar generasi dilingkungan kerja PT Pretzelindo Sukses Pratama ?
3. Bagaimana perbedaan kinerja karyawan antar generasi dilingkungan kerja PT Pretzelindo Sukses Pratama ?
4. Bagaimana Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilingkungan kerja PT Pretzelindo Sukses Pratama ?
5. Bagaimana Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan dilingkungan kerja PT Pretzelindo Sukses Pratama ?
6. Seberapa besar tingkat motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilingkungan kerja PT Pretzelindo Sukses Pratama?

1.4 Tujuan Penulisan

Adapun tujuannya untuk :

1. Menjelaskan perbedaan motivasi kerja karyawan antar generasi dilingkungan PT Pretzelindo Sukses Pratama
2. Menjelaskan perbedaan komitmen kerja karyawan antar generasi dilingkungan PT Pretzelindo Sukses Pratama
3. Menjelaskan perbedaan kinerja karyawan antar generasi dilingkungan kerja PT Pretzelindo Sukses Pratama
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan antar generasi dilingkungan kerja PT Pretzelindo Sukses Pratama.
5. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan antar generasi dilingkungan kerja PT Pretzelindo Sukses Pratama.
6. Menghitung atau membuktikan besarnya tingkat motivasi kerja dan komitmen karyawan dilingkungan kerja PT Pretzelindo Sukses Pratama

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaatnya, yaitu :

1. Aspek teoritis

Diharapkan temuan memberikan kontribusi teoritis melalui peningkatan pengetahuan dalam subjek manajemen sumber daya manusia, khususnya berkenaan dengan hubungan diantara motivasi kerja, dedikasi, dan kinerja karyawan secara keseluruhan lintas generasi. Temuan dimanfaatkan sebagai acuan pengembangan hipotesis yang mungkin relevan dengan subjek tersebut. Selain itu, literatur tentang pengaruh faktor insentif internal dan eksternal disediakan dengan bantuan penelitian ini serta tingkat komitmen organisasi dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat dijadikan dasar untuk kajian ilmiah lanjutan.

2. Aspek praktis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi PT Pretzelindo Sukses Pratama dan perusahaan lainnya dalam mengelola tenaga kerja antar generasi secara efektif. Penelitian ini dapat dijadikan panduan untuk merancang

kebijakan SDM yang inovatif, seperti program peningkatan motivasi kerja, strategi mempertahankan komitmen, dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Dengan memahami pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing, sekaligus menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan.

