

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

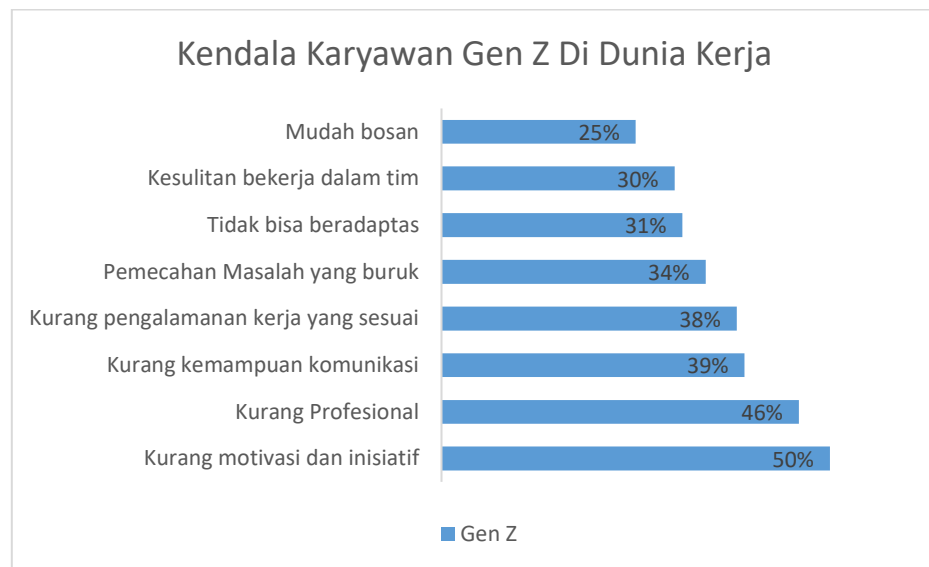
Dalam era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, agar karyawan maupun pemimpin dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting karena kinerja karyawan dan efektivitas mereka memiliki dampak langsung terhadap kesuksesan dan efektivitas organisasi. Penggunaan sumber daya manusia secara wajar dalam operasional bisnis menentukan ke berlangsung hidup suatu perusahaan atau organisasi. Sehingga peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia harus dijalankan sebaik mungkin.

Sumber daya manusia memainkan sebuah peran penting dalam suatu organisasi. Masa depan perusahaan juga akan bergantung pada bagaimana caranya karyawan bekerja serta berkontribusi di dalam sebuah organisasi. Organisasi juga harus menyadari bahwa setiap karyawan adalah aset berharga yang membutuhkan perhatian dan perlakuan yang baik dan tepat agar padat berjalan atau berkontribusi secara efektif sesuai dengan tujuan perusahaan. Semua individu memainkan peran yang sama pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi dapat berhasil apabila kinerja individu karyawannya baik, itulah mengapa suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya kinerja karyawan dapat memuaskan suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan karena dapat membantu suatu perusahaan untuk mewujudkan keberhasilan yang maksimal, sebaliknya tanpa ada kinerja karyawan maka perusahaan tidak dapat mewujudkan keberhasilan yang optimal.

Karyawan dianggap sebagai faktor produksi utama, oleh sebab itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan dari perusahaan. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan buruk, maka hal ini akan sangat memengaruhi organisasi atau perusahaan sehingga secara langsung dapat mengganggu stabilitas dari perusahaan. Selain stabilitas perusahaan, kinerja karyawan yang buruk juga dapat mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga diperlukan beberapa solusi serta pendekatan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah upaya keberhasilan seluruh karyawan untuk memenuhi tugas atau kewajiban setiap individu pada waktu yang ditetapkan berdasarkan hasil dari kesepakatan bersama.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Sangat penting mempertimbangkan kinerja organisasi, yang dapat didefinisikan sebagai kinerja seorang karyawan, proses manajemen organisasi secara keseluruhan, dan kinerja dapat diukur dan dibuktikan. Sedarmayanti (2019) dengan kata lain, kinerja karyawan menjadi ukuran keberhasilan organisasi dan pencapaian *output* kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan.



Sumber: Website DataIndonesia.id

Gambar 1. 1
Hasil Kendal Gen Z

Gambar diatas menunjukkan berbagai kendala yang dihadapi karyawan Gen Z di dunia kerja, dengan tantangan terbesar yaitu kurangnya motivasi dan inisiatif 50%, sikap kurang profesional 46% dan keterbatasan kemampuan komunikasi 39%, kurang pengalaman kerja yang sesuai 38%, pemecahan masalah yang buruk 34%, tidak bisa beradaptasi 31%, kesulitan bekerja dalam tim 30% dan faktor paling rendah adalah mudah bosan 25%. Data ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan Z masih perlu mengembangkan dalam *soft skill* dan kesiapan mental kerja agar dapat beradaptasi dan berkembang secara optimal di dunia kerja era modern.

Persaingan kinerja pada karyawan di era digital sudah semakin ketat, maka dari itu perlu untuk terus mengembangkan potensi diri yang dimiliki seorang karyawan secara lebih aktif. Generasi Z atau dikenal juga sebagai Gen Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997 sampai dengan 2012, sebelum generasi X dan juga generasi Y. menurut Sakitri (2021) Generasi Z sering disebut sebagai “*digital native*” sebab generasi ini di lahir dimasa ponsel pintar, berkembang bersama teknologi komputer yang canggih, serta mempunyai keterbukaan terhadap akses internet yang mudah.

Dapat disimpulkan bahwa Gen Z, informasi dan teknologi adalah hal yang sudah menjadi bagian dari kehidupan mereka, karena lahir dimana akses terhadap internet sudah menjadi budaya global, sehingga berpengaruh terhadap nilai dan tujuan hidup mereka. Gen Z cenderung mengutamakan kebebasan, kreativitas dan keseimbangan hidup-karir dalam pekerjaan mereka.

Menurut Beckman (2018), beberapa studi tentang generasi Z menunjukkan bahwa tidak seperti generasi sebelumnya rela setia pada satu perusahaan untuk jangka waktu yang lama, generasi Z cenderung menjadi generasi yang “berpindah pekerjaan”, artinya mereka tidak di satu perusahaan. Generasi z tidak puas dengan pekerjaan mereka karena tidak melihat prospek karier yang jelas dan merasa terlalu banyak beban dan stres dalam pekerjaan mereka, yang menyebabkan menurunnya kinerja dan kelelahan emosional (Laksono,2023). Generasi Z atau Gen Z cepat beradaptasi dengan teknologi dan menyukai fleksibilitas kerja. Namun Gen Z cenderung bosan dengan rutinitas yang monoton dan kurang pengalaman kerja, yang dapat menjadi tantangan dalam mempertahankan kerjanya (Mulia et al., 2025). Dengan sifat yang mudah bosan dan berpindah-pindah menyebabkan generasi Z kendalani suatu profesi sehingga diperlukan proses adaptasi yang baik untuk mengasah kompetensi baik *hard skill* maupun *soft skill* (Fauziyah Fitri et al., 2023).

Perdagangan dan jasa adalah pusat ekonomi suatu kota dan merupakan salah satu sumber potensi pertumbuhan pesat. Pada supermarket biasanya menjual barang secara ritel dan melakukan kegiatan pelayanan seperti distribusi dan pertukaran barang. Seorang karyawan yang produktif dapat memahami apa yang harus dilakukan pada pekerjaan yang diberikan kepadanya. Namun, terkadang ada karyawan yang belum memahami dan kurang paham akan pekerjaannya.

Kecamatan Kuningan memiliki beberapa supermarket yang sudah lengkap menyediakan kebutuhan sehari-hari. Dilihat dari tabel 1.1 berikut merupakan supermarket di Kecamatan Kuningan.

Tabel 1. 1
Daftar Supermarket Di Kec. Kuningan

Nama Supermarket
Surya Toserba
Yogya Toserba
Esbe Toserba
Terbit Toserba
Griya Toserba

Sumber: Data Primer

Jika dilihat dari tabel 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa supermarket di kota kuningan cukup banyak dan menyediakan kebutuhan sehari-hari yang beraneka ragam. Supermarket diatas dapat dikatakan supermarket unggulan di kecamatan kuningan, dikarenakan sudah cukup *familiar* di kalangan masyarakat dan tidak perlu diragukan lagi dengan kualitas produk yang disediakannya. Hal ini menjadi acuan perusahaan ritel tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Yang dimana karyawan dengan memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas perusahaan sebaliknya jika kinerja yang buruk akan menurunkan kualitas pelayanan.

Untuk memperkuat permasalahan yang ada dan mengetahui kondisi kinerja karyawan saat ini pada karyawan supermarket Generasi Z, penulis melakukan pra-survei. Pra-survei ini dilakukan dengan membagikan kuesioner, yang mencakup indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kepada 50 karyawan. Data dibawah ini hasil dari Pra-survei:

Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan Generasi Z

No	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan	Total Responden (%)
		Ya	Tidak		
Kualitas					
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan pimpinan ?	85 %	15 %	50	100
Kuantitas					
2.	Saya bekerja secara efektif, cekatan dan cepat pada pekerjaan yang telah diberikan ?	32 %	68 %	50	100
Pelaksanaan Tugas					
3.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan ?	36 %	64 %	50	100
Tanggung Jawab					
4.	Saya memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan ?	41 %	59 %	50	100

Sumber : Pra Survei Karyawan Supermarket Generasi Z

Berdasarkan tabel pra survei di atas terlihat bahwa tingkat kinerja karyawan Supermarket Generasi Z masih dibawah ekspektasi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya jumlah karyawan yang memberikan jawaban Tidak dibandingkan jawaban Ya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan supermarket generasi z masih kurang dalam kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Ada 3 pertanyaan yang paling banyak menjawab Tidak yang pertama dengan presentase 68% menjawab tidak dalam bekerja secara efektif, cekatan dan cepat pada pekerjaan yang telah diberikan sedangkan yang menjawab Ya persentase 32%. Yang kedua dengan presentase 64% menjawab tidak dalam kurang keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan yang menjawab Ya presentase 36%. Dan yang ketiga dengan presentase 59% menjawab tidak dalam kurangnya sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan sedangkan yang menjawab Ya Presentase 41%.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah ketahanan kerja. Ketahanan kerja adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan sukses pada situasi yang penuh tekanan, memulihkan diri dan berkinerja sebaik mungkin, serta mengatasi rintangan sehingga dapat bekerja kembali. Sebaliknya jika ketahanan kerja menurun akan mengacu pada kondisi dimana kemampuan seorang karyawan untuk bertahan, beradaptasi dan pulih dari tekanan atau tantangan di tempat kerja akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian yang dilakukan Sinuraya & Harmen (2024) ketahanan kerja berdampak positif antara kinerja, yang artinya menunjukkan tingkat ketahanan kerja yang tinggi akan berkinerja lebih baik secara rata-rata. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kusumaputri et al (2018) menyebutkan *resilience* karyawan berdampak negatif yang artinya tinggi rendahnya ketahanan kerja tidak memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan adaptasi. Kemampuan adaptasi adalah kesiapan dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, tugas dan situasi kerja yang dinamis. Sebaliknya jika kemampuan adaptasi menurun berpengaruh langsung pada kualitas kerja karyawan, sehingga menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Rajagukguk, Maringan, et al (2024) kemampuan adaptasi berpengaruh positif, artinya bahwa kemampuan adaptasi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan baru sangat menentukan keberhasilan karier karyawan dan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang membuat karyawan lebih bersemangat, fokus dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya, dengan motivasi yang kuat karyawan akan lebih produktif dan mampu mencapai target kerja dengan lebih baik. Sebaliknya jika motivasi kerja

yang rendah karyawan cenderung kehilangan semangat, mudah menyerah dan mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan Vanderson et al (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya ketika karyawan merasa termotivasi dan melihat relevansi pekerjaan mereka dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi, mereka cenderung berkerja lebih keras dan lebih produktif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fransiska & Tupti (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif yang artinya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan fenomena dan Analisis riset gap diatas adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, hal tersebut menjadikan penulis tertarik dan melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Ketahanan Kerja, Kemampuan Adaptasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Supermarket Generasi Z”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tentang pengaruh ketahanan kerja, kemampuan adaptasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah berikut ini :

1. Bagaimana Pengaruh Ketahanan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Generasi Z?
2. Bagaimana Pengaruh Ketahanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Generasi Z?
3. Bagaimana Pengaruh Kemampuan Adaptasi terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Generasi Z?
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Generasi Z?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah yang telah tersusun, maka terbentuk tujuan penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh ketahanan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Generasi Z.
2. Untuk mengetahui pengaruh ketahanan kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Generasi Z.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan adaptasi terhadap kinerja karyawan Supermarket Generasi Z.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Generasi Z.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dalam memperkaya konsep dalam ilmu manajemen, khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan data empirik terbaru dalam mengembangkan teori-teori selanjutnya mengenai kinerja karyawan
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan serta menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam Menyusun penelitian selanjutnya.
 - b. Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan menambah pengetahuan penulis terutama dengan hal- hal yang berhubungan dengan ketahanan kerja, kemampuan adaptasi, dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.