

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Revolusi industri 4.0 membuat persaingan saat ini semakin ketat, setiap perusahaan harus dapat lebih *adaptif* dan *responsif* dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi pada saat ini. Perusahaan pada saat ini harus bisa meningkatkan sumber daya manusia agar dapat memanfaatkan teknologi secara efektif dan efisien, teknologi tidak akan dapat berjalan secara optimal jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia (SDM) handal dan memiliki produktivitas kerja tinggi, (Hasanah, 2020). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan dengan kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia, (Lilian dan Pamuji, 2021).

Perusahaan sebagai organisasi mempunyai peranan yang besar untuk mengelola faktor produksi sedemikian rupa sehingga menjadi satu kesatuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan dituntut agar dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang baik dalam bekerja, (Adnyani dan Dewi, 2019). Melihat pentingnya kebutuhan sumber daya manusia membuat perusahaan lebih memperhatikan bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi dalam pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan dimulai dari

penarikan, seleksi, dan pengembangan. Perusahaan dituntut harus bisa memusatkan kondisi yang mendukung prestasi kerja karyawannya. Produktivitas yang tinggi dan dapat selalu meningkat serta harus didukung oleh karyawan yang berkeinginan untuk berprestasi guna mencapai hasil yang terbaik dalam pelaksanaan kerjanya (Hasanah, 2020). Unsur utama pada kemajuan perusahaan merupakan sumber daya manusia, yang berfungsi sebagai penggerak perusahaan, inspirasi serta sebagai otak berjalannya suatu perusahaan.

Selain itu sumber daya manusia juga memberikan dampak yang sangat besar bagi perusahaan, semakin baik perusahaan memiliki sumber daya manusia maka akan semakin baik perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan akan membuat kinerja perusahaan menurun yang mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian (Hutabarat et al., 2021). Sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik akan digunakan perusahaan sebagai acuan penilaian prestasi kerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Prestasi adalah hasil dari sebuah keberhasilan yang dicapai oleh seseorang, prestasi kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan berbagai pekerjaan yang berkaitan dengan kebutuhan (Adnyani dan Dewi, 2019). Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja yang menjadi salah satu kebutuhan bagi perusahaan (Hutabarat et al., 2021). Timbulnya prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi

internal maupun berasal dari luar diri seseorang (motivasi eksternal) (Hasanah, 2020).

Keberhasilan seorang pimpinan dalam mengerahkan para bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor seperti pengalaman dan budaya perusahaan menjadi daya pendorong yang efektif. Demografi angkatan kerja saat ini terdiri dari generasi X (tahun kelahiran 1965 sampai 1980), generasi Y (1981 sampai 1996), dan generasi Z (1997 sampai 2007), (Pratama dan Elistia, 2020). Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan mengenai generasi Z berikut merupakan jumlah populasi Generasi Z di Lampung pada tahun 2020.

Tabel 1.1 Jumlah Populasi Gen Z di Bandar Lampung

No	Generasi	Jumlah Populasi		
		Laki-Laki	Perempuan	Total
1	Pre Boomer	79.728 Jiwa	79.467 Jiwa	159.195 Jiwa
2	Boomer	538.072 Jiwa	495.513 Jiwa	1033.585 Jiwa
3	Generasi X	948.753 Jiwa	907.410 Jiwa	1856.163 Jiwa
4	Milenial	1.191.112 Jiwa	1.144.774 Jiwa	2.335.886 Jiwa
5	Generasi Z	1.221.072 Jiwa	1.154.649 Jiwa	2.375.721 Jiwa
6	Post Generasi Z	638.058 Jiwa	609.230 Jiwa	1.247.288 Jiwa

Sumber: Badan Pusat Statistik (Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah populasi generasi Z di Lampung pada tahun 2020 sebanyak 2.375.721 jiwa, hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia pada saat ini didominasi dengan generasi Z terdapat 2.375.721 juta jiwa yang masuk kedalam kategori generasi Z di Lampung. Penyebaran generasi Z di Lampung pada tabel 1.1 menunjukkan bahwasannya di Lampung bisa dikatakan jumlah generasi Z cukup padat yang mana terdapat 12 juta jiwa generasi Z di Indonesia mendominasi dunia pekerjaan pada saat ini dan 57% dari total kategori generasi Z itu merupakan pegawai tetap, (Pratama dan Elistia, 2020).

Generasi Z kian optimis didorong dengan kenyataan bahwasannya mereka

masih baru dalam bekerja secara profesional namun senantiasa bersemangat serta senantiasa siap dalam mengatasi munculnya tantangan-tantangan yang ada nantinya. Pada kondisi seperti ini hal memungkinkan untuk memberi pengaruh ialah faktor atau aspek lingkungan yang menciptakan sistem pengasuhan yang sudah ditentukan, sementara generasi Z dipandang lebih butuh akan konsistensinya pada suatu respon. Menciptakan pengalaman kerja dan budaya perusahaan menjadi salah satu tantangan perusahaan dalam meningkatkan potensi dan prestasi kerja yang dimiliki generasi Z.

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang Martoyo dalam Mutholib dan Risnadi, (2022). Perusahaan yang memperhatikan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya.

Budaya perusahaan merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntutan bagi setiap elemen organisasi suatu

perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Oleh karena itu budaya organisasi yang sudah baik sebaiknya dipertahankan atau bahkan perlu ditingkatkan dan disesuaikan dengan tuntutan zaman, karena budaya organisasi adalah salah satu hal yang tidak bisa kita lupakan begitu saja dalam sebuah organisasi. Dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbagai penelitian yang meneliti pengaruh budaya dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada generasi Z, seperti penelitian Afuan et al., (2020) berdasarkan hasil pengujiannya yang dilakukan pada tahun 2020, dapat diambil kesimpulan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan pada penelitian Indrawan (2017), diketahui bahwa etika kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan budaya perusahaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini tidak sejalan dengan penelitian Afuan et al., (2020), oleh karena itu adanya perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh budaya dan pengalaman kerja

terhadap prestasi kerja karyawan khususnya pada generasi Z.

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN GENERASI Z)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan generasi Z?
2. Apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada generasi Z?
3. Apakah pengalaman kerja dan budaya perusahaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan generasi Z?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan generasi Z
2. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan pada generasi Z
3. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan budaya perusahaan terhadap prestasi kerja pada karyawan generasi Z.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Untuk dapat lebih memberikan wawasan dan pandangan yang luas kepada peneliti, khususnya mengenai pengalaman kerja, budaya perusahaan dan prestasi kerja pada karyawan generasi Z.

2. Untuk akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan literatur dan referensi dalam penelitian dimasa yang akan datang, khususnya dalam pemahaman mengenai pengalaman kerja, budaya perusahaan, dan prestasi kerja.

3. Untuk pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi pengembangan mengenai pengalaman kerja ,budaya perusahaan, dan prestasi kerja, serta dapat memberikan informasi bagi pengelola sumber daya manusia dalam melakukan penelitian mengenai pengalaman kerja, budaya perusahaan, dan prestasi kerja.