



JURNAL RISET MANAJEMEN INDONESIA (JRMI)

Volume 5, Number 3, 2023

E-ISSN : 2723-1305

Open Access: <https://jurnal.pascabangkinang.ac.id/index.php/jrmi>

Analisis Pengaruh Kesenjangan Generasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan di dalam Perusahaan

¹Muhamad Ardi Nupi Hasyim, ²Saepulloh Hidayat, ³Fauzan Riezky Utama

^{1,2,3} Universitas Koperasi Indonesia

¹ardi@ikopin.ac.id | ²saepullohidayat9a@gmail.com | ³fauzanrizky107@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2023

Disetujui 15 Juli 2023

Diterbitkan 31 Juli 2023

Kata kunci:

Pemasaran, generasi

ABSTRAK

Judul penelitian ini yakni analisis strategi pemasaran untuk meningkatkan penjualan pada PT Nusantara Turbin dan Propulsi Di Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi pemasaran yang diterapkan oleh usaha UMKM untuk meningkatkan penjualan. Metode analisis data dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini yakni berasal dari sumber primer yang berasal langsung dari karyawan dan sekunder dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Nusantara Turbin dan Propulsi.

ABSTRACT

The title of this study is an analysis of marketing strategies to increase sales at PT Nusantara Turbine and Propulsion in Bandung. This study aims to find out how the marketing strategy implemented by MSME businesses to increase sales. Methods of data analysis in this study researchers used descriptive data method with a qualitative approach. The collection of data in this study came from primary sources that came directly from employees, namely by using a questionnaire distributed to employees of PT Nusantara Turbin and Propulsi.

Keywords :

Marketing, generation



©2023 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).)

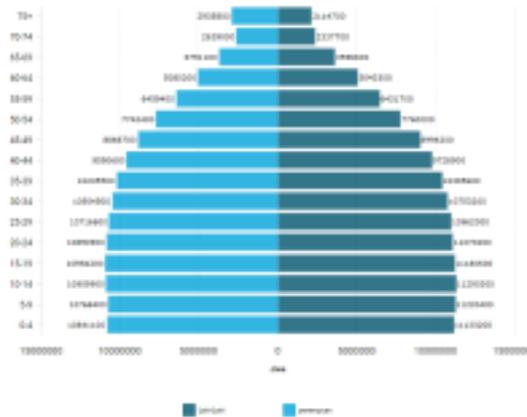
PENDAHULUAN

Faktor utama pencapaian kinerja yang maksimal yakni komunikasi dalam lingkungan kerja yang baik, akan tetapi seringkali komunikasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan sering menjadi kendala terlebih kendala ini melibatkan karyawan yang mempunyai kesenjangan usia yang cukup jauh. Kesenjangan dalam faktor usia biasanya antara karyawan senior dengan karyawan baru yang berusia 20-25 tahun (Putri, Hartanto, and Husna n.d.). Menurut Gravett dan Throckmorton (2007) menghasilkan generation gap dimana memiliki perbedaan cara berpikir, kebiasaan, sikap dan Tindakan sehingga organisasi tersebut akan mengalami kerentanan dalam hal komunikasi yang menjadi awal munculnya konflik antar generasi.

Pengalaman kerja yang berbeda juga dapat menyebabkan generation gap di tempat kerja. Senior yang telah bekerja dalam suatu perusahaan atau industri dalam waktu yang lama mungkin memiliki pengalaman yang lebih banyak dan luas dibandingkan dengan junior yang baru bergabung. Hal ini dapat memengaruhi cara pandang dan prioritas yang dianut oleh masing masing generasi dalam bekerja.

Terdapat perbedaan dari para peneliti mengenai tahun kelahiran untuk membedakan generasi, namun sebagian besar setuju bahwa terdapat empat generasi karyawan secara umum, yaitu : Veteran (1925-1944), Baby Boomers (1945-1964), generasi X (1965-1981) dan generasi Y (1982-2000) (Hart, 2006; Howe et al, 2000; Yu dan Miller, 2003; Wong, 2008). (Mulyanti 2021)

Sumber : databoks



Gambar 1. 1 Grafik Pertumbuhan Penduduk Indonesia 2019

Saat ini di Indonesia, komposisi penduduk didominasi oleh kelompok penduduk yang lahir antara tahun 80 sampai 2000an awal, yang artinya saat ini Indonesia memiliki penduduk usia produktif yang sangat besar yang mana penduduk dengan usia produktif ini merupakan generasi Y atau generasi milenial. Hal ini dapat dilihat dalam data komposisi penduduk dari databoks. Tingginya jumlah penduduk yang berada dalam kelompok milenial yang telah memasuki usia produktif berdampak pada dominasi angkatan kerja saat ini. Akan tetapi kesimpulan yang diharapkan tersebut tidak lah terjadi terhadap salah satu perusahaan yang terletak di daerah Bandung ini, bahwasannya perusahaan ini memiliki sebuah permasalahan yakni dimana perusahaannya masih ketergantungan terhadap karyawan yang didominasi oleh generasi X atau generasi boomer, seperti pada data berikut.

	Kelompok	Jumlah	%
1	s/d 25 Th	29	14.6%
2	26 – 35 Th	82	41.2%
3	36 – 45 Th	25	12.6%
4	46 – 55 Th	5	2.5%
5	51 – 55 Th	41	20.6
6	> 55 Th	17	8.5%

Data 1. 1Pengelompokan karyawan berdasarkan usia pada tahun 2023

Untuk mengatasi gap generation atau kesenjangan usia di tempat kerja, penting bagi perusahaan untuk memahami perbedaan antar-generasi dan memfasilitasi dialog dan kolaborasi antar-generasi yang berbeda. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan dan workshop.

KAJIAN TEORITIS

Perbedaan Generasi

Generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama, sehingga individu yang menjadi bagian dari satu generasi adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentan waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi historis yang sama (Manheim, 1952)

Selanjutnya Kupperdschmidt (2000) mendefinisikan generasi "A generation can be defined as an identifiable group that shares birth years, age location and significant life events at critical developmental stages". Pendapat Kupperdschmidt melengkapi pendapat Mannheim yaitu dengan menambahkan bahwa peristiwa-peristiwa penting yang dialami oleh sekelompok individu tersebut terjadi pada masa-masa kritis perkembangan hidupnya.

Hansen dan Leuty (2012)(Anon n.d.-b), istilah generasi biasanya merujuk pada kelompok individu (karyawan) yang berbagai pengalaman kerja umum atau pengalaman hidup. Kehadiran empat generasi berbeda yang bekerja hari ini : Babyboomer, Generasi X, Generasi Y dan Generasi Z. Bukti menunjukkan bahwa ada perbedaan nyata dalam harapan dan motivator melintasi generasi ini.

Selanjutnya beberapa hal yang menjadi dasar dalam membedakan nilai-nilai generasi dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, loyalitas pada pemberi kerja, sikap dan penghargaan pada otoritas, gaya dan kebutuhan belajar, kecenderungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dan sikap pada supervisor (Rina, 2017)(Susi Adiawaty 2019)

Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. (Krisnayanti, Wayan, and Utama n.d.)

Kualitas kerja dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Dessler (1992 :476) kualitas kerja dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya: (1) Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap para pegawai, (2) Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, (3) Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai, (4) Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan penting yang melibatkan pekerjaan mereka, (5) Kompensasi yang cukup dan fair, (6) Lingkungan yang aman dan sehat.

Terwujudnya kualitas kerja yang telah ditetapkan perusahaan, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawannya dengan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000).(SURYA AKBAR 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif untuk menggabungkan persoalan yang dapat digeneralisir. Metode kuantitatif ini yang akan menjadi instrumen dalam penelitian dan analisis dilakukan secara terus menerus dari awal penelitian hingga analisis data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan melakukan wawancara, dimana peneliti memilih HRD di sebuah perusahaan sebagai penelitian awal. Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan sebuah data penelitian yakni sebuah kuesioner. Teknik dari pengambilan sampel yang digunakan peneliti yakni peneliti menetapkan jumlah sampel responden yang terdiri dari pekerja atau karyawan yang berusia 25-55 tahun. Sesuai dari data yang di dapatkan dari wawancara awal kepada HRD di sebuah perusahaan.

Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dibuat dan disusun secara sistematis berupa rangkaian daftar pertanyaan berdasarkan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel. Penyebaran kuesioner ditujukan untuk mencari data terkait pengaruh kesenjangan generasi dalam perusahaan. Pertanyaan dalam kuesioner bersifat tertutup agar responden dapat langsung memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa data yang telah diperoleh dalam penelitian ini mengarah pada pembuktian hipotesis untuk melihat apakah perbedaan generasi dapat berpengaruh terhadap pola komunikasi dan kualitas kerja karyawan didalam perusahaan .

Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan bantuan program Microsoft excel. Item dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel pada nilai signifikan 5%. Berdasarkan hasil penilitan yang sudah dilakukan bahwasannya di dapatkan untk r tabel $df=n-2$ ($10-2=8$) yaitu 0.6319. Berdasarkan hasil yang diperoleh indikator kesenjangan generasi (x) dapat dikatakan valid. Kemudian untk variabel kinerja karyawan (Y) 2 dari 5 indikator dapat dikatakan valid. Sebagaimana seperti yang sudah tertera pada tabel berikut.

Responden	X			Total	Y					Total
1	5	5	4	14	4	5	4	4	4	21
2	4	5	5	14	5	5	3	5	4	22
3	4	5	4	13	4	5	5	4	4	22
4	5	5	5	15	5	4	4	5	4	22
5	5	5	4	14	5	4	3	4	4	20
6	4	5	4	13	4	4	4	5	4	21
7	4	5	4	13	5	4	4	4	4	21
8	4	5	4	13	4	2	5	3	2	16
9	4	4	4	12	4	5	5	4	4	22
10	4	4	3	11	5	4	3	5	3	20
rhitung	0,688875	0,789205	0,827586		0,172917	0,899185	-0,14882	0,621118	0,909172	
rtabel	0,6319	0,6319	0,6319		0,6319	0,6319	0,6319	0,6319	0,6319	
V/T	Valid	Valid	Valid		Tidak	Valid	Tidak	Tidak	Valid	

tabel 1 uji validasi 1

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (rliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

Instrumen dikatan reliable jika koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 dari uji reliabilitas yang telah dilakukan maka berikut hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variable.

Responden	X			Total	Y			Total
1	5	5	4	14	5	4	9	
2	4	5	5	14	5	4	9	
3	4	5	4	13	5	4	9	
4	5	5	5	15	4	4	8	
5	5	5	4	14	4	4	8	
6	4	5	4	13	4	4	8	
7	4	5	4	13	4	4	8	
8	4	5	4	13	2	2	4	
9	4	4	4	12	5	4	9	
10	4	4	3	11	4	3	7	
rhitung	0,688875	0,789205	0,827586		0,899185	0,909172		
rtabel	0,6319	0,6319	0,6319		0,6319	0,6319		
V/T	Valid	Valid	Valid		Valid	Valid		
Varians Item	0,21	0,16	0,29	0,66	0,76	0,41	1,17	
Varians Total	1,16				2,09			
Reliabilitas	0,646551724				0,880382775			

tabel 2 hasil uji reliabilitas 1

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas untuk variable kesenjangan generasi (x) adala 0,6466 dan variable kinerja karyawan adalah 0,8803. Berdasarkan seluruh hasil tersebut diketahui nilainvariabel Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 yang artinya variable tersebut reliable atau konsisten.

Berdasarkan penelitian yang sudah diuji antara kesenjangan generasi terhadap kualitas kinerja karyawan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas bahwasannya kesenjangan generasi tidak cukup mengganggu terhadap kualitas kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari kecenderungan jawaban responden dari dua generasi yang cenderung merasa puas dengan dengan pekerjaan yang mana didalamnya banyak perbedaan dari nilai-nilai, sikap, atau preferensi antara generasi.

Tidak hanya itu bahwasannya para responden cukup merasa puas dalam berkomunikasi dengan rekan kerja antar generasi yang berada didalam perusahaan yang mana komunikasi tersebut dapat terbilang terjaga dengan baik.

KESIMPULAN

Dari hasil analisa data yang diperoleh untuk melihat ada atau tidak adanya pengaruh kesenjangan generasi terhadap kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan, diperoleh hasil dari analisa korelasi uji validitas dan uji reliabilitas yang baik, yang berarti pengaruh dari kesenjangan generasi ini terhadap kualitas kinerja karyawan tidaklah cukup berpengaruh. Akan tetapi dengan tidak berpengaruhnya kesenjangan generasi, alangkah baiknya perusahaan melakukan regenerasi yang cukup baik agar tidak terlena dengan keadaan saat ini yang mana pada nantinya kondisi seperti ini akan terus terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- URYA AKBAR. 2018. "ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJAKARYAWAN." Anon. n.d.-b. "182-Article Text-323-1-10-20200424."
- Krisnayanti, Putu Natalia, I. Wayan, and Mudiarta Utama. n.d. E-Jurnal Manajemen Unud LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PT. DELTA SATRIA DEWATA DENPASAR.
- Mulyanti, Rita Yuni. 2021. PERBEDAAN NILAI-NILAI KERJA GENERASI BABY BOOMER, GENERASI X DAN GENERASI Y. Vol. 11.
- Putri, Gabriella Sagita, Bobie Hartanto, and Nisrin Husna. n.d. "Sosial : Jurnal Penelitian Ilmu Ilmu Sosial; Generation Gap; Analisa Pengaruh Perbedaan Generasi Terhadap Pola Komunikasi Organisasi Di Perusahaan Consumer Goods Di Kota Surabaya."
- Susi Adiaty. 2019. "TANTANGAN PERUSAHAAN MENGELOLA PERBEDAAN GENERASI KARYAWAN." TANTANGAN PERUSAHAAN MENGELOLA PERBEDAAN GENERASI KARYAWAN.