

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi yang strategis dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia sendiri merupakan faktor penting dalam menggerakkan sebuah organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Pada era yang semakin maju ini tentunya mendorong manusia menuju kehidupan yang lebih baik lagi. Kinerja dan prestasi itulah yang menjadi bukti pencapaian seorang kinerja. Sehingga dibutuhkan kinerja karyawan yang lebih baik. Untuk mencapai sebuah tujuan tentunya diperlukan karyawan generasi Z yang berpengetahuan dan mempunyai keterampilan yang tinggi sehingga kinerja karyawan generasi Z akan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa perusahaan untuk bisa bertahan dalam kerasnya persaingan bisnis yang tidak selalu stabil.

Generasi Z adalah generasi pertama yang lahir didunia di mana segala aspek fisik (manusia dan tempat) mempunyai ekuivalen digital. Menurut generasi Z dalam dunia nyata maupun maya adalah di mana dunia yang sangat berdampingan atau tumpang tindih dalam kehidupannya. Generasi Z selalu dapat berusaha dengan baik dalam melakukan kustomisasi dan mengidentifikasi atau menyesuaikan identitas mereka sendiri agar dikenal dunia lebih mudah. Generasi Z atau yang dikenal dengan sebutan generasi menunduk kini telah meramaikan dunia kerja. Hasil sensus penduduk tahun 2020 menunjukkan bahwa penduduk Indonesia didominasi sebagian besar oleh generasi Z dengan persentase sebesar 29,94 sedangkan generasi milenium sebesar 25,87%. Maka dari itu generasi Z memiliki peran dalam memberikan perubahan dan

perkembangan diindonesia. Generasi Z merupakan istilah yang diberikan pada generasi yang lahir pada tahun 1995-2012, (David dan Jonah, 2018). Sehingga perusahaan membutuhkan generasi Z yang berpotensi dan juga dapat melaksanakan tugas dengan optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Karena semua pencapaian ini dipengaruhi oleh kinerja generasi Z.

Satu hal positif yang bisa diambil dari generasi Z yaitu keterbukaan, niat yang amat besar untuk maju, dan tingginya wawasan serta pengetahuan. Hal tersebut sangat wajar karena generasi Z tumbuh pada jaman yang memudahkan setiap manusia untuk mencari informasi akan suatu hal yang baru dan juga teknologi yang kini semakin maju. Dalam mencari pekerjaan faktor yang paling diutamakan yaitu pemenuhan kepuasan dan kesempatan untuk mengembangkan skill dan talenta. Dalam tahap retensi pekerjaan, hubungan yang baik dengan atasan merupakan krusial yang sangat penting sama dengan jumlah penghargaan dan kompensasi yang ada pada pekerjaannya. Semua faktor ini membuktikan natur generasi Z yang cenderung sosial dan mencari pembuktian diri. Maka dari itu perusahaan harus memfasilitasi lingkungan kerja yang dinamis dan menciptakan hubungan antar pekerja yang harmonis. Dalam hal ini generasi Z menganggap bahwa *Financial reward*, kontribusi terhadap sesuatu yang berarti dan pengakuan merupakan faktor yang utama. Penekanan pada pengakuan dan kesempatan untuk membuktikan diri adalah poin penting yang harus diketahui dan dicatat oleh perusahaan. Dengan demikian suasana dan lingkungan pekerjaan dapat beradaptasi dengan membludaknya suplai tenaga kerja generasi Z dimasa mendatang.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan suatu tugas-tugas yang telah diberikan oleh suatu perusahaan

kepadanya yang didasarkan atas skill, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang telah disediakan atau yang telah ditentukan. Menurut Wibowo (2016) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Sebuah perusahaan tentunya memiliki aspek yang mendukung ataupun yang mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z secara optimal. Beberapa aspek-aspek yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin ataupun atasan untuk mempengaruhi perilaku seorang karyawannya agar bisa bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan gaya kepemimpinan seorang pimpinan perlu diperhatikan. Menurut Thoaha (2017) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat seseorang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sedangkan menurut Sadariah (2016) Gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan manajer untuk mempengaruhi, mengatur, dan mengkoordinasi karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang efektif. Seorang pemimpin juga harus mengetahui situasi maupun kondisi dalam suatu perusahaan seperti sistem yang digunakan dan juga target yang ingin dicapai sebelum menentukan gaya kepemimpinan yang paling baik digunakan. Dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau suatu kemampuan tertentu dari masing-masing

pemimpin dalam berkomunikasi, berinteraksi dan bersikap untuk mempengaruhi ataupun mendorong bawahan agar dapat melakukan suatu pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini telah dibuktikan Oleh, Abdul *et al.* (2018) pada penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai PT.ABC Makassar berpengaruh signifikan.

Setiap pemimpin tentunya menginginkan perusahaan yang dikelolanya bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peranan SDM di sini sangat berpengaruh dalam majunya sebuah perusahaan, untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki maka seorang pimpinan wajib memberikan motivasi kepada seluruh karyawan yang ada. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku seorang karyawan saat bekerja. Menurut Servina *et al.* (2021) motivasi adalah kekuatan potensial dalam tubuh manusia, yang dapat berkembang secara mandiri atau melalui banyak kekuatan eksternal yang pada dasarnya berkembang di sekitar materi dan non materi. Selain itu yang perlu diketahui tingkat motivasi setiap kinerja generasi Z atau karyawan tentunya berbeda antara satu dengan yang lainnya. Tingkat motivasi dapat dilihat dari pendidikan, keuangan dan kedudukannya. Penelitian ini telah dibuktikan oleh Abdul *et al.* (2018), Rahutami *et al.* (2018), James (2020), Lutfi *et al.* (2020) dan Sulova *et al.* (2020) bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan.

Jika generasi Z memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan akan meningkat dan perusahaan akan berkembang dengan baik. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bisa merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian ini telah dibuktikan oleh Penelitian ini telah dibuktikan oleh Abdul *et al.* (2018), Rahutami *et al.* 2018), James (2020), Lutfi *et al.* (2020) dan Sulova *et al.* (2020) bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada CV. Magic Skin pemimpin yang ada pada perusahaan kurang improvisasi untuk memberikan motivasi dan menetapkan disiplin kerja kepada staf atau bawahannya, seperti :

1. Kurang memberikan masukan-masukan positif kepada pegawai
2. Kurang memberikan semangat kepada pegawai
3. Kurang menghargai pendapat/masukan yang diberikan pegawai kepada atasan.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan instansi pemerintah dan keinginan bawahan akan mendorong peningkatan kerja bagi pegawai. Karena kinerja yang baik akan menunjang pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. namun sering kali banyak didapat bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi orang-orangnya untuk meningkatkan kinerjanya. Hal itu dapat dilihat dari beberapa karyawan pada perusahaan CV. Magic Skin yaitu:

1. Banyaknya pegawai yang menyalahi aturan prosedur kerja seperti :begitu banyaknya karyawan yang telat masuk kerja
2. Dalam hal pekerjaan pimpinan kurang memberikan arahan sehingga banyak pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu.

CV. Magic Skin merupakan perusahaan kosmetika yang sedang berkembang pesat bergerak dibidang produksi dan penjualan produk perawatan kecantikan. Perusahaan

ini berdiri sejak tahun 2013. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan CV. Magic Skin yang beralamatkan di jalan Nakula No. 44 RT 49 RW 10 Ketanggungan, Wirobrajan, Yogyakarta, Daerah istimewa Yogyakarta, 55252. Perusahaan dengan karyawan yang berjumlah 150 orang.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang ada pada generasi Z maka dilakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z CV. Magic Skin”

1.2 Rumusan Masalah

Dalam latar belakang penelitian diatas maka masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan generasi Z pada CV. Magic Skin ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z pada CV. Magic Skin?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z pada CV. Magic Skin?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z pada CV. Magic Skin?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada CV. Magic Skin memiliki beberapa tujuan penelitian antaranya sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan generasi Z CV. Magic Skin
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan generasi Z CV. Magic Skin

3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z CV. Magic Skin
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z CV. Magic Skin

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari dua jenis yaitu

1.4.1 Manfaat teoritis

Berikut manfaat teoritis pada penelitian :

1. Hasil penelitian pada CV. Magic Skin ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dibidang kecantikan.
2. Hasil penelitian pada CV. Magic Skin ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan didunia kerja untuk mengatasi permasalahan yang ada.

1.4.2 Manfaat praktis

Berikut manfaat praktis pada penelitian:

1. Hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Magic Skin dapat digunakan untuk memecah masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.
2. Penelitian yang dilakukan pada CV. Magic Skin merupakan suatu bagian dari penerapan ilmu yang diterima mahasiswa program manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercubuana Yogyakarta.