

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja merupakan komponen penting yang menentukan keberlangsungan sebuah organisasi maka dari itu organisasi harus selalu memantau kinerja pegawainya dengan tujuan untuk menjaga agar kinerja pegawai tetap stabil dan bahkan meningkat supaya tujuan dari perusahaan juga semakin cepat tercapai (Wihara, 2019). Serta kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai, kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik. (Nuritasari & Arwiyah, 2019).

Pegawai dari generasi berbeda dapat memiliki budaya kerja yang berbeda generasi X lahir antara tahun 1965 sampai dengan 1980, telah mengalami perubahan sosial dan teknologi yang signifikan dan dikenal sebagai generasi yang cenderung pekerja keras, mandiri, dan berpengalaman dalam mengatasi berbagai tantangan. Banyak studi menyatakan bahwa setiap generasi memiliki perbedaan dalam berbagai aspek. Misalnya saja pada generasi X yang merupakan generasi tertutup sehingga pegawai sangat independen dan tidak bergantung dengan orang lain (Solikha & Purba, 2022). Sebaliknya, generasi Y lahir antara 1981 sampai dengan 1996 dan generasi langgas ini tumbuh dengan akses yang lebih besar terhadap informasi dan perkembangan teknologi, serta memanfaatkan media jejaring sosial sebagai bahan aktifitas sehari-hari. Hal ini menimbulkan persepsi dan karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya (Paramitha & Ihalauw, 2018).

Universitas Mikroskil, sebagai lembaga pendidikan tinggi yang terus berkembang dan berkembang pesat, sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam memenuhi misi dan visi pendidikannya. Oleh karena itu, penting untuk memahami perbedaan kinerja antara Generasi X dan Generasi Y dalam konteks universitas ini

Selain itu studi komparasi hasil kerja pegawai angkatan X dan Y Universitas Mikroskil juga bermanfaat bagi generasi itu sendiri. Dengan memahami perbedaan

karakteristik dan harapan pegawai, universitas dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pegawai. Hal ini meningkatkan potensi karir pegawai, kepuasan kerja dan komitmen terhadap pekerjaan pegawai.

Sebagai perguruan tinggi, Universitas Mikroskil mempunyai tanggung jawab untuk melatih dan mendidik pegawai, termasuk generasi muda, yang siap menghadapi tantangan masa depan. Dengan mempelajari kinerja pekerja Generasi X dan Generasi Y, perguruan tinggi dapat berkontribusi lebih baik dalam menciptakan generasi penerus yang siap bersaing dalam dunia kerja yang terus berubah. Di era persaingan global yang semakin meningkat, sangatlah berharga bagi Universitas Mikroskil untuk memiliki pegawai yang baik dan berdedikasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai kinerja pegawai lintas generasi merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif. Studi ini memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana Universitas Mikroskil dapat memanfaatkan kekuatan dan peluang yang dimiliki kedua generasi ini untuk mencapai tujuan akademik dan administratifnya dengan lebih baik.

Fenomena pada penelitian ini yaitu adanya perubahan dalam lingkungan pendidikan tinggi, terutama di Universitas Mikroskil, yang dipengaruhi oleh karakteristik dan preferensi pegawai dari dua generasi yang berbeda, yaitu Generasi X dan Generasi Y. Fenomena ini mencakup beberapa aspek spesifik yang menjadi dasar penelitian

1. Perubahan teknologi: Di era digital, teknologi terus berkembang dengan cepat. Generasi Y pada universitas mikroskil lebih akrab dengan teknologi, dikarenakan memiliki kemampuan lebih baik dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Generasi X pada universitas mikroskil mungkin perlu usaha lebih dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi ini karena Generasi X tumbuh dalam dunia yang masih sangat tergantung pada teknologi konvensional,
2. Pengaruh perbedaan karakteristik generasi pada kinerja. Perbedaan karakteristik dan pendekatan kerja antara generasi X dan Y dapat memengaruhi kinerja mereka di berbagai aspek, seperti produktivitas, adaptabilitas terhadap perubahan, dan kemampuan berkolaborasi.

Fenomena ini mencakup dampak dari perbedaan tersebut pada hasil kinerja individu dan hasil kinerja di universitas mikroskil

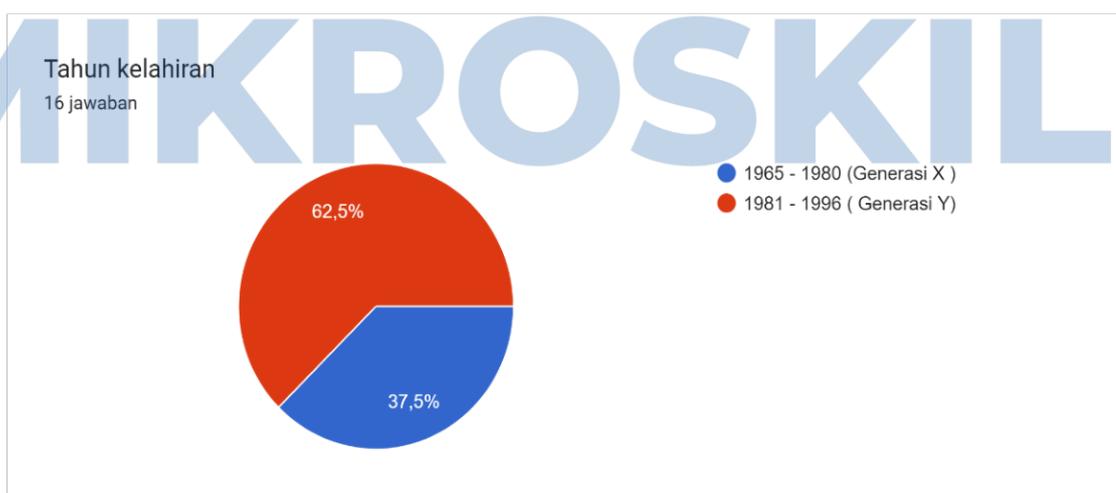
3. Perubahan dalam pendekatan manajemen dan pengembangan SDM:

Universitas Mikroskil mungkin perlu menyesuaikan pendekatan manajemen dan pengembangan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan dan ekspektasi generasi pegawai yang berbeda. Fenomena ini mencakup upaya untuk merancang strategi yang memungkinkan pengembangan potensi pegawai dari Generasi X dan Y.

4. Kemampuan Adaptasi:

Kemampuan adaptasi adalah salah satu aspek penting yang membedakan antara Generasi X dan Generasi Y dalam lingkungan kerja Universitas Mikroskil. Fenomena ini terkait dengan bagaimana kedua generasi ini menanggapi perubahan, terutama dalam konteks teknologi, budaya kerja, dan dinamika organisasi.

.Untuk memahami dan mengukur karakteristik kinerja pegawai X dan Y maka dilakukan pra survey dengan pernyataan - pernyataan yang merujuk pada berbagai aspek dari kinerja pegawai seperti kompetensi, produktivitas, kualitas hasil kerja, inisiatif, dan kemampuan beradaptasi. Evaluasi karakteristik ini dapat memberikan pandangan yang berguna tentang kinerja pegawai dalam berbagai konteks. berikut hasil pra-survey yang telah dilakukan



Gambar 1.1 Hasil Pra-Survey yang Dilakukan Terhadap Pegawai Mikroskil Berdasarkan Tahun Kelahiran

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan terhadap pegawai Mikroskil yang terdiri 16 populasi diantaranya 6 Generasi X dan 10 Generasi Y, dapat disimpulkan bahwa Terdapat keterlibatan yang lebih besar dari Generasi Y dalam responden, yang mungkin mencerminkan proporsi yang lebih besar dari generasi ini dalam lingkungan kerja Universitas Mikroskil. Berikut hasil pra- survey dari karakteristik kinerja pegawai X dan Y

Tabel 1.1 Pra-Survey Mengenai Kinerja Dan Karakteristik Pegawai Generasi X

No	Pernyataan	S (%)	TS (%)	Jumlah Responden
1.	Saya memiliki memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai untuk pekerjaan saya.	100	0	16
2.	Saya memiliki tingkat produktivitas yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.	100	0	16
3.	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	100	0	16
4.	Saya sering mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah saya ditempat kerja	100	0	16
5.	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam tugas dan tanggung jawab saya	100	0	16

Hasil pre-survey menunjukkan bahwa seluruh responden Generasi X memberikan respon positif dengan tingkat 100% pada seluruh pernyataan yang diajukan. Generasi X merasa memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya dan memiliki tingkat produktivitas yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan hasil pekerjaan mereka memenuhi standar kualitas yang ditetapkan serta sering mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah di tempat kerja, dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam tugas dan tanggung jawab mereka.

Tabel 1.2 Pra-Survey Mengenai Kinerja Dan Karakteristik

Pengawai Generasi Y				
No	Pernyataan	S (%)	TS (%)	Jumlah Responden
1.	Saya memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai untuk pekerjaan saya.	100	0	16
2.	Saya memiliki tingkat produktivitas yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.	100	0	16
3.	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	100	0	16
4.	Saya sering mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah saya ditempat kerja	100	0	16
5.	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam tugas dan tanggung jawab saya	100	0	16

Hasil pre-survey menunjukkan bahwa seluruh responden Generasi Y memberikan respon positif dengan tingkat 100% pada seluruh pernyataan yang diajukan. Generasi Y merasa memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya dan memiliki tingkat produktivitas yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan hasil pekerjaan mereka memenuhi standar kualitas yang ditetapkan serta sering mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah di tempat kerja, dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam tugas dan tanggung jawab mereka.

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa baik Generasi X maupun Generasi Y memberikan respon positif dengan tingkat 100% pada seluruh pernyataan yang diajukan. Kedua Generasi ini merasa memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, memiliki tingkat produktivitas yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas, dan hasil pekerjaan mereka memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Mereka juga sama-sama sering mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah di tempat kerja dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam tugas dan tanggung jawab mereka.

Dari hasil ini, kita dapat menyimpulkan bahwa baik Generasi X maupun Generasi Y memiliki karakteristik kinerja yang sangat positif dan serupa. Kedua generasi ini menunjukkan tingkat kompetensi, produktivitas, inisiatif, dan adaptabilitas yang tinggi di lingkungan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa perbedaan generasi tidak selalu mencerminkan perbedaan yang signifikan dalam

karakteristik kinerja, dan keduanya mampu memberikan kontribusi yang kuat dalam hal kualitas kerja dan kemampuan beradaptasi. Kesamaan ini dapat dianggap sebagai aset bagi organisasi, karena mereka dapat memanfaatkan kekuatan kinerja yang serupa dari kedua kelompok generasi ini dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam konteks penelitian sebelumnya, perbandingan dengan studi-studi sejenis dapat memberikan wawasan tambahan untuk merumuskan strategi pengembangan yang lebih tepat. Berikut beberapa hasil rangkuman perbandingan karakteristik kinerja antara Generasi X dan Y dari beberapa hasil penelitian sebelumnya.

Pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja pegawai berdasarkan generasi, khususnya antara Generasi X dan Generasi Y di PT Kereta Api Indonesia. Generasi Y cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan Generasi X (Nuritasari & Arwiyah, 2019).

Ada juga penelitian yang menyatakan bahwa Generasi X lebih baik dibandingkan Generasi Y terkait dengan orientasi terhadap hasil dan tingkat agresivitas dalam variabel budaya organisasi pada bank yang berkantor pusat di Jakarta (Hermin Fatimah et al., 2015).

Selain itu ada juga penelitian yang menyatakan dari generasi X memiliki skor etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai dari generasi Boomers dan generasi Y pada perusahaan yang bergerak pada industri pariwisata untuk menerapkan konsep Tri Hita Karana (THK) (Adi & Indrawati, 2019).

Dalam konteks ini, penelitian yang membandingkan kinerja pegawai generasi X dan Y Universitas Mikroskil menjadi sangat penting. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih baik tentang bagaimana perguruan tinggi dapat mengelola, mengembangkan dan memotivasi pegawai dari berbagai generasi untuk mencapai hasil yang optimal, dengan mempertimbangkan keberagaman dan dinamika lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Studi Komparatif Kinerja Pegawai Generasi X (1965-1980) dan Generasi Y (1981-1996) Pada Universitas Mikroskil”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik kinerja pegawai generasi X dalam bekerja di Universitas Mikroskil ?
2. Bagaimana karakteristik kinerja pegawai generasi Y dalam bekerja di Universitas Mikroskil ?
3. Apakah ada perbedaan kinerja antara generasi X dan Generasi Y di Universitas Mikroskil ?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen : Kinerja pegawai Generasi X
Kinerja pegawai Generasi Y
2. Objek Penelitian : Universitas Mikroskil
3. Periode penelitian : Penelitian dilakukan pada tahun 2023

1.4 Tujuan

Tujuan yang ingin diperoleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik kinerja pegawai Generasi X dalam bekerja di Universitas Mikroskil.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik kinerja pegawai Generasi Y dalam bekerja di Universitas Mikroskil.
3. Untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai antara Generasi X dan Generasi Y.

1.5 Manfaat

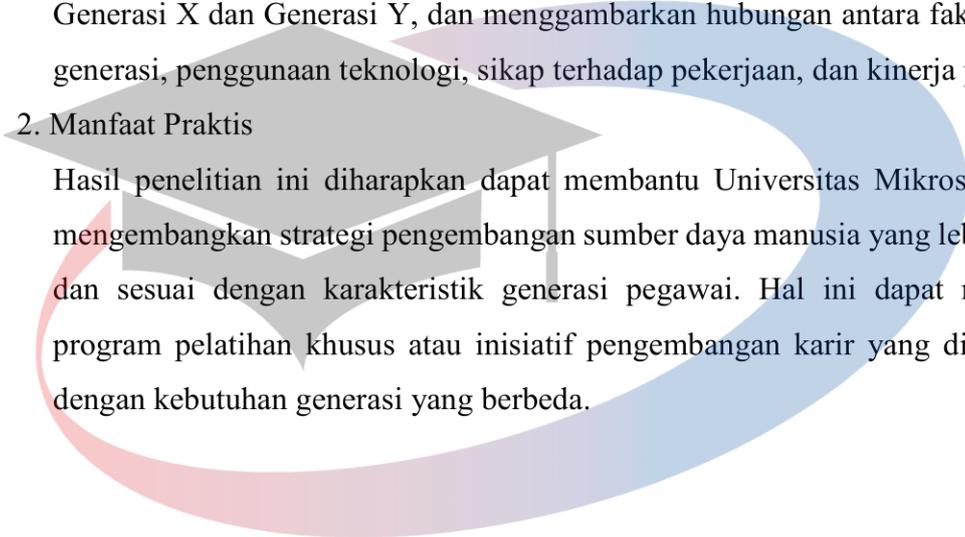
Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya untuk memahami bagaimana perbedaan karakteristik generasi, khususnya Generasi X dan Generasi Y, dan menggambarkan hubungan antara faktor-faktor generasi, penggunaan teknologi, sikap terhadap pekerjaan, dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Universitas Mikroskil dalam mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan sesuai dengan karakteristik generasi pegawai. Hal ini dapat mencakup program pelatihan khusus atau inisiatif pengembangan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan generasi yang berbeda.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL