

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang sangat penting bagi setiap organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM juga berperan penting dalam menentukan perkembangan bisnis. SDM pada dasarnya adalah orang-orang yang bekerja untuk membantu sebuah organisasi mencapai tujuan, berpikir, dan merencanakan. Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan bisnis di era globalisasi saat ini. SDM memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan. SDM bertanggung jawab untuk mengambil inisiatif dan memberikan pedoman, dukungan, dan layanan terkait dengan berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan organisasi (Mukminin, Habibi, Prasajo, & Yuliana, 2019). Karena dianggap sebagai ujung tombak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan keberhasilan, yaitu meningkatkan produktivitas karyawan, manajemen SDM sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan evaluasi kinerja berdasarkan jumlah sumber daya yang digunakan, termasuk SDM (Busro, 2018). Menurut Bukit, Malusa, & Rahmat (2017) berpendapat produktivitas kerja adalah hasil dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk mencapai hasil maksimal. Dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja bergantung pada faktor manusia dalam melaksanakan tugas. Faktor yang dapat memengaruhi produktivitas pada penelitian ini yaitu *reward* dan motivasi kerja. Pemberian

reward dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Apabila pemberian *reward* dilakukan oleh seluruh perusahaan maka karyawan akan terpacu untuk mendapatkannya dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Saputra, Nurlina, & Hasan (2017) menjelaskan bahwa didalam penelitian yang dilakukan *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini disebabkan karena penghargaan yang diberikan kepada karyawan sudah mulai berjalan baik dari sebelumnya.

Penghargaan dalam bentuk keteladanan diberikan pada karyawan yang berprestasi yaitu memberikan benefit diluar gaji. Selain itu, motivasi kerja yang dimiliki karyawan ditimbulkan maka semangat untuk bekerja dalam pencapaian sebuah target akan terpenuhi. Hal ini dapat membuat semangat karyawan dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas. Henriani, Razak, & Parawu (2021) menjelaskan bahwa didalam penelitian yang dilakukan berdasarkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai hal ini disebabkan adanya pengaruh kebutuhan fisiologis, pengaruh kebutuhan rasa aman dan keselamatan, serta pengaruh kebutuhan sosial. Produktivitas kerja pegawai meningkat ketika mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka, sebaliknya ketika mereka tidak termotivasi untuk melakukannya, produktivitas mereka rendah.

Faktor produktivitas kerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu cara untuk meningkatkan faktor ini adalah dengan memberikan penghargaan, atau

penghargaan. Penghargaan adalah cara untuk meningkatkan perasaan pegawai tentang lingkungan kerja mereka, meningkatkan semangat mereka untuk bekerja, meningkatkan prestasi mereka, dan memiliki banyak manfaat sebagai bagian dari kontrak psikologis. Penghargaan juga dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, yang dapat meningkatkan produktivitas (Rahmah & Sari, 2023). Jumlah reward yang diberikan oleh perusahaan adalah representasi dari produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan kepada perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan memberikan penghargaan yang menguntungkan dan dapat dirasakan langsung oleh karyawan sebagai tanggapan atas hasil kerja mereka (Pratama & Handayani, 2022).

Faktor yang dapat memengaruhi produktivitas yang lain adalah motivasi. Motivasi adalah salah satu cara untuk membina karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan karyawan, peningkatan motivasi kerja harus diperhatikan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih semangat. Ini sangat penting bagi setiap perusahaan. Suatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai bagian dari perusahaan disebut sebagai motivasi kerja (Mardiansyah & Badar, 2023). Pemerintah saat ini gencar dalam mencetak, melahirkan, serta mengembangkan SDM yang berkualitas dan unggul yang bertujuan sebagai modal utama dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan dapat bersaing pada semua bidang.

Apabila SDM berkualitas maka produktivitas dapat meningkat.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menyatakan terdapat 2 (dua) sektor tingkat produktivitas kerja yaitu; produktivitas tenaga kerja berdasarkan lapangan usaha dan produktivitas tenaga kerja berdasarkan Provinsi. Data diperoleh dari BPS dan diolah oleh Pusdatik Kemenaker. Perbedaan antara jumlah PDRB 34 Provinsi dan PDB Indonesia antara lain disebabkan oleh diskrepansi statistik dan angka bersifat sementara. Berikut disajikan data produktivitas tenaga kerja berdasarkan lapangan usaha:

Tabel 1. 1 Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Lapangan Usaha Tahun 2023

PDB Lapangan Usaha (Seri 2010)	Produktivitas (Juta Rp/Tk) *
A. Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	36,87
B. Pertambangan dan Penggalian	547,78
C. Industri Pengolahan	129,65
D. Pengadaan Listrik dan Gas	398,17
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	21,78
F. Konstruksi	127,54
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	60,41
H. Transportasi dan Pergudangan	90,26
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	35,48
J. Informasi dan Komunikasi	815,56
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	303,11
L. Real Estate	713,78
M, N. Jasa Perusahaan	99,54
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	77,66
P. Jasa Pendidikan	51,86
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	76,41
R, S, T, U. Jasa lainnya	38,01
INDONESIA	87,96

Sumber: BPS, Sakernas Agustus 2023, diolah Pusdatik Kemnaker
Keterangan: Publikasi PDRB 23 Februari 2024 (bps.go.id)

Pada tahun 2023, tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia adalah 87,96. Pada triwulan I tahun 2023 tercatat sebanyak 8.427 tenaga kerja yang meningkat produktivitasnya di beberapa provinsi di Indonesia. Berikut disajikan data produktivitas tenaga kerja berdasarkan Provinsi:

Tabel 1. 2 Produktivitas Tenaga Kerja Berdasarkan Provinsi Tahun

2023

Provinsi	Produktivitas (Juta Rp/Tk) *
Aceh	60,04
Sumatera Utara	79,77
Sumatera Barat	67,16
Riau	183,80
Jambi	93,92
Sumatera Selatan	82,03
Bengkulu	48,65
Lampung	57,31
Kep. Bangka Belitung	80,47
Kep. Riau	196,25
DKI Jakarta	404,21
Jawa Barat	71,03
Jawa Tengah	55,16
DI Yogyakarta	55,44
Jawa Timur	81,26
Banten	91,98
Bali	60,91
Nusa Tenggara Barat	35,92
Nusa Tenggara Timur	25,98
Kalimantan Barat	55,84
Kalimantan Tengah	84,16
Kalimantan Selatan	71,76
Kalimantan Timur	291,04
Kalimantan Utara	187,54
Sulawesi Utara	81,59
Sulawesi Tengah	124,86
Sulawesi Selatan	83,98
Sulawesi Tenggara	80,02
Gorontalo	50,11
Sulawesi Barat	47,68
Maluku	41,40
Maluku Utara	76,41
Papua Barat	144,63
Papua Barat Daya	86,45
Papua	114,64
Papua Selatan	89,83
Papua Tengah	123,68
Papua Pegunungan	13,20
Indonesia	87,96

Sumber: BPS, Sakernas Agustus 2023, diolah Pusdatik Kemnaker
Keterangan: Publikasi PDRB 23 Februari 2024 (bps.go.id)

Pada data data produktivitas tenaga kerja berdasarkan Provinsi tabel 1. 2 menunjukkan produktivitas tenaga kerja sebesar 87,96 angka ini menunjukkan peningkatan sebesar 11,47% dibandingkan tahun 2022. Tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan jenis kelamin adalah beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Tingkat produktivitas tenaga kerja adalah rasio antara produk (barang dan jasa) dan tenaga kerja yang digunakan, baik individu maupun kelompok, dalam satuan waktu tertentu. Ini adalah besaran kontribusi tenaga kerja dalam pembentukan nilai tambah produk dalam proses kegiatan ekonomi. Selain itu, angkatan kerja memengaruhi produktivitas kerja yang ada. Angkatan kerja adalah orang yang berusia 15 tahun ke atas dan aktif secara ekonomi, seperti orang yang bekerja, orang yang punya pekerjaan tetapi masih pengangguran, atau orang yang tidak bekerja.

Berdasarkan definisi tersebut, pada periode 2021 s.d. 2023 jumlah angkatan kerja di Indonesia meningkat sebanyak 7,56 juta orang atau sekitar 5,39 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambahnya ketersediaan pasokan tenaga kerja di Indonesia. Berdasarkan kegiatannya, angkatan kerja meliputi pengangguran terbuka dan orang yang bekerja. Pada tahun 2023 jumlah penduduk bekerja mencapai 140 juta orang. Jumlah ini meningkat sekitar 8,8 juta orang atau sekitar 6,71 persen pada periode 2021 sampai dengan 2023. Pengangguran terbuka mencakup orang yang tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan, mempersiapkan bisnis baru, merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, atau sudah diterima bekerja tetapi belum mulai bekerja. Sesuai dengan definisi tersebut, jumlah pengangguran terbuka di Indonesia terus menurun dalam sebanyak 1,24 juta orang dari tahun 2021 hingga 2023, sementara Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) turun sekitar 1,17 persen selama periode yang sama.

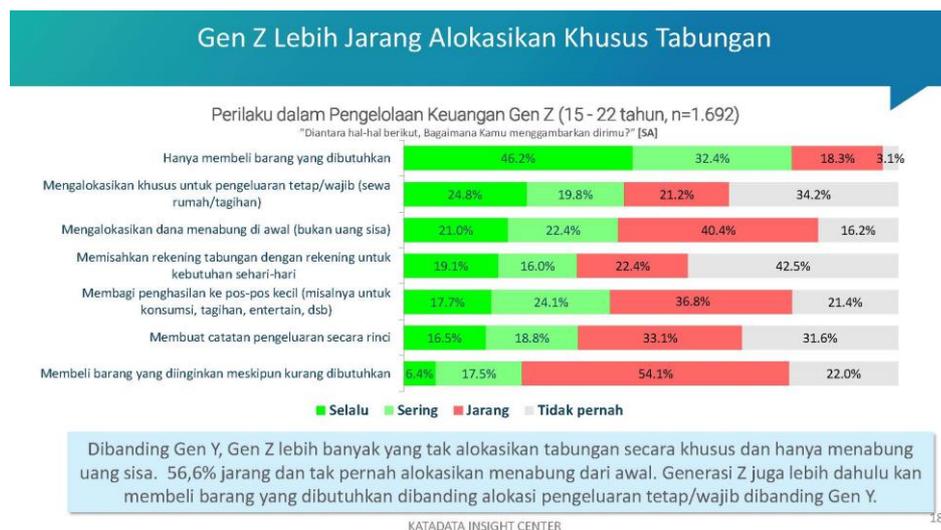
Angkatan kerja Indonesia memiliki jumlah yang besar, tetapi rata-rata

memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Tingkat pendidikan yang rendah ini sudah pasti memengaruhi SDM yang ada. Pengaruh SDM di Indonesia tidak hanya memengaruhi pada produktivitas SDM secara personal, namun juga memengaruhi SDM pada organisasi. Salah satu SDM dalam sebuah organisasi adalah generasi Z dan milenial. Generasi Z dan milenial adalah orang-orang yang lahir di generasi internet atau generasi yang sudah menikmati keajaiban teknologi usai kelahiran internet, dan mereka percaya bahwa kecanggihan teknologi dan internet sangat penting untuk keberlangsungan hidup. Menurut Singh & Dangmei (2016) generasi Z dan milenial dibesarkan dengan web sosial yang berpusat pada digital dan teknologi sebagai identitasnya. Karena mereka menggunakan teknologi dalam setiap aspek kehidupan mereka, mereka ingin selalu terhubung ke internet.

Generasi Z dan milenial cenderung hedonis, konsumtif, dan boros (Venia, Marzuki, & Yuliniar, 2021). Keinginan generasi Z dan milenial seringkali tidak terarah dan hanya memenuhi trend; perilaku ini membuat mereka tidak mempertimbangkan efek dan konsekuensi yang timbul dari keputusan pembelian mereka. Kehidupan generasi Z dan milenial yang berbagai macam, salah satunya adalah gaya hidup hemat. Prinsip ini dikenal dengan istilah *frugal living*, yang berarti bahwa orang-orang memprioritaskan pengeluaran untuk melakukan hal-hal yang dianggap penting dalam hidup mereka sambil mengalokasikan dana berdasarkan pertimbangan, analisis, dan strategi untuk mencapai tujuan keuangan mereka di masa depan (Kusumawardhany, 2022). Menjaga keseimbangan antara memenuhi

kebutuhan dasar dan menikmati kehidupan, tanpa utang atau pemborosan, adalah prinsip utama *frugal living*.

Gaya hidup berkaitan dengan cara Gen Z menggunakan uang dan memanfaatkan waktunya. Menurut survei yang dilakukan pada tahun 2021 oleh Katadata Insight Center (KIC) terhadap 5.204 orang, 32,5% dari responden adalah generasi Z, dan pada akhir tahun 2021, 33,1% dari responden generasi Z mengalami penurunan kondisi keuangan. Berikut merupakan perilaku dalam pengelolaan keuangan pada Generasi Z dan Milenial menurut Katadata Insight Center di tahun 2021:



Sumber: Katadata Insight Center (KIC) (2021)

Gambar 1. 1 Perilaku dalam Pengelolaan Tabungan Generasi Z

Di awal penghasilannya, generasi Z memiliki sedikit tabungan sebesar 40,4%. Sebagian besar dari mereka, sebesar 42,5%, tidak pernah membedakan rekening tabungan dari rekening kebutuhan sehari-hari. Namun, diketahui bahwa sebesar 46,2% dari penghasilan generasi Z, mereka mengalokasikan lebih banyak uang untuk membeli barang yang mereka

butuhkan daripada tambahan biaya tetap atau pengeluaran penting. Dibanding Gen Y, Gen Z lebih banyak yang tidak mengalokasikan tabungan secara khusus dan hanya menabung uang sisa. 56,6% jarang dan tidak pernah mengalokasikan menabung dari awal. Generasi Z juga lebih mendahulukan membeli barang yang dibutuhkan dibanding alokasi pengeluaran tetap/wajib dibanding Gen Y. Sedangkan pada generasi milenial, dalam pengelolaan keuangan generasi ini mengalokasikan pengeluaran tetap lebih dulu dibanding membeli barang yang dibutuhkan. Dibuktikan dengan data berikut:



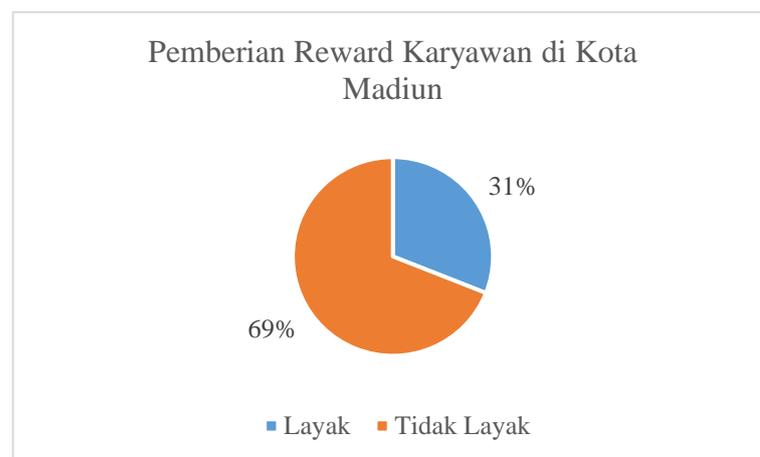
Sumber: Katadata Insight Center (KIC) (2021)

Gambar 1. 2 Perilaku dalam Pengelolaan Tabungan Generasi Milenial

Pengeluaran terbesar keuangan generasi milenial sebesar 56,0% dialokasikan khusus untuk pengeluaran tetap seperti: sewa rumah dan atau tagihan. Selain itu pengeluaran terbesar selanjutnya pada pembelian barang yang hanya dibutuhkan sebesar 52,5%. Kemudian membagi penghasilan ke pos-pos kecil, misalnya: untuk konsumsi, entertain, tagihan, dan lain-lain. Diantara banyaknya pengeluaran tersebut dapat ditarik sisi positif bahwa

generasi milenial jarang membeli barang yang diinginkan meskipun kurang dibutuhkan. Generasi milenialpun jarang membuat catatan secara rinci dan jarang mengalokasikan dana menabung diawal, sehingga kurang dapat mencatatat pengeluaran yang seharusnya dapat diketahui rinciannya. Untuk meningkatkan pengalaman kerja mereka, generasi Z dan milenial harus mengambil kesempatan baru karena mereka lebih suka dengan tantangan dan kesempatan baru yang lebih menarik.

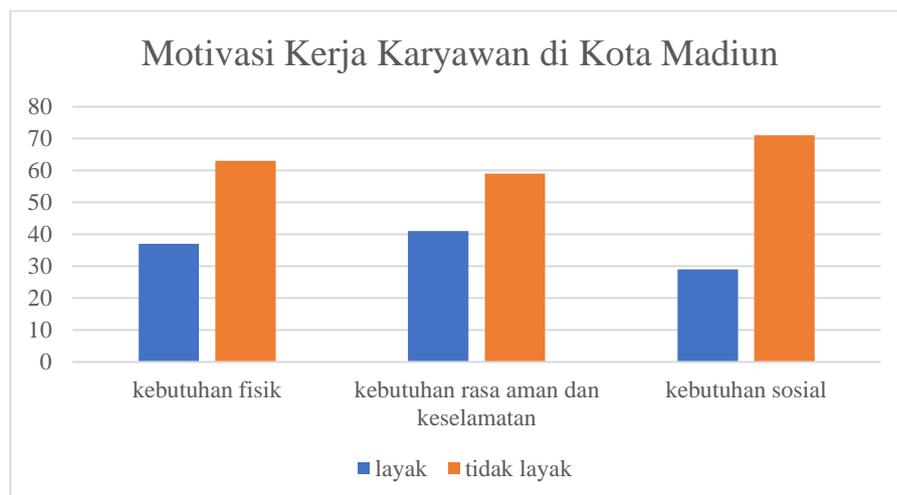
Namun, kebiasaan buruk yang dimiliki generasi Z dan milenial dalam menggunakan kecanggihan teknologi dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja perusahaan. *Reward* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. *Reward* ada kaitannya dengan pemberian penghargaan dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan. Seorang karyawan mendapatkan *reward* berupa upah atau gaji. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diambil 100 orang dari pekerja gen Z dan Milenial mendapatkan hasil sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 1. 3 Diagram Pemberian *Reward* Karyawan di Kota Madiun

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan bahwa 31% karyawan layak mendapatkan *reward* berupa upah sesuai dengan UMK di Kota Madiun, sedangkan 69% karyawan mendapatkan *reward* atau upah tidak sesuai dengan UMK di Kota Madiun. Data tersebut diambil dari karyawan di sebuah toko, warung, dan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al. (2017) hasil penelitian ini adalah *reward* (penghargaan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Berdasarkan observasi awal, diambil 100 karyawan di Kota Madiun mengenai motivasi dengan indikator kebutuhan fisik berupa pemberian gaji yang layak, kebutuhan rasa aman dan keselamatan berupa fasilitas kerja, dan kebutuhan sosial berupa menjalin hubungan kerja yang harmonis dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 1. 4 Grafik Motivasi Kerja Karyawan di Kota Madiun

Berdasarkan grafik diatas, motivasi kerja di Kota Madiun menurun. Hal

ini ditunjukkan dengan indikator kebutuhan fisik sebanyak 37% karyawan layak dalam mendapatkan kebutuhan fisik dan 63% tidak layak. Sedangkan kebutuhan rasa aman dan keselamatan sebanyak 41% mendapatkan rasa aman dan keselamatan dari tempat bekerja secara layak dan 59% tidak mendapatkan rasa aman dan keselamatan dengan layak. Indikator yang terakhir kebutuhan sosial sebanyak 29% layak mendapatkan kebutuhan sosial dan 71% karyawan di Kota Madiun tidak layak mendapatkan kebutuhan sosial. Hal ini sejalan dengan penelitian Henriani, Razak, dan Parawu (2021) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Produktivitas karyawan pada Gen Z dan Milenial secara umum menunjukkan peningkatan. Namun, pada indikator pemberian *reward* dan motivasi menunjukkan penurunan. Berdasarkan uraian fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Reward* dan Motivasi terhadap Produktivitas pada Generasi Z di Kota Madiun”**.

B. Batasan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka batasan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel pada generasi Z dan milenial di Kota Madiun.
2. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

3. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah *reward* dan motivasi, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas.

C. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap produktivitas pada generasi Z dan milenial di Kota Madiun?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pada generasi Z dan milenial di Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini antara lain:

1. Untuk memberikan bukti empiris *reward* berpengaruh terhadap produktivitas pada generasi Z dan milenial di Kota Madiun.
2. Untuk memberikan bukti empiris motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pada generasi Z dan milenial di Kota Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis. Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu hasil penelitian

ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang produktivitas yang dipengaruhi oleh *reward* dan motivasi.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi untuk meneliti dalam bidang yang serupa.
- b. Bagi Generasi Z dan Milenial, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas khususnya untuk generasi Z dan milenial.
- c. Bagi Pemerintah, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menerapkan kebijakan dalam meningkatkan produktivitas pada generasi Z dan milenial yang dipengaruhi oleh *reward* dan motivasi.