

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi mengubah banyak aspek kehidupan, terutama dalam industri dan bisnis. Bisnis menjadi lebih kompetitif dan mampu menyesuaikan diri dengan lebih cepat di tengah perkembangan pasar yang cepat dan terus berubah (Gamal, 2024). Dalam konteks ini, menurut Hasibuan (2017) Manusia merupakan elemen strategis yang berperan sebagai indikator utama dalam menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan seluruh proses operasionalnya guna mencapai target yang telah ditentukan. Akibatnya, untuk memastikan bahwa SDM memiliki kemampuan untuk memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi, diperlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, dengan fokus utama pada meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang sistematis, terorganisir, dan berfokus pada pengembangan potensi setiap karyawan secara berkelanjutan. Hal ini selaras dengan yang dijelaskan oleh Umar (2024) dalam jurnalnya yakni suatu Perusahaan perlu mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan agar mereka bisa bekerja secara optimal. Cara perusahaan melakukan hal tersebut sangat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan dukungan dari SDM yang berkualitas, perusahaan dapat membantu produktivitas kerja dan lebih mudah mencapai tujuannya. Sehingga, perlunya memprioritaskan SDM agar kinerjanya optimal dan mampu menangani berbagai masalah, seperti keragaman dalam perusahaan.

Industri *F&B* ialah sektor yang perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Industri ini meliputi berbagai jenis usaha bergerak di bidang makanan dan minuman, seperti kafe, restoran, layanan catering, gerai makanan cepat saji, toko makanan, pub, dan bentuk bisnis serupa lainnya (LinovHR, 2025). Industri ini terus berkembang untuk mengikuti gaya hidup modern dan teknologi terbaru (Teknosional, 2024).

Industri makanan dan minuman (*F&B*) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) juga mengalami pertumbuhan yang signifikan di era perkembangan yang pesat. Berdasarkan data BPS yang dikutip dalam Yogyakarta (2024) tercatat bahwa pada tahun 2023 terdapat 3.729 unit usaha rumah makan dan kafe, termasuk restoran, yang tersebar di lima wilayah, yakni Kota Yogyakarta Gunung Kidul, Bantul, Kulon Progo, dan Sleman. Dengan pertumbuhan ini, bisnis *F&B* mulai berkonsentrasi pada inovasi barang dan jasa serta peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai aspek strategis dalam mempertahankan daya saing bisnis (Philip Kotler, 2016).

Dunia kerja telah sangat dipengaruhi oleh perkembangan zaman yang pesat. Masuknya Generasi Z, yang juga dikenal sebagai Generasi Z, terdiri dari orang-orang yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012. Mereka akan berusia 11-26 tahun pada tahun 2025. Mereka yang disebut sebagai "penduduk asli digital" adalah generasi pertama yang memasukkan internet ke dalam kehidupan sehari-hari mereka secara signifikan. Generasi Z dikenal memiliki preferensi dan gaya kerja unik yang mencerminkan identitas mereka sendiri. Menurut Nur, (2025) kelompok ini mencakup sekitar 32% dari populasi dunia. Generasi Z juga memperhatikan

prinsip dan tujuan dalam pekerjaan, sehingga mereka cenderung memilih perusahaan yang selaras dengan prinsip pribadi mereka seperti tanggung jawab sosial dan kepedulian pada lingkungan. Selain itu, karakteristik mereka yang terbuka pada pembelajaran berkelanjutan, responsif pada umpan balik, serta memiliki kemampuan untuk menangani berbagai tugas sekaligus, menjadikan mereka sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja modern (Putra, 2024).



Gambar 1. 1 Persentase Penduduk Indonesia Menurut Generasi, 2020

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Penerapan disiplin kerja yang baik adalah komponen yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Agar tujuan perusahaan tercapai, semua pekerja harus mematuhi aturan kerja, baik secara lisan maupun tertulis (Mahardiningtias, 2024). Menurut Hasibuan (2015) memberikan penjelasan bahwa, di antara kegunaan operasional manajemen sumber daya manusia (MSDM), disiplin adalah keenam. Tingkat disiplin kerja karyawan memiliki keterkaitan langsung dengan tingkat produktivitas mereka di lingkungan kerja. Disiplin

karyawan yang buruk akan membuat perusahaan kesulitan mencapai target produktivitas maksimalnya. Disiplin kerja memiliki dampak positif pada motivasi dan kinerja; karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang kuat cenderung menjadi lebih bersemangat dan produktif, menurut Setiawan & Krisnandi (2023).

Kinerja karyawan turut terpengaruhi oleh metode kepemimpinan atasan. Cara seorang pemimpin membimbing dan memengaruhi bawahannya dalam mencapai target organisasi dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Secara sederhana, gaya kepemimpinan ialah pola tindakan pendekatan strategis oleh seorang pemimpin dan diterapkan secara konsisten dalam menjalankan perannya menurut penelitian (Badrianto, 2022). Menurut penelitian Setiawan & Krisnandi (2023) Gaya kepemimpinan memiliki efek positif pada motivasi kerja, tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Salah satu dampak bisa memengaruhi seberapa baik seorang pekerja bekerja adalah lingkungan kerja mereka. keadaan sosial, psikologis, dan fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Suasana kerja termasuk sikap, nilai, pandangan hidup, dan pola interaksi di tempat kerja, seperti antara atasan dan rekan kerja (Badrianto, 2022). Penelitian Lestary, H Chaniago (2017) dinyatakan bahwa adanya peran penting dari lingkungan kerja dan berdampak positif pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, bila perusahaan memiliki kemampuan untuk membuat lingkungan kerja yang ramah dan mendukung bagi setiap pekerja, maka tingkat keterlibatan (engagement) makin meningkat, yang pada akhirnya menyebabkan kinerja mereka meningkat.

Sebaliknya, saat lingkungan kerja kurang mendukung dapat menyebabkan penurunan dalam pencapaian kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Kebaruan Penelitian

Kebaruan Penelitian		
Aspek	Kebaruan	Diferensiasi dari penelitian sebelumnya
Konteks	“Meneliti kinerja karyawan pada karyawan Generasi Z di industri <i>F&B</i> di Yogyakarta”	Fokus pada karyawan formal, belum spesifik di generasi z terutama di industri <i>Food and Beverage (F&B)</i> di Yogyakarta (Setiawan & Krisnandi, 2023)
Sampel	“Karyawan Generasi Z di industri <i>F&B</i> di Yogyakarta”	Jenis karyawan Gen Z terutama di industri <i>Food and Beverage (F&B)</i> belum diteliti secara khusus (Setiawan & Krisnandi, 2023)
Hasil penelitian	“Mengkaji inkonsistensi pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan melalui motivasi”	(Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari, 2021)

Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berkorelasi satu sama lain, menurut berbagai teori dan temuan penelitian sebelumnya yang telah

diuraikan memiliki peran penting dan berdampak untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Ketiga aspek tersebut mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya secara maksimal. Peneliti menetapkan motivasi kerja sebagai variabel *Intervening* yang menjembatani pengaruh antara variabel-variabel tersebut pada kinerja karyawan. Penggunaan variabel motivasi menentukan motivasi kerja berfungsi sebagai korelasi variabel independen dan dependen ketika tidak berdampak.

B. Rumusan Masalah

Dengan uraian sebelumnya, menarik untuk melakukan penelitian tambahan tentang kinerja karyawan Generasi Z, khususnya di industri makanan dan minuman (*F&B*) di Yogyakarta. Karena Kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Generasi Z, yang sekarang menjadi bagian dari angkatan kerja, berbeda dari generasi sebelumnya dalam hal motivasi mereka bekerja, gaya kepemimpinan yang mereka inginkan, dan cara mereka menanggapi lingkungan kerja. Kedisiplinan yang rendah, gaya kepemimpinan yang kurang perhatian dan lingkungan kerja yang kurang mendukung produktivitas adalah masalah yang sering muncul. Penelitian lebih lanjut tentang korelasi ini juga menarik, termasuk peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z secara parsial di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z secara parsial di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta?
4. Apakah disiplin berpengaruh terhadap motivasi Generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi Generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi Generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z secara parsial di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta?
8. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta?
9. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Setelah memahami bab ini, diharapkan akan mampu :

1. Untuk menguji pengaruh disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta

3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta
4. Untuk menguji pengaruh disiplin berpengaruh terhadap motivasi Generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta
5. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi Generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta
6. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi Generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta
7. Untuk menguji pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta
8. Untuk menguji pengaruh disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta
9. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta
10. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan generasi Z di industri *Food and Beverage (F&B)* di Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan memperlihatkan lingkungan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana motivasi kerja sebagai variabel

mediasi, studi diharap dapat mengembangkan teori manajemen SDM. Selanjutnya, Diharapkan bahwa penelitian ini akan berguna untuk penelitian yang akan datang yang membahas karakteristik dan perilaku kerja Generasi Z, baik dalam industri makanan dan minuman (*F&B*) maupun di bidang lain. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori tentang motivasi, kepemimpinan, dan pengelolaan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Studi ini sangat membantu perusahaan makanan dan minuman (*F&B*) di Yogyakarta dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih sesuai dengan Generasi Z. Temuan ini sebagai referensi untuk membuat kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan di tempat kerja, menciptakan gaya kepemimpinan sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja mendukung untuk memaksimalkan semangat dan kinerja karyawan. Lebih jauh lagi, studi ini memberikan para manajer dan pemimpin wawasan berharga mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Generasi Z. Para pemimpin dapat menggunakan wawasan ini untuk mengembangkan metode yang lebih kreatif dan adaptif untuk memimpin generasi muda di tempat kerja. Hasil studi ini membantu karyawan memahami faktor-faktor organisasi yang memengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Hal ini memperkuat kesadaran mereka akan peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi dan mendorong pengembangan profesional di industri makanan dan minuman (*F&B*).

E. Ruang lingkup Dan Batasan Penelitian

Tujuan studi, menganalisis bagaimana disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Generasi Z yang bekerja di industri F&B di Yogyakarta. Lebih lanjut, studi ini mengkaji peran motivasi sebagai mediator korelasi ketiga komponen tersebut dengan kinerja karyawan. Karyawan Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012 dan bekerja di sektor perhotelan dan restoran, terutama di Yogyakarta, berusia antara 18 dan 28 tahun. Fokus studi ini adalah karyawan ini.

Penelitian ini tidak memasukkan variabel lain yang mungkin berdampak pada kinerja atau motivasi karyawan; fokus utama; disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Data kuantitatif dikumpulkan melalui survei atau kuesioner, bukan melalui wawancara mendalam atau observasi langsung. Selain itu, penelitian ini terbatas pada wilayah Yogyakarta; oleh karena itu, temuan-temuan ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan ke wilayah/negara lain dengan populasi berbeda