

Apakah Gen-Z memiliki Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang lebih tinggi terhadap Prestasi Kerja dibandingkan generasi lainnya?

Kenita Putri

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Paramadina, Jakarta

kenita.putri@paramadina.ac.id

Abstract

This research aims to examine work performance from organizational culture and organizational commitment factors through intergenerational comparisons. The purpose of this study is to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on work performance by comparing three generations X, Y, and Z. This research uses a causal comparative quantitative approach method that wants to compare three different generations as a level of analysis in the context of organizational culture and organizational commitment to work performance. A total of 270 respondents from a population of 600 employees were involved in this study using cluster sampling technique. The validity test of the instrument uses Pearson's validity score and the reliability test uses Cronbach's Alpha score. The three instruments used are the organizational culture scale, organizational commitment scale, and work performance scale. The three instruments use a Likert scale with 5 preference choices; strongly agree to strongly disagree. Hypothesis testing used two-way Anova. The results found that there are significant differences in generational differences, where Gen-Z, has a higher organizational culture and organizational commitment than Gen-X and Gen-Y and this is a factor that can affect job performance. This study compares organizational culture based on 3 different generations (generation X, Y, and Z) and organizational commitment (low, medium and high). For the company, it can further optimize Gen-Z that it is a potential for better work performance than Gen-X and Gen-Y because it has a higher organizational commitment.

Keywords: Organizational-culture, organizational-commitment, work performance, Gen-X, Gen-Y, Gen-Z.

Abstrak

Penelitian ini ingin mengkaji prestasi kerja dari faktor budaya organisasi dan dan komitmen organisasi melalui perbandingan antar generasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja dengan membandingkan tiga Gen-X, Y, dan Z. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif kausal komparatif yang ingin membandingkan tiga Gen-Yang berbeda sebagai level analisis dalam konteks budaya organisasi dan komitmen organisasinya terhadap prestasi kerja. Sebanyak 270 orang responden dari populasi sebanyak 600 karyawan terlibat dalam penelitian ini dengan menggunakan Teknik sampling cluster sampling. Uji validitas instrumen menggunakan skor validitas Pearson dan uji reliabilitas menggunakan skor Alpha Cronbach. Tiga instrumen yang digunakan

adalah skala budaya organisasi, skala komitmen organisasi, dan skala prestasi kerja. Ketiga instrumen menggunakan skala likert dengan 5 preferensi pilihan; sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Uji hipotesis menggunakan Teknik Anova dua jalur. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam perbedaan generasi, dimana Gen-Z, memiliki budaya organisasi dan komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan Gen-X dan Gen-Y dan hal ini merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Penelitian ini membandingkan budaya organisasi berdasarkan 3 Gen-Yang berbeda (Gen-X, Y, dan Z) serta komitmen organisasi (rendah, sedang dan tinggi). Bagi Perusahaan, dapat lebih mengoptimalkan Gen-Z bahwa menjadi potensi prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan Gen-X dan Gen-Y karena memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Kata Kunci: budaya-organisasi, komitmen-organisasi, prestasi kerja, Gen-X, Gen-Y, Gen-Z.

Pendahuluan

Untuk membangun hubungan dan berkolaborasi lebih baik dengan rekan kerja, perusahaan harus mampu memahami perbedaan antara kelompok generasi ini dalam pekerjaannya masing-masing. Pola kerja yang diciptakan mencakup komitmen terhadap bidang pekerjaan di mana ia bekerja. Komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam memenuhi kelangsungan hidup dan kewajibannya terhadap organisasi (Fantahun et al., 2023). Komitmen dianggap sebagai nilai organisasi yang menunjukkan bahwa seseorang menganggap serius pekerjaan dan organisasinya serta menjadikannya sebagai prioritas. (Cayupe et al., 2023). Sebagai seorang karyawan, seorang individu berusaha melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi akan tetap lebih loyal terhadap perusahaannya dibandingkan karyawan dengan tingkat keterlibatan yang lebih rendah (Shin & Kwon, 2023).

Setiap karyawan mempunyai pandangan dan tujuan masing-masing terhadap organisasi dan perusahaan. Jika suatu perusahaan bertujuan untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi karyawannya, maka perusahaan tersebut harus memahami kebutuhan setiap karyawannya (Hngoi et al., 2024). Kebutuhan setiap karyawan jelas berbeda-beda, dan salah satunya dipengaruhi oleh usia dan generasi karyawan tersebut. Misalnya, karena Gen-X, Y, dan Z mempunyai kebutuhan hidup yang berbeda, maka ketiga generasi tersebut mungkin mempunyai tujuan kerja dan motivasi yang berbeda. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi terhadap pegawai akan menyebabkan kinerja pegawai semakin optimal (Meutia & Husada, 2019). Tidak menutup kemungkinan juga tujuan kerja setiap generasi dapat mempengaruhi komitmen kerja sehingga menghasilkan komitmen kerja yang berbeda-beda, yaitu komitmen kerja rendah, sedang, dan tinggi (Çivit & Göncü-Köse, 2024).

Budaya organisasi suatu organisasi juga berkaitan dengan prinsip, sikap dan perilaku kerja yang dipahami oleh seluruh karyawan perusahaan. Berbagai hubungan dalam budaya organisasi menjadi dasar untuk memantau perilaku pegawai dengan melihat cara berpikir,

cara berperilaku, dan cara berinteraksi dengan lingkungannya. Budaya organisasi yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Peningkatan kualitas staf mencakup peningkatan keterampilan manajemen dan operasional, sehingga mengembangkan kinerja staf itu sendiri (Hashimoto et al., 2024). Jika seorang karyawan tidak berhasil melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, hal ini sesuai dengan harapan perusahaan yang telah ditetapkan di awal. Kinerja perusahaan didukung oleh karyawan yang sangat berdedikasi terhadap pekerjaannya. Kinerja juga dapat membangun budaya kompetisi antar karyawan untuk mencapai hasil, menjadikan mereka bertanggung jawab dan disiplin dalam bekerja, serta mendorong kreativitas untuk memajukan perusahaan (Hashimoto et al., 2024).

Peneliti menduga terdapat perbedaan prestasi kerja jika dilihat dari tiga jenis Gen-Yang berbeda yaitu Gen-X, Y, dan Z. Hal ini dapat terlihat dari cara mereka bekerja, cara berinteraksi, norma, sikap, dan perilaku ketika bekerja berbeda satu sama lain. Gen-X yang cenderung taat aturan dan lebih kompetitif, dan lebih terfokus dalam bekerja secara berurutan dibandingkan dengan Gen-Z yang lebih santai dan mampu mengerjakan sesuatu secara bersamaan dalam satu waktu. Demikian juga dengan Gen-Y yang juga memiliki karakteristik kerja yang berbeda yaitu generasi ini selain memiliki kekompakan dan kohesifitas kelompok yang baik, juga mampu bekerja secara kompetitif yang pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja (Marta & Wijaya, 2023; Stelling, 2023).

Hubungan teoritis ini didukung oleh banyak penelitian yang juga menemukan adanya pengaruh perubahan budaya organisasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja, yang diteliti oleh Wibowo dkk mengenai pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kerja Emela Garment. Para pekerja. di Kota Bogor. Dari hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komitmen berhubungan dengan kinerja karyawan Emelda Garment di Kota Bogor. Motivasi dan komitmen memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan Emelda Garment Kota Bogor. Motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Emela Garment Kota Bogor secara simultan dan parsial. Meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi meningkatkan kinerja pegawai (Wibowo et al., 2022). Namun penelitian ini tidak membedakan komitmen organisasi berdasarkan tingkat dampaknya terhadap kinerja. Penelitian ini juga menemukan komitmen organisasi sebagai variabel yang sama yang digunakan oleh responden survei.

Penelitian sebelumnya telah melakukan penelitian mengenai kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja. Dari hasil dan pembahasan penelitian diperoleh bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan karyawan, komitmen karyawan terhadap organisasi dan kinerja (Zhou et al., 2022). Penelitian lain juga menemukan bahwa kepuasan karyawan terhadap kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja (Kelley et al., 2024a). Dalam penelitian ini variabel dalam konsep kepuasan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Kelley et al., 2024a). Hal serupa juga ditemukan pada penelitian Djati & Khusaini, dimana komitmen organisasional pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak ditemukan pada level yang berbeda (Djati & Khusaini, 2003).

Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Bani mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. Dari hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa penulis menyimpulkan beberapa hal, yaitu budaya organisasi diukur dengan inovasi, mempertimbangkan risiko, memperhatikan semua permasalahan secara detail, mengarahkan pada hasil untuk keberhasilan, orientasi pada segala kepentingan anggota, agresivitas dalam bekerja, dan akhirnya menjaga kestabilan dalam pekerjaan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja; Lingkungan fisik tempat kerja yang diukur dengan pencahayaan tempat kerja, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang diperlukan untuk bergerak, keselamatan di tempat kerja, hubungan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Bani, 2021)

Berdasarkan banyak penelitian-penelitian terdahulu di atas, peneliti merasa perlu untuk mengamati dan menganalisis sesuatu yang spesifik, yaitu budaya organisasi yang dapat ditemukan berdasarkan tiga generasi karyawan yang berbeda, yaitu Visi yang rendah komitmen sedang, komitmen, dan komitmen yang tinggi. Untuk dapat melihat lebih jauh pengaruh budaya organisasi yang terdapat pada tiga kelompok Gen-Yang berbeda (Generasi Hal ini untuk melihat apakah terdapat perbedaan pengaruh budaya organisasi yang terdapat pada tiga Gen-Yang berbeda (Gen-X, Y, dan Z) dan komitmen organisasi terdapat pada tiga tingkat komitmen (rendah, sedang, dan di atasnya) terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui generasi mana yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem dipahami bersama dan dipegang teguh oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. (Guo & Zhu, 2022). Menurut Sutrisno (2010) Budaya organisasi adalah seperangkat prinsip, atau prinsip (keyakinan), asumsi, atau asas yang telah berlaku sejak lama, diterima dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan solusi organisasi. Budaya organisasi adalah perilaku yang dikembangkan oleh pusat pelatihan ketika menghadapi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang terbukti cukup baik untuk mengukuhkan dan melatih anggota baru sebagai cara pandang, pemikiran dan perasaan (Mutonyi et al., 2022). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap yang diyakini pegawai yang menjadi dasar tingkah laku dan tingkah laku pegawai pada saat bekerja. Moral dan nilai-nilai yang tercermin dalam organisasi akan menuntun para pegawai untuk berpikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan moral dan nilai-nilai yang diyakininya. Dengan kata lain, budaya mempengaruhi sejauh mana anggota tim dapat mencapai tujuan organisasi (Kim & Jung, 2022).

Keberagaman budaya organisasi ini merupakan ukuran kinerja dengan menggunakan 6 (enam) variabel yang diambil dari karakteristik budaya organisasi, yaitu: (1) Orientasi tim, (2) Sistem penghargaan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya, (3)) Nilai-nilai organisasi, (4) Orientasi uraian tugas, (5) Toleransi yang diberikan sebagai manfaat pendidikan, (6) Dukungan manajemen dalam organisasi (Kim & Jung, 2022).

Menurut Sembiring & Winarto (2020), Peran Budaya Organisasi adalah untuk memberikan rasa kepemilikan ketika visi organisasi dan nilai-nilai bersama ditetapkan, semakin banyak orang dapat berhubungan dengan pekerjaan organisasi dan merasa menjadi bagian penting darinya. Fungsi budaya organisasi serupa dengan identitas organisasi yang dapat menunjang permasalahan sosial di kalangan pegawai. Selain itu, fungsi lain dari budaya organisasi adalah untuk mengembangkan komitmen terhadap pekerjaan organisasi. Kadang-kadang sulit bagi orang untuk memikirkan di luar kepentingan mereka sendiri, bagaimana hal itu akan berdampak pada mereka. Namun jika terdapat budaya yang kuat, orang akan merasa menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar, dan berpartisipasi dalam keseluruhan pekerjaan organisasi. Lebih dari sekadar kebutuhan individu, budaya mengingatkan orang akan apa sebenarnya organisasi itu (Srivastava et al., 2024).

Budaya yang baik dapat memandu perkataan dan tindakan karyawan, memperjelas apa yang harus dilakukan dan dikatakan dalam situasi tertentu, terutama berguna bagi pendatang baru. Budaya mencari stabilitas dalam perilaku, baik dalam ekspektasi mengenai apa yang harus dilakukan pada waktu yang berbeda maupun apa yang harus dilakukan oleh orang yang berbeda pada waktu yang sama. Perusahaan yang memiliki budaya kuat yang mendukung kepuasan pelanggan berarti karyawan mempunyai pedoman bagaimana berperilaku karena budaya organisasi dapat membentuk sikap dan perilaku setiap karyawan (Shahidi et al., 2024).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mendukung organisasi tertentu beserta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Stranzl et al., 2024). Anggota organisasi yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya akan dengan sukarela mengembangkan citra organisasinya secara lebih positif dan akan merasa bahagia tanpa terpaksa mengeluarkan tenaga lebih banyak demi kepentingan dan kemajuan organisasi (Sarangi et al., 2024). Komitmen organisasi juga diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; kesediaan bekerja sesuai kebutuhan organisasi; keyakinan tertentu, menerima prinsip dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi adalah perilaku yang menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi serta keberhasilan dan peningkatannya secara berkelanjutan. (Albdareen et al., 2024).

Komitmen organisasi mempunyai tiga bagian, yaitu; Pertama, komitmen afektif merupakan jenis komitmen yang berbentuk cinta organisasi. Para anggota organisasi senang menjadi bagian dari organisasi dan senang bekerja di dalamnya. Dalam komitmen afektif, hubungan antara organisasi dan anggotanya bergantung pada tiga faktor. Ketiganya adalah perasaan kuat anggota terhadap organisasinya, identifikasi terhadap organisasi, dan keterlibatan dalam aktivitas (Chen et al., 2024). Kedua, komitmen normatif yakni suatu bentuk kesetiaan sebagai tanggung jawab moral (moralitas) dan juga perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasinya. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan sebuah kewajiban yang dimiliki karyawan (Albdareen et al.,

2024; Chen et al., 2024). Ketiga, komitmen kontinuitas atau *Continuity Commitment* berkaitan dengan pengetahuan individu untuk tidak meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuitas dapat berkembang karena tindakan atau peristiwa yang dapat meningkatkan kerugian jika Anda memutuskan untuk keluar dari organisasi (Chen et al., 2024; Srivastava et al., 2024).

Selain tiga dimensi tersebut, para ahli juga merumuskan beberapa pokok pikiran yang dapat dilakukan untuk membangun komitmen terhadap organisasi adalah dengan melalui keadilan dan dukungan (*Justice and support*), nilai bersama (*Shared value*), kepercayaan (*Trust*), pemahaman organisasi (*Organizational Comprehension*), dan keterlibatan karyawan (*Employee involvement*) (Albdareen et al., 2024; Kelley et al., 2024b).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, tekad dan waktu. Penilaian kinerja merupakan alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga untuk meningkatkan dan memotivasi organisasi di kalangan karyawan. (Rustamadji & Omar, 2019).

Definisi lainnya mengenai prestasi kerja pegawai merupakan informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan. Prestasi kerja merupakan suatu proses dimana organisasi menilai atau mengevaluasi prestasi kerja para karyawannya, kegiatan ini dapat meningkatkan keputusan karyawan dan memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai pekerjaannya (Derebew et al., 2021; Ibrahim, 2019).

Selain pengetahuan dan sasaran kinerja, banyak indikator kinerja yang mencakup; Pertama, jumlah lapangan kerja. Indikator ini menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan seseorang atau kelompok sesuai dengan persyaratan standar kerja. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan berbeda bagi karyawan untuk memenuhi persyaratan tersebut, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan. Berdasarkan kebutuhan pekerjaan, Anda dapat mengetahui berapa banyak pekerja yang perlu dilakukan, atau berapa unit pekerjaan yang dapat dilakukan setiap pekerja (Sarangi et al., 2024). Kedua, kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar mampu menghasilkan pekerjaan pada tingkat yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar mutu tertentu yang harus dipenuhi oleh pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan syarat mutu pekerjaannya (Kochubey et al., 2023). Ketiga, waktu dan ketersediaan. Setiap tugas mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, jenis tugas yang berbeda-beda harus diselesaikan tepat waktu, karena bergantung pada tugas yang lain. Oleh karena itu, apabila pekerjaan pada suatu bagian tidak selesai tepat waktu maka akan mempengaruhi pekerjaan pada bagian yang lain (Stranzl et al., 2024). Keempat, kemampuan berkolaborasi. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pekerja. Pada beberapa jenis pekerjaan mungkin perlu diselesaikan oleh satu atau lebih pekerja

sehingga memerlukan kerjasama antar pekerja. Kinerja seorang pegawai dapat diukur berdasarkan kemampuannya dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya (Chen et al., 2024; Sarangi et al., 2024).

Gen-X, Y, dan Z

Badan Pusat Statistik membuat kategori untuk Gen-X adalah mereka yang lahir pada tahun 1965 - 1980 dengan rentang usia sekarang 44 - 59 tahun, Gen-Y atau milenial adalah mereka yang lahir tahun 1981-1996 dengan rentang usia sekarang 28 - 43 tahun, sedangkan Gen-Z adalah mereka yang lahir tahun 1997 - 2012 dengan rentang usia sekarang 12 - 27 tahun. Menurut Arif (2020), Dari beberapa buku, setiap generasi menentukan nilai, gagasan, sikap dan tradisinya yang dipengaruhi oleh tempat atau keluarga, yang mereka gunakan dalam lingkungan pribadi dan profesionalnya. Setiap generasi memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda-beda ketika memasuki dunia kerja.

Gen-X adalah Gen-Yang lahir antara tahun 1965 – 1980. Jika dihitung saat ini, usia Gen-X antara 44 – 59 tahun. Gen X cenderung lebih santai karena bosan dengan aturan lama generasi baby boomer atau orang tuanya. (Stelling, 2023). Berbeda dengan generasi boomer yang optimis, kelompok ini dikatakan skeptis sehingga mendorong keinginan untuk memikirkan kembali waktu bersama keluarga. Seringkali mereka memiliki banyak keraguan yang membuat mereka memikirkan kembali banyak hal. Hal ini mempengaruhi cara mereka bekerja karena Gen-X cenderung mengatur jadwal atau agendanya sendiri. Generasi ini tumbuh di masa perubahan sosial dan kemajuan teknologi umum (Marta & Wijaya, 2023). Ciri-ciri generasi ini adalah individu, pragmatis, sinis, lebih toleran terhadap perbedaan cara hidup dan perbedaan budaya, senang mengambil resiko dan kesempatan mengambil tanggung jawab, pengertian atau bijak dan nasehat serta pandai dalam memecahkan masalah (Stevanin et al., 2018).

Gen-Y adalah Gen-Yang lahir antara tahun 1981 – 1996. Jika dihitung, usia Gen-Y saat ini berkisar antara 28 – 43 tahun. Pendekatan dan pola pikir Gen-Y dalam bekerja sangat berbeda karena mengutamakan efisiensi dan keselamatan. Ada kecenderungan Gen-Y mencampurkan kata-kata kerja dengan kata-kata non-kerja atau kesenangan/hobi. Gen-Y lahir bersamaan dengan munculnya teknologi informasi dan komunikasi yang membuat mereka akrab dengan benda-benda yang kita gunakan, akses terhadap komputer dan media sosial. Hal ini menciptakan karakter dan inovasi baru dalam pemanfaatan teknologi (Stevanin et al., 2018).

Berikut ciri-ciri Gen-Y yang berpendidikan tinggi, paham teknologi, percaya diri, inovatif, kreatif, modern, sangat terbuka terhadap perubahan, jadwal kerja fleksibel, pengembangan karir sebagai prioritas, ekspektasi tinggi, respon cepat terhadap manajer dan mitra. Gen-Y lebih terbuka terhadap perubahan, jadwal kerja yang fleksibel, pengembangan karir sebagai faktor yang penting, punya ekspektasi yang tinggi, menuntut dapat jawaban yang instan, berpikiran terbuka, memiliki keterampilan yang beragam, mampu mengerjakan pekerjaan yang banyak dalam waktu yang bersamaan, tidak sabar, partisipatif, tidak menganut paham hirarki atau level kekuasaan, yang berarti semua orang memiliki level yang setara sehingga mereka bersikap sama baik kepada atasan maupun rekan kerja (Weeratunga et al., 2020)

Gen-Z adalah Gen-Yang lahir antara tahun 1997 – 2012. Kalau dihitung-hitung, usia Gen-Z adalah 12 – 27 tahun. Di usia ini, Gen-Z sudah mulai memasuki dunia kerja dengan ide, harapan, dan semangat kerja serta etika. Gen-Z memasuki pasar kerja dengan karakter yang lebih menerima tantangan pekerjaan yang ada dan lebih berdedikasi dalam bekerja. Dengan kemajuan teknologi saat ini, Gen-Z telah mengubah ekspektasi dan ekspektasi mereka terhadap pekerjaan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi ini dikenal dengan sebutan iGen atau Generasi Internet. Generasi ini lahir di era digital. Mereka tumbuh dengan ponsel pintar, media sosial, dan Internet yang mengendalikan kehidupan sehari-hari mereka. Berikut ciri-ciri Gen Z yaitu suka bekerja sama, fleksibel, menyukai tantangan dan termotivasi oleh kesuksesan, mencari cara baru untuk menyelesaikan masalah, bersifat mesin-teknologi, ingin melakukannya. di dalam. privasi, mereka mandiri, mereka sabar, mereka ingin berkomunikasi secara online dan mereka bersemangat (Xu et al., 2020).

Untuk merumuskan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, peneliti melakukan telaah terhadap artikel-artikel penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Hngoi et al., (2024) tentang bagaimana budaya organisasi memainkan peran penting dalam kinerja karyawan dan ketidakamanan kerja seperti keberagaman presiden. Survei dilakukan terhadap responden berusia antara empat puluh tahun ke atas. Sebanyak 348 responden berpartisipasi dalam survei tersebut. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi berperan penting terhadap kinerja selain keamanan kerja dan keberagaman kepemimpinan. Dengan keamanan kerja sebagai titik balik bagi para eksekutif, budaya organisasi juga berperan dalam kinerja karyawan. Diasumsikan bahwa pekerja berusia empat puluh ke atas termasuk dalam generasi. Dalam proposal penelitiannya, Hngoi menyebutkan perlunya melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan membandingkan Gen-X, Y, dan Z (Hngoi et al., 2024). H1: Terdapat perbedaan pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja antara karyawan Gen-X, Y, dan Z.

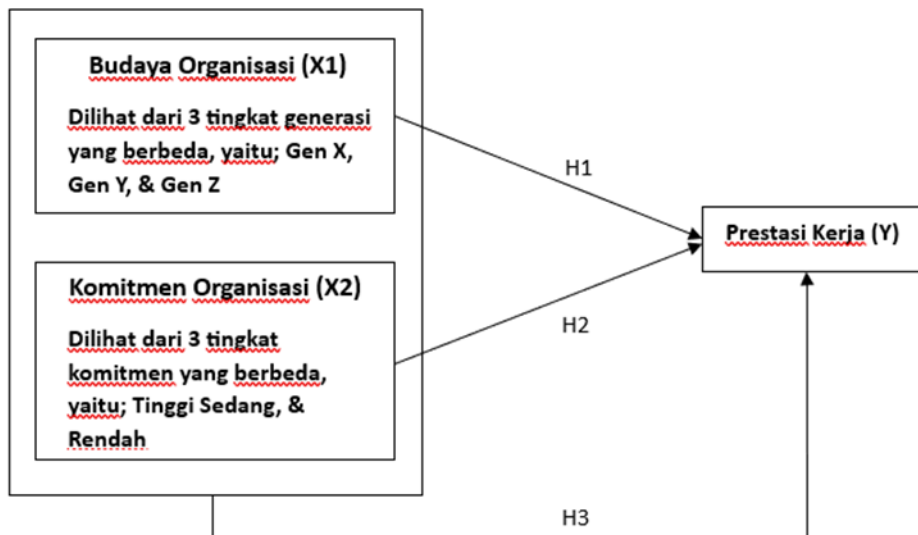
Penelitian lain dilakukan oleh Kelley et. al pada tahun 2024 tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kesuksesan profesional. Penelitian ini melibatkan 685 responden karyawan yang terbagi dalam dua jenis kelamin, yaitu karyawan laki-laki (N= 305) dan karyawan perempuan (N= 380). Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan profesional dengan pegawai perempuan mempunyai motivasi yang lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki. Dalam penelitian ini, salah satu saran yang diberikan peneliti adalah perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut yang membandingkan komitmen organisasi terhadap pekerjaan atau kesuksesan pekerjaan dengan faktor pembanding lainnya seperti produktivitas karyawan (Kelley et al., 2024b).

H2: terdapat perbedaan pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja antara karyawan Gen-X, Y, dan Z.

Dari dua penelitian diatas kemudian peneliti ingin melihat pengaruh simultan dari kedua variable yaitu Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan mempengaruhi Prestasi kerja dengan membandingkan Gen-X, Y, dan Z.

H3: Terdapat perbedaan pengaruh Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap prestasi kerja antara karyawan Gen-X, Y, dan Z.

Jika digambarkan dalam bentuk kerangka penelitian yang melahirkan tiga hipotesis tersebut, dapat dilihat pada gambar 1 kerangka konseptual dibawah ini;



Gambar 1. Kerangka konseptual dan Hipotesis penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian Kausal, yaitu penelitian yang dilakukan dengan menunjukkan arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan tujuan untuk mengukur kekuatan hubungan tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di kabupaten Cikarang termasuk Gen-X, Y dan Z yang berjumlah 600 pekerja. Dengan karakteristik populasi penelitian yaitu Gen-X yaitu Gen-Yang lahir dalam rentang waktu 1965-1980, Gen-Y yaitu Gen-Yang lahir dalam rentang waktu awal tahun 1981 hingga tahun 1996, Gen-Z yaitu Gen-Yang lahir dalam rentang waktu 1997-2012.

Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan metode Slovin. Jumlah sampel sebanyak 270 orang setelah dihitung dari 600 karyawan dan margin of error ditetapkan sebesar 5%. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster sampling. Cluster sampling adalah suatu metode survei wilayah yang digunakan untuk menentukan sampel apabila yang ingin diteliti sangat luas, misalnya populasi suatu negara, propinsi atau kabupaten (Herdiansyah, 2019). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala. Kuesioner ini berisi item pertanyaan seperti definisi indikator variabel. Untuk mentransformasikan data dari variabel yang ada menjadi data statistik, penulis menggunakan skala likert. Skala Likert menggunakan lima pilihan jawaban dengan pertanyaan sebagai berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Saya tidak setuju; 3 = Kerugian; 4 = Terima; 5 = Saya sangat setuju.

Dalam mengevaluasi dan uji instrumen penelitian, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode yang digunakan untuk menilai validitas adalah uji korelasi

Pearson. Metode yang digunakan untuk reliabilitas ini adalah metode Cronbach's alpha. Penelitian ini menggunakan uji statistik meliputi uji statistik meliputi uji hipotesis umum meliputi uji normalitas, uji homogenitas dan uji signifikansi dengan menggunakan Anova dua arah. Alat penelitian ini menggunakan ukuran penelitian dari peneliti-peneliti sebelumnya, yaitu: Skala budaya organisasi disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi budaya organisasi menurut Schein & Schein (2019) yaitu; 1) Nilai dan keyakinan, 2) Norma dan harapan, 3) Komunikasi dan informasi, 4) Inovasi dan adaptasi, 5) Keterlibatan dan Partisipasi, dan 6) Pengembangan dan pembelajaran. Terdiri dari lima belas butir item, dengan skor reliabilitas sebesar 0,891.

Skala komitmen organisasi disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi komitmen organisasi menurut Meyer & Allen (2020) yaitu; 1) Kepuasan kerja, 2) Keadilan Organisasi, 3) Dukungan Organisasi, 4) Karakteristik Pekerjaan, dan 5) Budaya Organisasi. Terdiri dari sepuluh butir item dengan skor reliabilitas sebesar 0,788

Skala prestasi kerja disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi dari prestasi kerja menurut Murphy (2019) yaitu: 1) kuantitas dan kualitas kinerja, 2) efisiensi dan keandalan, 3) komunikasi dan kerjasama tim, 4) adaptabilitas dan kepemimpinan. Terdiri dari delapan butir aitem dengan skor reliabilitas sebesar 0,812

Ketiga skala beserta dimensi dan skor reliabilitasnya dapat dilihat pada table 1 dibawah ini

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Skala	Dimensi	Skor reliabilitas skala
Skala budaya organisasi	1) Nilai dan keyakinan, 2) Norma dan harapan, 3) Komunikasi dan informasi, 4) Inovasi dan adaptasi, 5) Keterlibatan dan Partisipasi, dan 6) Pengembangan dan pembelajaran.	0,891
Skala komitmen organisasi	1) Kepuasan kerja, 2) Keadilan Organisasi, 3) Dukungan Organisasi, 4) Karakteristik Pekerjaan, 5) Budaya Organisasi.	0,788
Skala prestasi kerja	1) kuantitas dan kualitas kinerja, 2) efisiensi dan keandalan, 3) komunikasi dan kerjasama tim, 4) adaptabilitas dan kepemimpinan.	0,812

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov			
	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual for Prestasi Kerja	.049	270	.200

Uji normalitas data bertujuan untuk memeriksa apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai sebaran data normal atau tidak dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa Sig. adalah 0,200 ke atas nilai signifikansi (0,05) hal ini dapat dikatakan sebaran datanya normal atau memenuhi unsur normalitas..

Hasil Uji Homogenitas

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

Levene's test of equality of error variances					
		Levene Statistic	df	df2	Sig.
Prestasi Kerja	Based on Mean	6.741	8	261	.061

Uji homogenitas adalah prosedur uji statistik yang dirancang untuk menunjukkan apakah dua atau lebih sampel data dari suatu populasi mempunyai varian yang sama. Hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa Sig. (terlihat pada definisi sumber) adalah 0,061 ke atas nilai signifikansi (0,05), hal ini dapat dikatakan bahwa perbedaan dua kelompok orang atau lebih atau sampel data adalah homogen atau memenuhi unsur kesatuan.

Budaya Organisasi

Tabel 4. Hasil Skor Rerata Budaya Organisasi

Dependent Variable : Prestasi kerja	
Budaya Organisasi	Mean
Gen X	69.100
Gen Y	66.056
Gen Z	78.433

Jika dilihat dari hasil deskripsi Rerata Skor Budaya Organisasi yang diamati dari 3 generasi, terdapat skor rerata untuk Budaya Budaya dengan jawaban Gen-Z mempunyai skor lebih tinggi dibandingkan dengan jawaban generasi lainnya.

Komitmen Organisasi

Tabel 5. Hasil Skor rerata Komitmen Organisasi

Dependent Variable : Prestasi kerja	
Komitmen Organisasi	Mean

Komitmen Rendah	67.222
Komitmen Sedang	66.322
Komitmen Tinggi	80.044

Jika dilihat dari hasil deskripsi Rerata Skor Komitmen Organisasi yang diamati dari 3 generasi, terdapat skor rerata Komitmen Organisasi paling tinggi adalah skor komitmen tinggi pada ketiga generasi.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Dependent Variable : Prestasi Kerja					
Source	Type III Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Budaya	7487.674	2	3743.837	13.399	.000
Komitmen	10605.563	2	5302.781	18.978	.000
Budaya*Komitment	2820.593	4	705.148	2.524	.141

Jika dilihat dari deskriptif statistik, didapatkan nilai Sig pada Budaya Organisasi sebesar 0,000, hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan hipotesis 1 diterima, yaitu terdapat perbedaan Prestasi kerja antara karyawan Gen-X, Y, dan Z dengan faktor budaya organisasi.

Jika dilihat dari deskriptif statistik, didapatkan nilai Sig pada Komitmen Organisasi sebesar 0,000, hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja dan hipotesis 2 diterima, yaitu terdapat perbedaan Prestasi kerja antara karyawan dengan komitmen organisasi rendah, sedang dan tinggi.

Jika dilihat dari deskriptif statistik, didapatkan nilai Sig pada Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebesar 0,141, hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja dan hipotesis 3 ditolak, yaitu bahwa tidak terdapat interaksi Prestasi kerja antara kelompok generasi dan tingkat komitmen organisasi.

Tabel 7. Statistik deskriptif

Descriptive Statistics		
Dependent Variable : Prestasi Kerja		
Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Mean
Gen X	Komitmen Rendah	68.50
	Komitmen Sedang	60.27
	Komitmen Tinggi	78.53
	Total	69.10
Gen Y	Komitmen Rendah	64.27
	Komitmen Sedang	62.63

Gen Z	Komitmen Tinggi	71.27
	Total	66.06
	Komitmen Rendah	68.90
	Komitmen Sedang	76.07
	Komitmen Tinggi	90.33
Total	Total	78.43
	Komitmen Rendah	67.22
	Komitmen Sedang	66.32
	Komitmen Tinggi	80.04
	Total	71.20

Jika dilihat dari data keseluruhan mengenai perbedaan generasi (Gen-X, Y dan Z) dalam variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi, didapatkan Gen-Z memiliki skor komitmen organisasi paling tinggi dibandingkan generasi lainnya. Hal ini dapat diasumsikan bahwa Gen-Z memiliki pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi yang tinggi terhadap prestasi kerja.

Pembahasan

Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja terlihat dari hasil penelitian yang ditemukan bahwa Gen-Z memiliki pengaruh budaya yang lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya. Temuan-temuan ilmiah tersebut dapat didukung dengan budaya tersebut yang terlihat ketika Gen-Z pertama memasuki dunia kerja dengan visi, harapan dan semangat bekerja dengan sikap yang dimilikinya. Gen-Z memasuki pasar kerja dengan karakter yang lebih menerima tantangan pekerjaan yang ada dan lebih berdedikasi dalam bekerja. Hal inilah yang menjadikan Gen-Z berada di puncak organisasi jika dibandingkan dengan Gen-X dan Gen-Y. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Xu et al yang menyatakan bahwa Gen-Z mempunyai kemampuan untuk cepat beradaptasi dengan budaya organisasi saat ini dibandingkan generasi sebelumnya karena secara alamiah mereka dilahirkan dan dibesarkan dalam budaya saat ini, sehingga ketika memasuki budaya masa kini, organisasi budaya mereka tidak punya masalah untuk mengubahnya. Berbeda dengan Gen-X dan Y yang tumbuh dalam budaya sosial lama, dan harus beradaptasi dengan budaya saat ini (Xu et al., 2020).

Penelitian lain yang mendukung temuan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Mutonyi et al yang mengatakan bahwa penelitian lain mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan dengan budaya yang kuat lebih penting bagi kinerjanya dibandingkan karyawan di perusahaan dengan budaya lemah. Perusahaan dengan budaya yang kuat akan menggunakan upaya perekrutan dan strategi motivasi untuk mendorong keterlibatan karyawan. Dan semakin banyak bukti yang menunjukkan bahwa budaya yang kuat berhubungan dengan kinerja yang lebih tinggi. Dengan

memahami dan beradaptasi dengan budaya organisasi, kinerja karyawan menjadi lebih terukur dan meningkat drastis (Mutonyi et al., 2022).

Gen-Z menginginkan para manajer untuk mendengarkan ide-ide mereka dan menghargai pendapat mereka. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja harus berjiwa muda dan terbuka terhadap ide dan kontribusi. Mereka juga ingin bekerja untuk para pemimpin yang jujur dan ingin para pemimpin tersebut terbuka dan tidak menyembunyikan informasi dari mereka karena minoritas atau status mereka (Walyono, 2021). Mereka memilih tempat kerja yang mendorong peluang pendampingan, pembelajaran, dan pengembangan profesional karena mereka yakin pendidikan mereka tidak membekali mereka dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi masalah dunia nyata. Teknologi adalah bagian penting dari kehidupan Gen-Z dan mereka memilih tim terbaik di tempat kerja yang mendukung mereka untuk berkomunikasi, mengatur dokumen, dan memajukan pekerjaan mereka terlepas dari hambatan lokasi atau zona waktu. Budaya organisasi berbasis digital saat ini memungkinkan Gen-Z mencapai kinerja yang lebih baik (Kim & Jung, 2022).

Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja yang terlihat melalui perbedaan generasi dan tingkat komitmen organisasi itu sendiri, yaitu tingkat rendah, sedang, dan tinggi. Dari hasil survei, kami menemukan bahwa Gen-Z memiliki jumlah Komitmen Organisasional tertinggi di antara ketiga generasi tersebut. Temuan ilmiah tersebut dapat didukung dengan situasi tersebut. Anda dapat melihat bahwa dengan perkembangan teknologi saat ini, Gen-Z telah mengubah ekspektasi dan ekspektasi mereka terhadap pekerjaan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi ini dikenal dengan sebutan iGen atau Generasi Internet. Generasi ini lahir di era digital. Mereka tumbuh dengan ponsel pintar, media sosial, dan Internet yang mengendalikan kehidupan sehari-hari mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kelley et al yang menyatakan bahwa Gen-Z mempunyai komitmen organisasi yang sangat tinggi karena Gen-Z mempunyai pandangan yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam mencapai kesuksesan karir. Kelley mengatakan bahwa Gen-Z memandang kesuksesan pekerjaan dan karier tidak dipengaruhi oleh gender dan karakteristik warisan lainnya, sehingga pandangan ini membuat komitmen organisasi Gen-Z menjadi tinggi. (Kelley et al., 2024b). Penelitian lain yang sejalan dengan temuan penelitian ini adalah penelitian Cayupe et al bahwa salah satu ciri Gen-Z adalah ingin berkolaborasi dalam melakukan pekerjaan, merasa nyaman, menyukai tantangan, dan bersemangat. sukses, suka mencari cara baru untuk menyelesaikan masalah, paham teknologi, suka berurusan dengan privasi, mandiri, sabar, suka berkomunikasi online dan bersemangat dengan sifat-sifat tersebut, menjadikan Gen-Z memiliki komitmen yang tinggi, terorganisir dan juga bersemangat terhadap tanda-tanda tersebut sangat termotivasi untuk mencapai prestasi (Cayupe et al., 2023).

Komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seorang karyawan yang

berkomitmen pada perusahaan umumnya merasakan hubungan yang baik dengan perusahaan mereka, dan mereka merasa memahami tujuan perusahaan (Zhou et al., 2022). Gen Z menjaga integritas dalam organisasi. Hal ini menjadi sangat penting, karena tanpa integritas, orang tidak akan pernah dipercaya dalam suatu organisasi. Setiap orang bisa saja lengah dan melupakan dirinya sendiri. Hal ini patut menjadi perhatian bagi kedua responden. Cerdas seperti tupai. Sekalipun kamu melompat, pada akhirnya kamu akan terjatuh. Perumpamaan ini seharusnya membuat kedua responden khawatir untuk lebih berhati-hati. Sebab, ini menyangkut kepercayaan organisasi terhadap keduanya sebagai individu yang sewaktu-waktu bisa lalai dalam organisasi (Walyono, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Walyono (2021) sesuai dengan temuan penelitian ini, namun komitmen Gen-Z dalam memimpin organisasi, bekerja dalam organisasi, bekerja secara serius dalam organisasi, dan mencapai potensi maksimalnya juga menunjukkan bahwa hal tersebut merupakan bentuk keseriusan tentang berkontribusi untuk waktu, pikiran, dan tenaga organisasi. Loyalitas secara konsisten ditunjukkan oleh kedua responden dengan tetap berdedikasi dan memenuhi peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Sekalipun dalam mengorganisir suatu organisasi, berpegang pada peraturan organisasi, dan menduduki jabatan yang sama dalam organisasi lain, dengan memegang peranan penting dalam tanggung jawab yang diberikan kepada organisasi dan memenuhi tanggung jawab tersebut, integritas organisasi harus selalu dijaga keanggotaan. Kedua responden tidak membatasi diri untuk mengartikan komitmen sebagai tetap bertahan dalam organisasi. Kedua responden secara konsisten menunjukkan dedikasi dengan menunjukkan hasil kerja keras mereka dalam memenuhi misi dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi mereka; mengorbankan seluruh waktu, tenaga, dan potensi mental. Responden penelitian yang dimiliki oleh Walyono (2021) menjelaskan keterlibatan bukan hanya sekedar aktif dalam suatu organisasi; bagi kedua responden, bekerja di banyak organisasi dan melakukan variasi aktivitas yang berbeda merupakan tantangan dan sangat penting bagi mereka, dijelaskan bahwa hal tersebut tidak mewakili ketidakjujuran sama sekali, hal tersebut merupakan bentuk tanggung jawab dan bagi kedua responden hal tersebut bukanlah pembangkangan dalam organisasi kecuali merugikan kedua organisasi.

Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan mempengaruhi prestasi kerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Ketika membandingkan ketiga generasi dalam penelitian ini, Gen Z sekali lagi mendapat skor lebih tinggi. Teknologi digital saat ini juga lebih baik dalam melibatkan organisasi. Kedua metode ini sangat memudahkan peningkatan kinerja Gen Z (Sarangi et al., 2024).

Penelitian lainnya yang juga sejalan dengan temuan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Statnicke et al yang menyatakan bahwa Gen-Z merupakan Gen-Yang memiliki orientasi tinggi terhadap prestasi kerja karena tantangan era digital sangat mudah ditaklukkan dan dilampaui oleh Gen-Z (Statnické et al., 2019). Demikian pula sejalan

dengan riset yang dilakukan oleh Huber & Schubert (2019) melalui penelitiannya mereka menemukan bahwa Gen-Z memiliki sikap kerja yang baik terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga Gen-Z memiliki kemampuan lebih untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Penelitian lain yang mendukung penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Niezurawska yang menyatakan bahwa motivasi untuk sukses pada Gen-Z lebih tinggi dibandingkan motivasi sukses Gen-X dan Y. Dengan cara ini, kemampuan untuk mendapatkan performa kerja yang maksimal akan mudah didapat (Niezurawska, 2023).

Kesimpulan dan saran

Berdasarkan hasil perhitungan statistika dan diskusi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan budaya organisasi yang dilihat dari tiga Gen-Yang berbeda (Gen-X, Y, dan Z) dan Komitmen organisasi yang dilihat dari tiga tingkat komitmen (Rendah, sedang, dan tinggi) terhadap prestasi kerja pada karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya organisasi dari karyawan dengan Gen-Z dengan komitmen organisasi tinggi adalah yang tertinggi pengaruhnya terhadap prestasi kerja, lalu diikuti dengan budaya organisasi Gen-Y dengan komitmen organisasi tinggi, lalu yang terakhir adalah budaya organisasi Gen-Z dengan komitmen organisasi tinggi terhadap prestasi kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti masih terdapat keterbatasan, adapun saran bagi peneliti selanjutnya adalah prestasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi, melainkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu, peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini perlu untuk ditambahkan, seperti perlunya dikaji lebih dalam mengenai prestasi kerja apa saja yang akan menunjang karir dalam perbedaan rentang generasi-generasi tersebut.

Referensi

- Albdareen, R., AL-Gharaibeh, S., Alraqqad, R. M. R., & Maswadeh, S. (2024). The impact of ethical leadership on employees' innovative behavior: The mediating role of organizational commitment. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 521–532. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.8.019>
- Arif, M. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 04(1), 106–119.
- Bani, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 03(1), 66–78.
- Cayupe, J. C., Bernedo-Moreira, D. H., Morales-García, W. C., Alcaraz, F. L., Peña, K. B. C., Saintila, J., & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school

teachers: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321>.

Chen, C., Wang, B., An, H., & Luo, M. (2024). Organizational justice perception and employees' social loafing in the context of the COVID-19 epidemic: the mediating role of organizational commitment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 176. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02612-6>

Çivit, S., & Göncü-Köse, A. (2024). Relationships of Transformational and Paternalistic Leadership Styles With Follower Needs, Multidimensional Work Motivations and Organizational Commitment: A Mediated Model. *Psychological Reports*.
<https://doi.org/10.1177/00332941241226905>

Derebew, B., Thota, S., Shanmugasundaram, P., & Asfetsami, T. (2021). Fuzzy logic decision support system for hospital employee performance evaluation with maple implementation. *Arab Journal of Basic and Applied Sciences*, 28(1), 73–79.
<https://doi.org/10.1080/25765299.2021.1890909>

Djati, S. P., & Khusaini, M. (2003). Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 05(1), 25–41.

Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1), 180.
<https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>

Guo, Y., & Zhu, Y. (2022). How Does Organizational Compassion Motivate Employee Innovative Behavior: A Cross-Level Mediation Model. *Psychological Reports*, 125(6), 3162–3182. <https://doi.org/10.1177/00332941211037598>

Hashimoto, S., Motozawa, Y., & Mano, T. (2024). Effect of the Japanese medical office system on job satisfaction, loyalty, engagement, and organizational commitment of medical practitioners: a survey of cardiologists in the acute care setting. *BMC Health Services Research*, 24(1), 139. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-10507-6>

Herdiansyah, H. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial. Pendekatan Konvensional dan Kontemporer*. Salemba.

Hngoi, C. L., Abdullah, N.-A., Wan Sulaiman, W. S., & Zaiedy Nor, N. I. (2024). Examining job involvement and perceived organizational support toward organizational commitment: job insecurity as mediator. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1290122>

- Huber, P., & Schubert, H. (2019). Attitudes about work engagement of different generations—A cross-sectional study with nurses and supervisors. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1341–1350. <https://doi.org/10.1111/jonm.12805>
- Ibrahim, M. (2019). Analysis of work satisfaction on work achievement of employees Indonesian local government. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 6(8), 39–44. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2019.08.006>
- Kelley, K., Hipp, L., & Protsch, P. (2024a). Organizational commitments to equality change how people view women's and men's professional success. *Scientific Reports*, 14(1), 7609. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-56829-1>
- Kelley, K., Hipp, L., & Protsch, P. (2024b). Organizational commitments to equality change how people view women's and men's professional success. *Scientific Reports*, 14(1), 7609. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-56829-1>
- Kim, J., & Jung, H.-S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4428. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Kochubey, A. V., Yarotsky, S. Yu., Kochubey, V. V., & Oettinger, A. P. (2023). Evaluation of the work of department heads given by heads of medical organizations. *Profilakticheskaya Meditsina*, 26(3), 51. <https://doi.org/10.17116/profmed20232603151>
- Marta, D. S., & Wijaya, E. (2023). Millennials' and Z Generation's Knowledge on Child Immunization and the Role of Media in the Digital Era in Jabodetabek, Indonesia. *Global Pediatric Health*, 10, 2333794X2311598. <https://doi.org/10.1177/2333794X231159806>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNLAT*, 04(1), 119–126.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2020). *Commitment in the Workplace. Theory, Research, and Application*. Sage.
- Murphy, J. (2019). *Understanding and Closing Achievement Gaps in Workplace*. Sage.
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G., & González-Piñero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 22(1), 637. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>

- Niežurawska, J. (2023). Motivation of Generation Z. In *Managing Generation Z* (pp. 7–30). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003353935-3>
- Rustamadji, R., & Omar, C. M. Z. bin C. (2019). The effect of strategic management and organizational commitment on employees' work achievement. *Management Science Letters*, 399–412. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.12.009>
- Sarangi, S., Kumar Jena, A., & Priyadarshi, A. (2024). Interactive effects of organizational commitment and incentives on firm resilience during a global crisis. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 108, 104505. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2024.104505>
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2019). *Organizational Culture and Leadership* (5th edition). Pearson.
- Sembiring, R., & Winarto, W. W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 06(1), 21–30.
- Shahidi, H., Ali, K. A. M., & Idris, F. (2024). Perceived organizational culture and employee performance: moderating role of supervisor humor. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 12(2), 305–335. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-07-2022-0175>
- Shin, E. J., & Kwon, K. H. (2023). The structural relationship between job satisfaction and organizational commitment of beauty industry employees. *Journal of Cosmetic Dermatology*, 22(3), 980–1000. <https://doi.org/10.1111/jocd.15479>
- Srivastava, S., Pathak, D., Soni, S., & Dixit, A. (2024). Does green transformational leadership reinforce green creativity? The mediating roles of green organizational culture and green mindfulness. *Journal of Organizational Change Management*, 37(3), 619–640. <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2023-0364>
- Statnickė, G., Savanevičienė, A., & Šakys, I. (2019). The Relationship Between Work Engagement of Different Generations and Mobile Learning. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 67(6), 1627–1642. <https://doi.org/10.11118/actaun201967061627>
- Stelling, D. (2023). Do applicants from Generation X, Y, Z differ in personality traits? data from selection procedures in aviation (1987–2019). *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1173622>

- Stevanin, S., Palese, A., Bressan, V., Vehviläinen-Julkunen, K., & Kvist, T. (2018). Workplace-related generational characteristics of nurses: A mixed-method systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1245–1263. <https://doi.org/10.1111/jan.13538>
- Stranzl, J., Ruppel, C., & Einwiller, S. (2024). Staying emotionally connected while being physically apart – exploring what teleworkers need to stay committed and how internal communication can contribute. *Journal of Communication Management*, 28(2), 272–293. <https://doi.org/10.1108/JCOM-02-2023-0023>
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pertama). Prenada Media.
- Walyono. (2021). *Komitmen Organisasi Gen-Z Pada Organisasi Forum Mahasiswa Islam Psikologi Universitas Medan Area*. Universitas Medan Area.
- Weeratunga, A., Kartar Singh, J. S., & Arumugam, T. (2020). Influence of Spiritual Intelligence towards Employee Engagement and Intention to Stay by Generation Y Employees in the ICT Sector in Malaysia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(02), 1035–1045. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I2/PR200408>
- Wibowo, W. A., Harini, S., Pranitasari, D., Said, M., & Sudirman, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Emela Garment Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen (JAM)*, 104–113.
- Xu, L., Du, J., Lei, X., & Hipel, K. W. (2020). Effect of locus of control on innovative behavior among new generation employees: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(10), 1–12. <https://doi.org/10.2224/sbp.9379>
- Zhou, J., Zhang, J., Hua, W., & Zhao, M. (2022). How Does Enlistment Motivation Shape Organizational Commitment? The Role of Career Identity and Organizational Support. *Psychological Reports*, 003329412211090. <https://doi.org/10.1177/00332941221109097>