

Pengaruh Multi Generasi Karyawan terhadap Pola Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan *Service Department* di PT United Tractors Site Loa Janan)

Virda Verdina¹, Tuti Wediawati²

Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman

Abstrak

Adanya multi generasi karyawan dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa kolaborasi dan kerjasama antar generasi sangat dibutuhkan dalam organisasi. Kesenjangan generasi yang muncul di lingkungan kerja merupakan tantangan umum di perusahaan dengan anggota dari berbagai generasi yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel multi generasi karyawan terhadap pola komunikasi organisasi dan komitmen organisasi pada bagian *Service Department* PT United Tractors Site Loa Janan. Metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini yakni penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei dan menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner melalui google form, observasi, dan wawancara. Adapun pengujian data menggunakan software IBM SPSS 26 dengan teknik analisis diantaranya uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel multi generasi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pola komunikasi organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan *Service Department* di PT United Tractors Site Loa Janan.

Kata Kunci: *Multi Generasi Karyawan; Pola Komunikasi Organisasi; Komitmen Organisasi.*

Abstract

The existence of multiple generations of employees in an organization shows that collaboration and cooperation between generations is needed in the organization. The generation gap that arises in the work environment is a common challenge in companies with members of different generations. This study aims to examine and analyze the influence of multi-generational employee variables on organizational communication patterns and organizational commitment in the Service Department of PT United Tractors Site Loa Janan. The research method applied in this research is quantitative research with a survey approach and uses nonprobability sampling techniques with saturated sampling. Data collection techniques obtained from the results of distributing questionnaires through google form, observation, and interviews. The data testing used IBM SPSS 26 software with analysis techniques including instrument test, classical assumption test, simple linear regression test, and hypothesis testing. The results showed that the multi-generational variable of employees had a significant effect partially on organizational communication patterns and organizational commitment in Service Department employees at PT United Tractors Site Loa Janan.

Keywords: *Multi Generation Employees; Organizational Communication Patterns; Organizational Commitment.*

Copyright (c) 2024 Virda Verdina

✉ Corresponding author :

Email Address : virdaverdina32@gmail.com, tutiwediawati@fisip.unmul.ac.id

PENDAHULUAN

Organisasi harus menghadapi tantangan berupa persaingan dalam dunia bisnis. Kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Solong (2020) juga mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga yang memiliki fungsi sebagai modal dalam organisasi bisnis, di mana aset ini dapat diwujudkan dalam bentuk potensi yang konkret. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat vital bagi organisasi, karena kinerja mereka memainkan peran krusial dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan (Suryani et al., 2020). Aspek utama dari sumber daya manusia yang harus dipertahankan adalah kemampuannya untuk memenuhi tuntutan berkelanjutan yang dihadapi perusahaan dalam merespons setiap tantangan yang muncul (Hidayatulloh et al., 2022).

Komunikasi di tempat kerja adalah salah satu faktor utama agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Akan tetapi, di perusahaan saat ini, komunikasi di lingkungan kerja sering menjadi kendala, terutama ketika masalah komunikasi melibatkan karyawan antar generasi perusahaan. Putri et al. (2019) mengemukakan bahwa dalam hubungan timbal balik terjadi karena antara pengirim pesan dan penerima pesan terdapat proses komunikasi dua arah, dan umpan balik dihasilkan dalam semua proses komunikasi yang sedang berlangsung. Tetapi, adanya *noise* atau interferensi dapat menghalangi keberhasilan suatu proses komunikasi sehingga tidak semua proses komunikasi dapat berjalan dengan lancar (Hele & Maela, 2018). Dalam konteks komunikasi di sebuah organisasi, hambatan atau gangguan pada proses komunikasi bisa muncul disebabkan karakteristik dinamis dari organisasi tersebut, di mana organisasi dianggap sebagai sistem terbuka yang terus beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan eksternal yang senantiasa berubah (Putri et al., 2019). Pertukaran gagasan, ide, atau informasi di dalam sebuah perusahaan didukung oleh berbagai jenis pola komunikasi, termasuk komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal (Zainal, et al., 2014). Proses komunikasi yang berlangsung di perusahaan sering menghadapi hambatan, dan menurut Putri et al. (2019), penyebab hambatan dalam komunikasi antara lain meliputi pengaruh status, distorsi persepsi, masalah semantik, gangguan fisik, perbedaan budaya, dan pemilihan yang kurang tepat dari pola komunikasi.

Adapun adanya multi generasi karyawan di lingkungan kerja perlu disikapi dengan baik sehingga perusahaan dapat mengatasi tantangan yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Fokus konsep komitmen organisasi pada awalnya adalah dalam esensi dari komitmen tersebut, berdasarkan metode yang berfokus pada perilaku yang mencakup isu-isu kesetiaan (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang tercermin dari hubungan antara organisasi dengan karyawan, yang dampaknya terhadap keputusan apakah akan tetap bertahan atau meninggalkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Mahoney, 2015). Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan mereka, sementara juga memberikan dampak positif pada individu, termasuk memperkuat relasi interpersonal, mengembangkan simpati yang kuat, dan membangun hubungan persahabatan yang solid (Annisa, 2013). Perusahaan perlu mengantisipasi kebutuhan setiap generasi untuk memastikan bahwa perusahaan siap mengatasi variasi generasi karyawan dalam komitmen organisasi (Amin & Rahmiati, 2018). Selain itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, perusahaan harus mengelola kolaborasi antargenerasi, gaya komunikasi, dan gaya kepemimpinan dengan baik (Amin &

Rahmiati, 2018). Komitmen organisasi menjadi motivasi bagi karyawan untuk mempertahankan keterlibatan mereka dalam perusahaan, sekaligus mendorong partisipasi aktif karyawan dalam organisasi, memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

Mengelola dinamika multi generasi karyawan dalam lingkungan kerja merupakan tantangan bagi perusahaan saat ini jika kita melihat berbagai populasi usia kerja (Kapoor & Solomon, 2011). Menurut Budi (2021), gap generasi muncul ketika ada kesenjangan atau perbedaan dalam hal usia, cara berpikir, kebiasaan, sikap, dan perilaku, menyebabkan perusahaan memiliki komunikasi yang rentan, yang merupakan awal dari konflik antar generasi. Dalam lingkungan profesional, hubungan antara atasan dan karyawan, serta hubungan antar karyawan, semuanya terhubung melalui komunikasi, melakukan tugas sesuai dengan *jobdesc*-nya masing-masing. Dalam lingkungan kerja, perbedaan tidak hanya meliputi faktor etnis, budaya, dan jenis kelamin, tetapi juga mencakup variasi usia karyawan (Amin & Rahmiati, 2018). Variasi usia tersebut mencakup beragam generasi (Adiawaty, 2019). Menurut De Meuse & Mlodzik (2010), angkatan kerja dalam perusahaan dapat dibagi menjadi empat generasi, yaitu *Matures* yang lahir antara tahun 1929 hingga 1945, *Boomers* yang lahir antara tahun 1946 hingga 1964, *Xers* yang lahir antara tahun 1965 hingga 1979, dan Generasi Y atau *millennial* yang lahir antara tahun 1980 hingga 1995.

Kemajuan zaman juga mengakibatkan perubahan dalam komposisi populasi setiap generasi. Kelompok generasi *Baby Boomers* pada komposisinya menurun seiring bertambahnya usia kerja, dan terkait dengan komposisi angkatan kerja, generasi X dan Y merupakan generasi yang paling banyak jumlahnya. Seiring waktu, muncul pula generasi baru yang memasuki angkatan kerja, dikenal sebagai generasi Z. Menurut temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Bencsik et al. (2016), Generasi Z telah disertakan ke dalam kelompok generasi yang ada, seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. *Time-line of Generations*

	<i>Veteran Generation (1925-1946)</i>
	<i>Baby Boomer Generation (1946-1960)</i>
	<i>X Generation (1960-1980)</i>
	<i>Y Generation (1980-1995)</i>
	<i>Z Generation (1995-2010)</i>
	<i>Alfa Generation (2010+)</i>

Sumber : Bencsik et al. (2016)

Adanya multi generasi karyawan di sebuah organisasi menunjukkan bahwa kolaborasi atau kerjasama antar generasi sangat dibutuhkan dalam organisasi. Kesenjangan generasi yang muncul di lingkungan kerja merupakan tantangan umum di perusahaan dengan anggota dari berbagai generasi yang berbeda. Perbedaan antargenerasi ini didasarkan pada tahun kelahiran dan pengalaman kolektif yang membentuk karakteristik yang berbeda-beda pada setiap generasi. Dampaknya dapat terlihat pada produktivitas, kinerja, dan komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan (Adiawaty, 2019).

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan pada karyawan *Service Department* di PT United Tractors Site Loa Janan ditemukan bahwa perusahaan mulai melibatkan karyawan dari berbagai generasi sebagai *manpower* dalam menjalankan aktivitas perusahaan, bahkan

perusahaan telah melibatkan karyawan dari generasi Y (*millennials*) dan generasi Z dalam proses pengambilan keputusan.

Tabel 2. Rekap Data Generasi Karyawan di *Service Department* PT United Tractors Site LJN

Generasi	Tahun Lahir	Jumlah Karyawan
Generasi X	1965 - 1979	3 orang
Generasi Y	1980 - 1995	9 orang
Generasi Z	1996 - 2010	21 orang
Total		33 orang

Sumber: *Service Department* PT United Tractors Site Loa Janan

Dapat diketahui dari tabel di atas bahwasanya generasi karyawan pada *Service Department* di PT United Tractors Site Loa Janan terdiri tiga generasi yang berbeda yaitu, generasi X, generasi Y, dan generasi Z. Dengan adanya multi generasi, terutama antara karyawan senior generasi X, karyawan generasi Y (*millennials*) dan karyawan muda generasi Z, menciptakan peluang untuk terciptanya gap atau kesenjangan yang berdampak pada keberfungsian karyawan sehari-hari atau antar karyawan di lingkungan kerja. Dalam rutinitas sehari-hari, anggota *Service Department* dari generasi X, Y, dan Z menunjukkan perbedaan dalam gaya komunikasi mereka.

Perusahaan diharapkan memiliki karyawan dengan komitmen tinggi, tetapi faktanya tetap bahwa peneliti secara empiris menemukan komitmen organisasi yang tergolong rendah melalui data resign karyawan *Service Department* PT United Tractors Site Loa Janan. Berdasarkan data resign karyawan *Service Department* PT United Tractors Site Loa Janan, saat ini beberapa karyawan telah mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan. Beberapa alasan yang menjadi latar belakang keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan meliputi keinginan untuk memulai usaha mandiri dengan membuka bisnis sendiri dengan harapan memperoleh penghasilan yang lebih besar, atau mencari pekerjaan di tempat kerja lain, serta mendapat tiket cuti dan *take home pay* yang lebih besar yang ditawarkan oleh perusahaan lain. Maka dari itu, karakteristik perilaku kerja yang beragam dari setiap individu multi generasi akan menentukan komitmennya terhadap organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh multi generasi karyawan terhadap pola komunikasi organisasi dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Multi Generasi Karyawan terhadap Pola Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan *Service Department* di PT United Tractors Site Loa Janan)".

Kajian Teori

Multi Generasi Karyawan

Generasi dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang mempunyai periode kelahiran, usia, wilayah, dan pengalaman sejarah atau kejadian yang sama, yang mempunyai pengaruh signifikan pada fase pertumbuhan mereka (Putra, 2018). Adanya perbedaan generasi dalam lingkungan perusahaan dapat menyebabkan perbedaan dalam pola

pikir, sikap, dan kebiasaan sehingga dalam perusahaan tersebut akan mudah rentan terhadap tantangan dalam komunikasi yang berpotensi menimbulkan konflik antar generasi (Gravett & Throckmorton, 2007). Multi Generasi Karyawan adalah kondisi di mana karyawan dari berbagai generasi, yang memiliki tahun kelahiran dan pengalaman hidup yang berbeda, bekerja bersama dalam satu perusahaan, serta perbedaan karakteristik antar generasi ini memengaruhi kinerja, produktivitas, dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Pola Komunikasi Organisasi

Pola komunikasi adalah bentuk hubungan antara dua orang atau lebih dengan cara yang benar dan tepat dalam proses pengiriman dan penerimaan informasi sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti (Putri et al., 2019). Pola Komunikasi Organisasi merupakan suatu proses pertukaran informasi, ide-ide di antara para anggota organisasi dengan interaksi dua arah dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan yang berlangsung dalam suatu organisasi dan sifatnya terstruktur.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah wujud kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi dengan bertahan dan berpegang teguh pada organisasi tersebut, turut serta dalam meraih tujuan organisasi serta tidak ada alasan yang memungkinkan untuk meninggalkan organisasi (Yusuf & Syarif, 2018). Komitmen Organisasi adalah hubungan emosional antara karyawan dengan organisasi serta sikap loyalitas karyawan kepada organisasi yang memengaruhi karyawan untuk tetap tinggal di organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

METODOLOGI

Metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini yakni penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan yakni karyawan yang bekerja di PT United Tractors Site Loa Janan, terutama pada *Service Department*. Pada penelitian ini menggunakan 33 orang responden, hal tersebut berdasarkan jumlah karyawan generasi X (1965-1979), generasi Y (1980-1995), dan generasi Z (1996-2010) yang bekerja pada *Service Department* PT United Tractors Site Loa Janan, baik karyawan tetap maupun kontrak. Dengan demikian populasi dan sampling telah diketahui jumlahnya, maka pada penelitian ini digunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan sampel yaitu seluruh karyawan *Service Department* PT United Tractors Site Loa Janan yang berjumlah 33 karyawan. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yakni kuesioner yang didistribusikan secara daring melalui media sosial menggunakan *Google Form*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Multi Generasi Karyawan (X)	X1	0,785	0,344	Valid
	X2	0,592		Valid
	X3	0,652		Valid
	X4	0,867		Valid

	X5	0,755		Valid
	X6	0,564		Valid
	X7	0,764		Valid
Pola Komunikasi Organisasi (Y1)	Y1.1	0,766	0,344	Valid
	Y1.2	0,700		Valid
	Y1.3	0,840		Valid
	Y1.4	0,765		Valid
	Y1.5	0,898		Valid
	Y1.6	0,843		Valid
Komitmen Organisasi (Y2)	Y2.1	0,703	0,344	Valid
	Y2.2	0,682		Valid
	Y2.3	0,662		Valid
	Y2.4	0,686		Valid
	Y2.5	0,500		Valid
	Y2.6	0,739		Valid
	Y2.7	0,700		Valid

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil pengujian validitas semua item pernyataan dari variabel multi generasi karyawan (X), pola komunikasi organisasi (Y1), dan komitmen organisasi (Y2) mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%) dan r hitung > r tabel sehingga seluruh instrumen atau item pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk menjadi bahan penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Multi Generasi Karyawan	0,826	Reliabel
2	Pola Komunikasi Organisasi	0,890	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,777	Reliabel

Sumber : data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk semua variabel penelitian mempunyai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak digunakan untuk perhitungan selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandar dized Residual	Unstandardize d Residual
N		33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	2.08613241	2.54669891
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.081
	Positive	.075	.074
	Negative	-.129	-.081
Test Statistic		.129	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan I yaitu variabel X terhadap Y1 dengan nilai Asymp.Sig sebesar $0,175 > 0,05$ maka data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal. Kemudian hasil persamaan II yaitu variabel X terhadap Y2 dengan nilai Asymp.Sig sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Antara Multi Generasi Karyawan (X) Terhadap Pola Komunikasi Organisasi (Y1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.332	2.365		3.524	.001
	Multi Generasi Karyawan	.532	.105	.674	5.074	.000

a. Dependent Variable: Pola Komunikasi Organisasi

Sumber : data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil penghitungan koefisien regresi sederhana memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 8,332 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,532. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y1 = 8,332 + 0,532 X$. Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 8,332 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat multi generasi karyawan bernilai 0 maka pola komunikasi organisasi memiliki nilai 8,332. Selanjutnya nilai 0,532 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (multi generasi karyawan) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y1 (pola komunikasi organisasi) adalah positif, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel multi generasi karyawan akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,532.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Antara Multi Generasi Karyawan (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Y2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.470	2.887		2.588	.015
	Multi Generasi Karyawan	.609	.128	.649	4.756	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 7 hasil penghitungan koefisien regresi sederhana memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 7,470 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,609. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y_2 = 7,470 + 0,609 X$. Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 7,470 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat multi generasi karyawan bernilai 0 maka pola komunikasi organisasi memiliki nilai 7,470. Selanjutnya nilai 0,609 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (multi generasi karyawan) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y2 (komitmen organisasi) adalah positif, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel multi generasi karyawan akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,609.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Antara Multi Generasi Karyawan (X) Terhadap Pola Komunikasi Organisasi (Y1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.436	2.120
a. Predictors: (Constant), Multi Generasi Karyawan				

Sumber : data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan besarnya nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,674 yang berarti terdapat hubungan atau keterikatan yang kuat (interval 0,60 – 0,799) antara multi generasi karyawan terhadap pola komunikasi organisasi.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Antara Multi Generasi Karyawan (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Y2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.422	.403	2.587
a. Predictors: (Constant), Multi Generasi Karyawan				

Sumber : data diolah dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan besarnya nilai R (koefisien korelasi) adalah 0,649 yang berarti terdapat hubungan atau keterikatan yang kuat (interval 0,60 – 0,799) antara multi generasi karyawan terhadap komitmen organisasi.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,454 atau 45,4% sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel multi generasi karyawan terhadap pola komunikasi organisasi sebesar 45,4%. Sisanya 54,6% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor-faktor selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (multi generasi karyawan) berpengaruh terhadap variabel terikat (pola komunikasi organisasi).

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,422 atau 42,2% sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel multi generasi karyawan terhadap komitmen organisasi sebesar 42,2%. Sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor-faktor selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (multi generasi karyawan) berpengaruh terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).

Uji T

Tabel 10. Hasil Uji t Antara Multi Generasi Karyawan (X) Terhadap Pola Komunikasi Organisasi (Y1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.332	2.365		3.524	.001
	Multi Generasi Karyawan	.532	.105	.674	5.074	.000

a. Dependent Variable: Pola Komunikasi Organisasi

Sumber : data diolah dengan SPSS 26, 2023

Pada tabel 10 yaitu hasil uji T (parsial) diperoleh nilai t hitung sebesar 5,074, sedangkan t tabel sebesar 2,036 yang diperoleh dari $\alpha/2 : n-k$ ($0,05/2 : 33-1= 0,025 : 32$). Nilai signifikansi pengaruh multi generasi karyawan (X) terhadap pola komunikasi organisasi (Y1) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,074 >$ nilai t tabel 2,036 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, multi generasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap pola komunikasi organisasi.

Tabel 11. Hasil Uji t Antara Multi Generasi Karyawan (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Y2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.470	2.887		2.588	.015
	Multi Generasi Karyawan	.609	.128	.649	4.756	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : data diolah dengan SPSS 26, 2023

Pada tabel 11 yaitu hasil uji T (parsial) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,756, sedangkan t tabel sebesar 2,036 yang diperoleh dari $\alpha/2 : n-k$ ($0,05/2 : 33-1= 0,025 : 32$). Nilai signifikansi pengaruh multi generasi karyawan (X) komitmen organisasi (Y2) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,756 >$ nilai t tabel 2,036 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, multi generasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Multi Generasi Karyawan (X) terhadap Pola Komunikasi Organisasi (Y1)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa multi generasi karyawan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap pola komunikasi organisasi. Maka dapat

dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti variabel X multi generasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y1 pola komunikasi organisasi.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan tersebut menunjukkan bahwa responden menyetujui keberadaan multi generasi karyawan di *Service Department* PT United Tractors Site Loa Janan berkaitan dengan pola komunikasi organisasi. Adapun item *team orientation* pada indikator generasi Y memiliki nilai tertinggi yang artinya menunjukkan keunggulan dalam kerja sama tim di antara karyawan generasi Y di *Service Department* PT United Tractors. Karyawan *Service Department* merasa keinginan karyawan generasi Y untuk berkolaborasi sangat membantu mereka dalam mencapai target dan meningkatkan efisiensi kerja. Adapun fakta yang telah ditemukan oleh peneliti di lapangan setelah melakukan wawancara singkat kepada beberapa responden terkait kuesioner penelitian adalah bahwa karyawan *Service Department* PT United Tractors Site Loa Janan merasa adanya keberagaman generasi membawa keahlian dan pengalaman yang berbeda ke dalam departemen ini. Generasi yang lebih tua di *Service Department* dapat memberikan wawasan yang berharga berdasarkan pengalaman kerja mereka, sementara generasi yang lebih muda membawa pengetahuan tentang teknologi dan tren terkini di industri mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Gravett & Throckmorton (2007) yang menyatakan bahwa adanya perbedaan generasi dalam lingkungan perusahaan dapat menyebabkan perbedaan dalam pola pikir, sikap, dan kebiasaan sehingga dalam perusahaan tersebut akan mudah rentan terhadap tantangan dalam komunikasi yang berpotensi menimbulkan konflik antar generasi. Sejalan dengan teori tersebut dalam hipotesis ini menjelaskan bagaimana multi generasi karyawan berpengaruh terhadap pola komunikasi organisasi, yang merupakan salah satu aspek yang dapat memengaruhi dinamika komunikasi di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri et al (2019) dengan judul *Generation Gap; Analisa Pengaruh Perbedaan Generasi Terhadap Pola Komunikasi Organisasi di Perusahaan Consumer Goods Di Kota Surabaya*, pada penelitian ia menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan perbedaan generasi terhadap pola komunikasi organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa multi generasi karyawan merupakan salah satu faktor yang konsisten memberikan pengaruh signifikan terhadap pola komunikasi organisasi.

Pengaruh Multi Generasi Karyawan (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y2)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa multi generasi karyawan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti variabel X multi generasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y2 komitmen organisasi.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan tersebut menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa keberadaan multi generasi karyawan di *Service Department* PT United Tractors Site Loa Janan berkaitan pada tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Adapun fakta yang telah ditemukan oleh peneliti di lapangan setelah melakukan wawancara singkat kepada beberapa responden terkait kuesioner penelitian adalah bahwa karyawan *Service Department* merasa multi generasi karyawan di *Service Department* PT United Tractors Site Loa Janan telah menciptakan hubungan yang kuat antar-karyawan dari berbagai usia, sehingga saling memahami antar-karyawan membuat karyawan *Service Department* merasa terhubung secara emosional dengan perusahaan. Selain itu, multi generasi karyawan membawa berbagai perspektif dan pendekatan yang beragam terhadap pekerjaan, sehingga

karyawan merasa diberi kesempatan untuk terus belajar dan berkembang. Adapun karyawan *Service Department* PT United Tractors Site Loa Janan merasa memiliki kewajiban moral atau normatif untuk tetap setia pada perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa multi generasi karyawan di *Service Department* telah dikelola dengan baik sehingga karyawan menunjukkan komitmennya terhadap PT United Tractors Site Loa Janan. Adanya kegiatan *team building* atau *gathering* yang rutin dilaksanakan di PT United Tractors Site Loa Janan juga sangat berperan dalam membuat karyawan *Service Department* merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan. Kegiatan *team building* dan *gathering* ini tidak hanya berfungsi sebagai waktu untuk bersantai bagi karyawan *Service Department*, tetapi juga sebagai momen penting untuk memperkuat hubungan antar-karyawan dari berbagai generasi, sehingga PT United Tractors Site Loa Janan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, di mana setiap karyawan merasa nyaman dan berkomitmen pada kesuksesan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Adiauwaty (2019) yang menyatakan bahwa perbedaan generasi muncul akibat berbedanya tahun kelahiran dan peristiwa yang mereka alami bersama dan akan memberikan dampak pada perbedaan karakteristik setiap generasi yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja, produktivitas, dan komitmennya terhadap perusahaan. Sejalan dengan teori tersebut, dalam hipotesis ini menjelaskan bagaimana multi generasi karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yang merupakan salah aspek paling penting yang memiliki risiko tinggi dalam pekerjaannya, sehingga karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan serta akan berdampak pada komitmen organisasi karyawan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prasetyo (2021) dengan judul *Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Perbedaan Generasi*, pada penelitian ia menunjukkan terdapat perbedaan komitmen organisasi antara generasi *Baby Boomer*, generasi X, dan generasi Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa multi generasi karyawan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi di lingkungan kerja suatu perusahaan.

SIMPULAN

Setelah menganalisa data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26 dan mendapatkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Multi generasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap pola komunikasi organisasi pada *Service Department* di PT United Tractors Site Loa Janan.
2. Multi generasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada *Service Department* di PT United Tractors Site Loa Janan.

Referensi :

- Adiauwaty, S. (2019). Tantangan perusahaan mengelola perbedaan generasi karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 376–382.
- Amin, G., & Rahmiati, F. (2018). Organizational Commitment Generasi X dan Y di Industri Manufaktur. *Jurnal Ilmu Komunikasi (J-IKA)*, 5(2), 139–146. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jika>
- Annisa, Z. (2013). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal INSAN*, 15(1).
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces.

- Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106.
<https://doi.org/https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Budi, H. I. S. (2021). Minimalisir Konflik dalam Gap Generasi Melalui Pendekatan Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Teologi Injili*, 1(2), 72–87. <https://doi.org/10.55626/jti.v1i2.11>
- Christiani, L. C., & Ikasari, P. N. (2020). Generasi Z dan Pemeliharaan Relasi Antar Generasi dalam Perspektif Budaya Jawa. *Jurnal Komunikasi Dan Kajian Media*, 4(2), 84–105.
- De Meuse, K. P., & Mlodzik, K. J. (2010). A Second Look at Generational Differences in the Workforce: Implication for HR and Talent Management. *Korn/Ferry Leadership and Talent Consulting*, 33(2), 51–58.
- Hele, A. P., & Maela, N. F. S. (2018). Peningkatan Pelayanan Berbasis Strategi Komunikasi Organisasi pada RSUD Luwu. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 2(1), 39–54. <https://doi.org/10.25139/jkp.v2i1.910>
- Hidayatuloh, M. S., Sudarwati, & Pawenang, S. (2022). Kinerja karyawan ditinjau dari pengembangan sumber daya manusia , teknologi informasi , dan promosi jabatan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 103–110. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10783>
- Kapoor, C., & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3(4), 308–318. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/17554211111162435>
- Mahoney, A. C. (2015). *Commitment and Employee Development: Comparing Generations X and Y*. SJSU ScholarWorks Theses.
- Putri, G. S., Hartanto, B., & Husna, N. (2019). Generation Gap; Analisa Pengaruh Perbedaan Generasi Terhadap Pola Komunikasi Organisasi di Perusahaan Consumer Goods Di Kota Surabaya. *JURNAL SOSIAL (Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial)*, 20(1), 36–43. <https://doi.org/10.33319/sos.v20i1.36>
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Penerbit Deepublish.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. NILACAKRA.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncuk Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (A. N. Saleh (ed.); cetakan II). Nas Media Pustaka.