

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

PENGARUH PERILAKU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
GENERASI Z PADA PERUSAHAAN *BLUE ECONOMY* DI PROBOLINGGO

Bryant Arya Adirajasa, N. K. Darmasetiawan, A. Rianawati

Universitas Surabaya

ARTICLE INFO

Keywords:

Blue Economy, Organizational Performance, Work Attitude, Job Satisfaction, Work Environment, Job Performance

Kata Kunci:

Ekonomi Biru, Kinerja Organisasi, Sikap Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja.

Corresponding author:

Noviaty K. Darmasetiawan
noviatykds@staff.ubaya.ac.id.

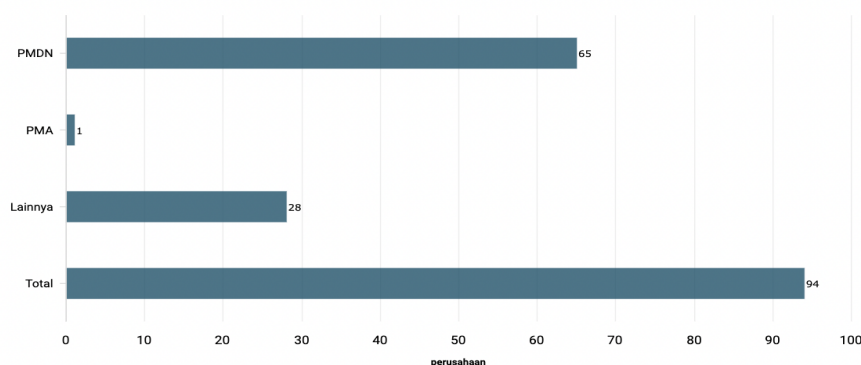
Abstract. *The type of research used is quantitative by examining organizational performance by looking at employee job performance. This research is clause research and will use random sampling techniques. Respondents are company employees with a total of 200 respondents and questionnaires will be distributed. It was found that employee performance is an important factor in organizational performance which will have an impact on blue economy companies in Probolinggo. This research will provide an understanding of organizational performance on the basis of organizational performance (OP) which includes several influences regarding work attitude, job satisfaction and work environment which have an impact on job performance in generation Z in blue economy companies.*

Abstrak. Tipe penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menguji performa organisasi dengan melihat *job performance* pada karyawan. Penelitian merupakan *clausal research* ini akan menggunakan teknik *random sampling*. Responden merupakan karyawan perusahaan dengan jumlah 200 responden dan akan dilakukan penyebaran kuisioner. Ditemukan bahwa *performance* karyawan menjadi faktor penting dalam *organizational performance* yang akan berdampak pada *blue economy company* di Probolinggo. Penelitian ini akan memberikan pemahaman mengenai *organizational performance* dengan dasar *organizational performance* (OP) yang mencakup beberapa pengaruh mengenai *work attitude*, *job satisfaction* dan *work environment* yang berdampak pada *job performance* pada generasi Z di *blue economy company*.

Commented [U1]: Kez da hapus banyak hehe and straight to the point

PENDAHULUAN

Dalam dekade terakhir, terjadi percepatan signifikan dalam inovasi bisnis. Pelaku bisnis yang beroperasi dalam berbagai sektor industri telah memanfaatkan peluang inovasi untuk meraih keuntungan maksimal. Namun, seringkali kurang diperhatikan dalam upaya mencapai profitabilitas adalah tanggung jawab terhadap keberlanjutan sumber daya alam. Eksploitasi berkelanjutan terhadap sumber daya alam dapat mengancam penipisan dan ketidakmampuan pemulihan, menciptakan tantangan serius bagi perusahaan. Dalam konteks ini, konsep "blue economy" muncul sebagai solusi yang memadai untuk mengatasi masalah ini. *Blue economy* adalah konsep bisnis yang berfokus pada keberlanjutan, bertujuan untuk meningkatkan daya saing secara global. Konsep ini khususnya berlaku dalam sektor kelautan, mencakup bidang perikanan, perkapalan, energi, dan pariwisata. Dengan pendekatan *blue economy*, pelaku bisnis diberikan alternatif untuk tetap meraih profitabilitas sambil tetap memprioritaskan keberlanjutan sumber daya alam. Konsep ini memungkinkan kita untuk menjawab tantangan masa depan dengan bijaksana, mengintegrasikan inovasi yang berkelanjutan, dan menciptakan dunia yang lebih berkelanjutan secara bersama-sama. Di Indonesia sebagai negara kepulauan, memiliki sumberdaya kelautan yang sangat melimpah. Perusahaan di Indonesia yang menggunakan konsep *blue economy* paling banyak adalah perusahaan yang bergerak pada sektor perikanan. Sumber daya utama adalah ikan, sehingga perusahaan harus dapat menjaga sustainability dari lingkungan laut yang menjadi habitat ikan, untuk mendapat ikan dengan kualitas unggul.



Pada diatas diatas ditunjukkan ada 94 perusahaan perikanan di Indonesia, ditinjau dari status permodalan. Pada gambar diatas terdapat 65 perusahaan (69,14%) diantaranya telah menerima penanaman modal dari Program Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). 1 perusahaan dalam penanaman modal asing (PMA) dan 28 perusahaan dengan modal jenis lain. Perusahaan perikanan yang tersebar di 18 provinsi adalah DKI Jakarta dengan jumlah terbanyak sebesar 27 perusahaan, Jawa Tengah dengan jumlah 19 perusahaan, Bali dengan jumlah 15 perusahaan, Sulawesi Utara dengan jumlah 7 perusahaan), Jawa Timur dengan jumlah 6 perusahaan dan Kalimantan Barat dengan jumlah 4 perusahaan. Namun secara mengejutkan perusahaan-perusahaan diatas tidak masuk dalam bursa efek indonesia . Hal itu menjadi cukup ganjil mengingat Indonesia merupakan negara dengan 2/3 adalah kelautan dan mayoritas perusahaan kelautan dan perikanan. Maka menjadi menarik melihat kendala apa yang membuat perusahaan *blue economy* di Indonesia tidak masuk bursa efek karena itu akan

berdampak pada *sustainability* perusahaan dan dalam penelitian ini akan melihat dari sisi *organizational performance* dalam fokus *job performance* pada karyawan.

Penelitian ini akan menggunakan *organizational performance* yang diukur dari *job performance* karyawan pada perusahaan dengan konsep *blue economy industries*. *Job performance* sendiri akan diukur dari *behavioral* yang meliputi *job satisfaction* dan *attitude*, juga diukur dengan *work environment*. *Work attitude* sendiri akan melihat fleksibilitas, keterampilan dan detail pemahaman akan *job description* yang diberikan. *Job satisfaction* akan melihat kompensasi, ketertarikan dan promosi. *Work environment* akan diukur dengan kelayakan tempat kerja seperti luas ruangan dan ventilasi ruangan.

Seiring dengan latar belakang penelitian yang menekankan pada isu keberlanjutan (*sustainability*) dalam lingkup *blue economy industries*, penelitian ini akan menitikberatkan pada perusahaan yang telah menerapkan konsep *blue economy* dalam praktik bisnisnya. Pemilihan objek penelitian yang menerapkan *blue economy* sebagai fokus utama ini didasarkan pada relevansi dengan kerangka konseptual dan latar belakang penelitian yang mendiskusikan pentingnya pendekatan ini dalam menjawab tantangan lingkungan saat ini. Oleh karena itu, penelitian ini akan memusatkan perhatian pada satu perusahaan yang secara eksklusif menerapkan konsep *blue economy* dalam seluruh spektrum operasionalnya. Perusahaan yang akan menjadi subjek penelitian ini diidentifikasi sebagai "PT X," yang beroperasi di sektor perikanan. Dalam konteks yang lebih spesifik, perusahaan ini fokus pada kegiatan ekspor ikan dan telah berdiri sejak tanggal 13 Juni 2004. Perusahaan ini berlokasi di Pelabuhan Probolinggo, Jawa Timur, dan dikenal memiliki sejumlah produk ekspor frozen food, baik mentah seperti fillet ikan dan dimsum untuk makanan siap saji.

Partisipan dalam penelitian ini akan melibatkan karyawan yang saat ini bekerja di lingkungan perusahaan tersebut. Pendekatan ini dimaksudkan untuk menginvestigasi dampak dari faktor-faktor tertentu, seperti sikap kerja (*work attitude*), tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan kondisi lingkungan kerja (*work environment*) terhadap kinerja kerja (*job performance*) dari karyawan di perusahaan yang telah menerapkan konsep *blue economy* ini. Dengan melakukan survei di beberapa perusahaan sejenis, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan hasil yang lebih komprehensif dan obyektif, serta memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang mengadopsi konsep *blue economy*. Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh yang dimiliki oleh *work attitude*, *job satisfaction*, dan *work environment* terhadap *job performance* dari karyawan di perusahaan yang menerapkan konsep *blue economy*.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Performance

Menurut Robert Simons (2000), melalui pendekatan "Levers of Control," terdapat empat elemen utama pengendalian yang memengaruhi kinerja organisasi, yaitu kontrol tindakan, kontrol hasil, kontrol budaya, dan kontrol sistem. Konsep ini tidak hanya memandang aspek finansial, tetapi juga aspek-aspek seperti etika dan budaya organisasi yang memiliki dampak signifikan pada performa kerja individu dalam konteks organisasi. Dengan memahami elemen-elemen kontrol ini, organisasi dapat mencapai keseimbangan yang tepat antara pengawasan dan pemberian otonomi, yang pada gilirannya memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Dalam perspektif "Resource-Based View" oleh Jay Barney (1991), penekanan diberikan pada peran sumber daya dan kemampuan unik dalam mencapai

keunggulan bersaing. Sumber daya dan kemampuan yang unik ini, seperti keterampilan karyawan, pengetahuan, dan teknologi, merupakan faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja organisasi. Memahami bagaimana organisasi dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya ini, serta cara mendukung kinerja individu, menjadi sangat relevan dalam konteks peningkatan performa kerja. Selain itu, teori pengaturan tujuan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham (1990) menekankan bagaimana pengaturan tujuan yang jelas dan menantang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai performa yang lebih tinggi. Memahami peran pengaturan tujuan dalam mencapai kinerja kerja manusia yang lebih baik adalah penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Terakhir, dalam konteks pengelolaan perubahan organisasi, model "Eight-Stage Process of Creating Major Change" yang diusulkan oleh John Kotter (1996) memberikan panduan tentang langkah-langkah kunci dalam mencapai perubahan yang sukses. Perubahan organisasi yang dipahami dan dikelola dengan baik dapat menghindari ketidakpastian dan kebingungan yang dapat memengaruhi performa kerja individu dalam organisasi. Keseluruhan teori-teori ini membentuk landasan yang kuat untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan memengaruhi kinerja organisasi, serta bagaimana dampaknya merembes ke dalam performa kerja manusia dalam organisasi. Ini adalah inti dari penelitian ini, yang bertujuan untuk memahami kaitan antara teori kinerja organisasi dan performa kerja manusia dalam konteks manajemen bisnis yang lebih luas (Dikutip dari penelitian Johnson, A. 2023).

Blue Economy

Konsep *Blue Economy* lahir pada awal tahun 2000-an, dan *Gunter Pauli*, seorang pengusaha Belgia, menciptakan istilah ini dalam bukunya "The Blue Economy: 10 Years, 100 Innovations, 100 Million Jobs". *Blue Economy* dikenal sebagai alat pemerintah untuk menggerakkan ekonomi sambil menjaga lingkungan laut dan sumber daya alam. Ini melibatkan penggunaan sumber daya laut secara berkelanjutan untuk pertumbuhan ekonomi, lapangan kerja, dan kesehatan ekosistem laut. Organisasi internasional, pemerintah, dan sektor swasta mengakui pentingnya konsep ini untuk mencapai tujuan berkelanjutan, terutama *Sustainable Development Goal (SDG) 14* yang berkaitan dengan sumber daya laut. Ada beberapa aspek *Blue Economy*, termasuk ekonomi, sosial, lingkungan, teknologi, budaya, dan manajemen. *Job performance* karyawan yang mendukung prinsip-prinsip *Blue Economy* memiliki dampak positif pada operasional perusahaan, penggunaan sumber daya laut yang efisien, serta pengelolaan ekosistem laut yang berkelanjutan. Dalam konteks perusahaan yang mengadopsi prinsip-prinsip *Blue Economy*, *job performance* yang terarah pada keberlanjutan akan membantu membangun reputasi perusahaan dalam menjaga lingkungan laut dan keanekaragaman hayati laut, serta mengambil peran penting dalam mendorong perubahan positif dalam industri.

Job Performance

Job performance adalah faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan, dan total pendapatan perusahaan tercermin dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan serta efisiensinya (Lee *et al.*, 2023). Hubungan positif antara perusahaan dan karyawan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan bermanfaat bagi kedua belah pihak, dan kepercayaan karyawan terhadap manajer memengaruhi kinerja (Lee *et al.*, 2023). *Job performance* adalah seperangkat perilaku yang membantu karyawan memenuhi tanggung jawab mereka dan menciptakan hubungan kerja jangka panjang (Ludwikowska, 2022). Manajer memegang peran penting dalam memengaruhi perilaku dan sikap karyawan, sehingga menjaga *job performance* karyawan menjadi tugas utama manajer (Ludwikowska, 2022). *Job performance* mencakup beberapa aspek, seperti kompetensi tugas, disiplin kerja, peningkatan kerja, dan kemauan berinovasi (Ludwikowska, 2022). Hal ini mengacu pada kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien (Torlak *et al.*,

2022). Karyawan yang berkomitmen dan mengikuti visi dan misi organisasi mereka akan merasa bertanggung jawab atas tugas mereka, sehingga memengaruhi *job performance* mereka (Torlak *et al.*, 2022).

Work Attitude

Work Attitude adalah sikap dan perilaku karyawan yang tercermin dalam hasil kerjanya (Agung Dwi Nugroho & Tri Wahjoedi, 2023). Sikap positif dalam bekerja mencerminkan kinerja yang lebih produktif (Quines & Nino, 2023). Orang dengan penilaian positif terhadap perilaku wirausaha cenderung mencari dan memulai usaha baru karena dianggap menguntungkan (Prasetyanto & Darmasetiawan, 2022). Memiliki *Work Attitude* yang baik dapat membantu karyawan memecahkan masalah dengan lebih efektif (Agung Dwi Nugroho & Tri Wahjoedi, 2023). Hubungan antara *Work Attitude* karyawan dan *job performance* merupakan elemen kunci dalam konteks manajemen sumber daya manusia yang efektif. Karyawan dengan *Work Attitude* yang baik cenderung lebih termotivasi, fokus pada pencapaian tujuan, dan mampu mengatasi tantangan dengan lebih efektif. Dalam penelitian lain, Luthans (2002) menekankan bahwa *Work Attitude* yang positif memiliki korelasi positif dengan kinerja kerja yang unggul. Oleh karena itu, para karyawan yang memiliki *Work Attitude* yang baik lebih cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam tugas-tugas mereka dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

Job Satisfaction

Job Satisfaction adalah evaluasi positif atau kebahagiaan yang timbul saat individu menilai pekerjaan atau pengalaman kerja mereka (Purba *et al.*, 2023). Ini mencerminkan perasaan senang yang muncul ketika individu menilai sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai mereka. *Job Satisfaction* juga digunakan untuk mengukur perasaan individu terhadap pekerjaan mereka, termasuk berbagai aspek pekerjaan. Peningkatan *Job Satisfaction* dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Judge *et al.*, 2017), dan organisasi yang memprioritaskan *Job Satisfaction* cenderung mencapai kinerja yang lebih baik (Harter *et al.*, 2020). Ini menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang mendukung *Job Satisfaction* untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif.

Work Environment

Work environment adalah kondisi di tempat kerja yang mencakup kebersihan, kebisingan, suasana, dan aspek fisik tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ini juga mencakup peralatan, lingkungan, metode kerja, dan struktur organisasi. Dua jenis lingkungan utama adalah *work environment* fisik (yang melibatkan tempat kerja dan faktor fisik) dan *work environment* non-fisik (yang melibatkan interaksi dengan rekan kerja dan bawahan) (Noviaristanti, 2020). Penelitian Herneoja *et al.*, (2022) menyoroti *work environment* di kantor berbasis kerja yang memungkinkan karyawan memilih tempat kerja sesuai dengan pekerjaan dan preferensi pribadi mereka. Istilah yang dikenal dalam konteks *work environment* mencakup *stasiun kerja*, *ruang*, dan *tempat kerja* (Herneoja *et al.*, 2022). Baum *et al.* (2019) menunjukkan bahwa *work environment* yang ramah lingkungan dan inklusif berdampak positif pada *job performance* karyawan dengan memotivasi mereka. Parker *et al.* (2017) menekankan bahwa *work environment* yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan dukungan rekan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan *job performance*. Ini menggarisbawahi bahwa *work environment* yang mendukung adalah faktor penting dalam mencapai *job performance* yang optimal dan hasil positif bagi organisasi.

Generation Z

Generasi Z, yang lahir antara 1997 hingga 2012, memperlihatkan perilaku yang berbeda dengan generasi sebelumnya, terutama terkait dengan ketidakpastian masa depan dan pengaruh media sosial. Mereka adalah generasi yang tumbuh di tengah krisis ekonomi, ketidakpastian pekerjaan, dan dunia digital yang terus berkembang. Generasi ini sangat dipengaruhi oleh peristiwa ekonomi, budaya populer, dan media, yang membentuk nilai dan pengalaman mereka. Generasi Z merupakan generasi pertama yang lahir dalam era digital, yang memengaruhi pandangan dan komunikasi mereka. Mereka memiliki kebutuhan komunikasi dan konsumen yang khas, dan cenderung memiliki kesamaan dengan rekan-rekan internasional mereka melalui media sosial dan teknologi digital. Generasi Z adalah generasi yang benar-benar global dalam hal konektivitas lintas negara. Dalam konteks penelitian dan peramalan, Generasi Z menjadi fokus penelitian karena karakteristik khusus mereka yang terbentuk oleh pengaruh lingkungan dan perubahan zaman yang unik. Mereka mengeksplorasi kebutuhan keuangan dan keamanan dalam konteks ekonomi yang tidak stabil. Dengan pertumbuhan pesat teknologi, Generasi Z memainkan peran penting dalam era digital dengan preferensi dan pandangan yang unik (Damanik et al., 2023; Pinho & Gomes, 2023).

Hubungan Antar Variabel

Penelitian Damianus *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa *work attitude* yang positif berhubungan positif dengan *job performance* karyawan. *Work attitude* yang baik menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan (Bangun W, 2012). *Work attitude* yang positif mencerminkan kinerja yang lebih produktif (Quines & Nino, 2023). Namun, penelitian Murwaningsih dan Fauziah (2023) menunjukkan hasil yang berbeda, dengan mengklaim bahwa *work attitude* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Mereka berpendapat bahwa kinerja produktif adalah hal yang wajib dan profesional, sehingga *attitude* karyawan dianggap sebagai faktor subyektif yang tidak berpengaruh pada *job performance*. H1 : Diduga *work attitude* berpengaruh positif terhadap *job performance* karyawan.

Penelitian Febrian & Purnama (2022) menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, yang mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kepuasan dalam pekerjaan terkait dengan produktivitas karyawan. Hasil yang sama ditemukan dalam penelitian Purba *et al.*, (2023), di mana *job satisfaction* meningkatkan kinerja karyawan dengan tercapainya target kerja yang mencerminkan performa yang baik. Namun, penelitian Sriadmitum *et al.*, (2023) dan Murwaningsih & Fauziah (2023) memiliki hasil berbeda. Sriadmitum *et al.* (2023) menemukan bahwa *job satisfaction* tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan, karena pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh lebih besar. Sementara itu, Murwaningsih & Fauziah (2023) menyimpulkan bahwa *job satisfaction* tidak memengaruhi *job performance*, yang lebih dipengaruhi oleh komitmen dan profesionalisme kerja karyawan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja adalah pengalaman yang bersifat subjektif dan tidak secara signifikan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. H2 : Diduga *job satisfaction* berpengaruh terhadap *job performance* pada karyawan.

Penelitian Sriadmitum *et al.* (2023) menemukan bahwa *work environment* yang baik berpengaruh positif terhadap *job performance* karyawan. Kondisi kerja yang nyaman membantu mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia menekankan pentingnya *work environment*, termasuk suasana, warna, peralatan, dan perlengkapan, dalam mendukung kinerja karyawan (Columbus *et al.*, 2013). Penelitian Prasetyanto dan Darmasetiawan (2022) juga menyoroti peran *work environment* dalam mendukung kinerja karyawan. Hubungan dan komunikasi antar karyawan di lingkungan kerja merupakan elemen penting dari *work environment* yang mendukung

peningkatan *job performance*. Namun, penelitian Febrian & Purnama (2022) memiliki hasil yang berbeda. Mereka menemukan bahwa *work environment* tidak secara signifikan memengaruhi *job performance* karyawan. Mereka berpendapat bahwa peningkatan *job performance* lebih berkaitan dengan peningkatan kompetensi karyawan dan tidak dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja atau *lingkungan kerja*. H3 : Diduga *work environment* mempengaruhi *job performance* karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode *basic research* karena fokusnya adalah untuk memperkaya ilmu pengetahuan dengan menguji, memodifikasi, dan mengembangkan teori-teori yang sudah ada sebelumnya. Penelitian ini juga termasuk dalam jenis penelitian kausal (*causal research*) karena akan mencoba mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel independen (*work attitude, job satisfaction, dan work environment*) dan variabel dependen (*job performance*). Penelitian ini memiliki pendekatan kuantitatif karena melibatkan pengukuran variabel-variabel yang bersifat numerik. Semua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Terdapat satu variabel dependen, yaitu *job performance*, dan tiga variabel independen, yaitu *work attitude, job satisfaction, dan work environment*. Berikut adalah penjelasan mengenai variabel dan indikatornya.

Terdapat 3 hipotesis yaitu :

H1: Diduga pengaruh *work attitude* terhadap *job performance* karyawan berpengaruh secara signifikan

H2: Diduga pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* karyawan berpengaruh secara signifikan

H3: Diduga pengaruh *work environment* terhadap *job performance* karyawan berpengaruh secara signifikan

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner secara fisik dan *google form*, dimana data kuisioner akan di *screening* dan di-input pada excel dan dilakukan perhitungan SEM pada *partial least square*. Dengan total target responden 200 dari 400 populasi. Pada penelitian ini X1 merupakan *work attitude* selaku variabel independen pertama, X2 merupakan *job satisfaction* sebagai variabel independen kedua, X3 merupakan *work environment* selaku variabel independen ketiga dan akan mempengaruhi variabel dependen yaitu *organizational performance* dalam simbol Y1.

HASIL PENELITIAN

Didapati dari 400 responden, telah menjawab kuisioner adalah 200 responden, dengan jabatan mayoritas adalah karyawan atau staff, dimana profesi ini adalah pekerja kasar yang ada pada gudang perusahaan yang bertugas memotong ikan dan menyortir bahan mentah. Dari hasil diatas didapati sebesar 62% atau 124 karyawan adalah staff karyawan yang bekerja pada PT X dengan status pekerjaan adalah karyawan kasar.

Tabel persentase jabatan kerja

Jabatan/Posisi Kerja	Persentase
Magang	10%
Karyawan/Staff	62%
Supervisor	25,5%
Manajer	2,5%

Pengujian uji validitas dan reliabilitas adalah dengan *Average Variance Extracted* (AVE) dan *cronbach's alpha*. Berikut adalah hasil dari AVE dan *cronbach's alpha*

Average Variance Extracted (AVE)	
X1(WA)	0,810
X2(JS)	0,809
X3(WE)	0,941
Y1(JP)	0,870

Seluruh nilai pada AVE berada diatas 0,5 maka seluruh data adalah *valid*, dan masuk pada tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas dengan penyajian *cronbach alpha*, sebagai berikut :

Cronbach's Alpha	
X1(WA)	0,953
X2(JS)	0,941
X3(WE)	0,984
Y1(JP)	0,969

Dalam pemaparan *cronbach's alpha* diatas seluruh data ada pada nilai diatas 0,7 hal itu memenuhi syarat penelitian yang reliabel, dan setelah data telah valid dan reliabel maka akan masuk pada tahap selanjutnya yaitu uji hipotesis.

Kinerja atau *performance* mereka menjadi hal atau aspek penting dalam *organizational performance*. Maka dari itu dilakukan penelitian dan hadirnya penyebaran kusioner. Data yang diperoleh telah valid dan reliabel, maka akan ada pada tahan membuktikan bagaimana pengaruh antar variabel. Dala pembuktian tersebut maka akan dipaparkan hasil hubungan antar variabel dengan uji hipotesis sebagai berikut :

Tabel uji hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1(WA) -> Y1(JP)	0,382	0,381	0,075	5,107	0,000
X2(JS) -> Y1(JP)	0,250	0,248	0,073	3,435	0,001
X3(WE) -> Y1(JP)	0,274	0,276	0,068	4,048	0,000

Dari hasil hipotesis diatas ditemukan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan dengan H1 dan H2 merujuk pada hubungan perilaku terhadap *performance* karyawan generasi Z meliputi *attitude* dan *satisfaction* dimana hasil yang didapatkan adalah signifikan. Faktor *environmental* yang ada pada H3 juga menunjukan hasil yang sama yaitu signifikan.

KESIMPULAN

Organizational Performance memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk *Blue Economy Company*, yang merupakan jenis perusahaan yang berfokus pada pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan. *Blue Economy* bertujuan untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang seimbang dengan pelestarian lingkungan dan kesejahteraan sosial. Kinerja organisasi yang baik dalam hal produktivitas, inovasi, dan tanggung jawab sosial adalah kunci keberhasilan perusahaan semacam ini. *Organizational performance* yang optimal mendorong efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya alam, mengurangi dampak lingkungan negatif, dan meningkatkan kualitas produk dan layanan dengan tetap memperhatikan aspek keberlanjutan. Perusahaan *Blue Economy* perlu memiliki struktur organisasi yang mendukung nilai-nilai berkelanjutan, serta budaya perusahaan yang mendorong karyawan untuk berkontribusi pada tujuan perusahaan yang lebih besar. Dalam hal tersebut *organizational performance* pada era ini tidak lepas dari generasi Z yang Generasi Z, yang tumbuh dalam budaya yang sangat peduli terhadap isu-isu lingkungan dan keberlanjutan, memainkan peran vital dalam perusahaan *Blue Economy*. Mereka memiliki ekspektasi tinggi terhadap perusahaan untuk berkomitmen pada praktik-praktik berkelanjutan dan memandang kinerja organisasi sebagai indikator utama dari komitmen tersebut. Kinerja organisasi yang menunjukkan komitmen yang kuat terhadap keberlanjutan dan tanggung jawab lingkungan dapat menjadi faktor penarik bagi generasi Z yang mencari perusahaan dengan nilai-nilai sejalan.

Sebaliknya, generasi Z juga dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan *Blue Economy*. Mereka sering membawa ide-ide segar, inovasi, dan pemahaman teknologi yang mendalam, yang dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan solusi berkelanjutan, meningkatkan efisiensi sumber daya, dan memajukan teknologi lingkungan. Oleh karena itu, kinerja organisasi yang optimal adalah landasan untuk menarik dan memotivasi generasi Z, memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara signifikan terhadap visi dan tujuan perusahaan *Blue Economy*. Pentingnya aspek behavioral dan environmental dalam konteks job performance (kinerja kerja) mencerminkan interaksi kompleks antara faktor-faktor individu dan faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi seberapa baik seseorang melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja. Aspek *behavioral* yang meliputi *attitude* dan *satisfaction*. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan aspek behavioral ini menjadi penting dalam meningkatkan kinerja kerja. Di sisi lain, aspek *environmental* mencakup *work environment*. *Work environment* yang mendukung, termasuk peralatan yang memadai dan dukungan dari rekan kerja serta atasan, dapat memudahkan individu untuk mencapai potensi maksimal mereka. Ketika lingkungan kerja dirancang dengan baik dan memfasilitasi kinerja yang efisien, maka individu lebih mungkin untuk mencapai hasil yang optimal. Hubungan antara aspek *behavioral* dan *environmental* dalam *job performance* adalah bahwa keduanya sering saling terkait. Lingkungan kerja yang mendukung, yang menciptakan kondisi untuk motivasi dan dedikasi individu, dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, individu dengan sikap kerja yang positif mungkin lebih cenderung berkontribusi pada menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana mengintegrasikan dan memadukan aspek behavioral dan environmental dengan baik untuk mencapai

job performance yang optimal. Dalam keseluruhan, pentingnya aspek *behavioral* dan *environmental* dalam job performance menekankan betapa pentingnya keseimbangan antara aspek individu dan lingkungan dalam mencapai kinerja yang baik di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Southern Management Association*, 17(1).
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Elsheikh, T., Al Ameen, A., Ismail, N. H., Al-Qadhi, Y., & Erntsson, M. (2021). Eco-innovation and organizational performance in the manufacturing sector: The mediating role of green supply chain management. *Journal of Environmental Management*, 277, 111490
- Ittner, C. D., & Larcker, D. F. (2020). Innovations in performance measurement: Trends and research implications. *Journal of Management Accounting Research*, 20(1), 205-238.
- Jaunanda, M., Sembel, R., Hulu, E., & Ugut, G. S. S. (2022). Pengaruh Economic Value Added, Market Value Added Dan Financial Distress Terhadap Volatilitas Stock Return Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderating. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36737>
- Jose, P. E., & Lee, H. (2018). Resource-based view of firm, sustainability, and financial performance. *Sustainability*, 10(10), 3438.
- Kotter, J. P. (2013). *Liderando mudanças*. Elsevier.
- Krasnikov, A., & Jayachandran, S. (2008). The relative impact of marketing, research-and-development, and operations capabilities on firm performance. *Journal of Marketing*, 72(4), 1-11.
- Lipe, M. G., & Salterio, S. E. (2021). The balanced scorecard: Judgmental effects of common and unique performance measures. *The Accounting Review*, 23(4), 725-758.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice Hall.
- Neely, A., Gregory, M., & Platts, K. (2020). Performance measurement system design: A literature review and research agenda. *International Journal of Operations & Production Management*, 20(2), 207-232.
- Peteraf, M. A., & Bergen, M. E. (2003). Scanning dynamic competitive landscapes: A market-based and resource-based framework. *Strategic Management Journal*, 24(10), 1027-1041.
- Rapp, A., Baerns, B., Klimberg, R. K., & Schneeweiss, C. (2020). Recent trends in performance measurement: A Delphi study. *International Journal of Operations & Production Management*, 20(11), 1313-1333.
- Samson, D., & De Waal, A. A. (2015). The use of the balanced scorecard in the sustainability reporting of an agribusiness. *Journal of Applied Management Accounting Research*, 13(1), 1-18.
- Simons, R. (1995). *Levers of Control: How Managers Use Innovative Control Systems to Drive Strategic Renewal*. Harvard Business School Press.
- Spekle, R. F., & Verbeeten, F. H. (2021). The use of performance measures in strategic control in Dutch firms. *Accounting, Organizations and Society*, 28(8), 823-842.