

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan transformasi digital, organisasi baik di sektor publik maupun swasta menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Kinerja tim di era digital menjadi aspek krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Fenomena yang menarik perhatian adalah meningkatnya tantangan dalam pengelolaan kinerja tim, khususnya terkait dengan masuknya Generasi Z ke dalam dunia kerja.

Berdasarkan Berita Resmi Statistik (BRS) BPS Kabupaten Tulungagung, perekonomian daerah pada tahun 2024 tumbuh 4,86%, mengalami perlambatan dibanding capaian tahun 2023 yang sebesar 4,91%¹. Dalam upaya mengoptimalkan program pemberdayaan, kinerja tim menjadi aspek kritis yang perlu diteliti lebih serius, terutama terkait tantangan diversitas generasi. Kolaborasi antar generasi (seperti Generasi Z, Milenial, Generasi X, Baby Boomers) sering terkendala perbedaan nilai, gaya kerja, dan ekspektasi. Di sisi lain, dukungan rekan kerja berperan penting dalam memperkuat kohesivitas tim, mengurangi konflik, dan mendorong produktivitas.

¹ Badan Pusat Statistik Kabupaten Tulungagung, *Koordinasi Statistik dan Penyampaian BRS Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Tulungagung 2024*, 11 Maret 2025, <https://tulungagungkab.bps.go.id/id/news/2025/03/11/89/koordinasi-statistik-dan-penyampaian-brs-pertumbuhan-ekonomi-kabupaten-tulungagung-2024.html>.

Kinerja tim dalam ekosistem pemberdayaan UMKM seharusnya optimal dalam memberikan layanan dan dukungan. Tim yang efektif diharapkan mampu mengintegrasikan berbagai keahlian, pengalaman, dan perspektif untuk menghasilkan solusi inovatif dan berkelanjutan bagi UMKM². Dalam konteks ini, data dari tim pemberdayaan UMKM di Tulungagung (2024) menunjukkan bahwa komposisi tim pemberdayaan UMKM di Tulungagung terdiri dari 43,3% anggota Generasi Z, 30,0% anggota Generasi Y/Milenial, 23,3% anggota Generasi X, dan 3,3% anggota Baby Boomers. Diversitas generasi yang signifikan ini menciptakan dinamika kerja yang unik, dimana tim harus mengintegrasikan berbagai perspektif, nilai kerja, dan pendekatan yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama.

Data awal dari wawancara langsung secara singkat yang dilakukan dengan tim pemberdayaan UMKM di Kabupaten Tulungagung mengungkapkan bahwa anggota tim pemberdayaan UMKM merasa tantangan terbesar dalam kinerja tim adalah kesenjangan komunikasi antar generasi. Salah satu anggota tim dari Generasi X mengungkapkan, "Kadang saya bingung jelasin ke anak-anak muda soal beberapa prosedur yang memang harus manual. Mereka maunya serba cepat dan digital, padahal ada hal-hal yang nggak bisa dilewati begitu saja." Sementara itu, seorang anggota dari Generasi Z menyatakan, "Suka sebel juga sih kalau usul ide baru tapi langsung ditolak mentah-mentah. Sering dengar jawaban 'ya dari dulu memang begini

² Andi Hartati and Fanggidae, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Teori Dan Aplikasi, Media Sains Indonesia*, vol. 1, 2020.

caranya' tanpa dijelaskan kenapa." Hal ini sejalan dengan fenomena nasional dimana, menurut laporan Intelligent.com (2024), sekitar 6 dari 10 perusahaan telah melakukan pemutusan hubungan kerja pada *fresh graduate* yang baru mereka rekrut pada tahun 2024 ini³. Alasan utama yang dikemukakan adalah kurangnya motivasi atau inisiatif (50%), kurangnya profesionalisme (46%), serta keterampilan komunikasi yang buruk (39%).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) besar-besaran juga terjadi di Indonesia. Berdasarkan laporan Kompas oleh Dian Erika Nugraheny dan Aprillia Ika (2024), Menteri Tenaga Kerja (Menaker) Yassierli menyatakan bahwa ada 25.000 pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) selama tiga bulan terakhir (Agustus-Oktober). Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), total pekerja yang mengalami PHK dari Januari hingga Oktober 2024 sebanyak 59.796 orang pekerja⁴.

Generasi Z ini juga sering dikaitkan dengan generasi strawberry yang dimana generasi Z sekarang memiliki mental yang tidak kuat dan cenderung mudah menyerah ketika melakukan sesuatu⁵. Seperti layaknya buah stroberi yang dikenal sebagai buah yang menarik dan enak, tetapi juga sangat rentan. Hal ini berkorelasi dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa generasi strawberry merupakan generasi lunak dan

³ Intelligent.com, "1 in 6 Companies Are Hesitant to Hire Recent College Graduates," 2024, <https://www.intelligent.com/1-in-6-companies-are-hesitant-to-hire-recent-college-graduates/>.

⁴ Dian Erika Nugraheny and Aprillia Ika, "Menaker Yassierli Ungkap 25.000 Pekerja Kena PHK Selama 3 Bulan Terakhir," Kompas Money, 1 November 2024, <https://money.kompas.com/read/2024/11/01/074000226/menaker-yassierli-ungkap-25.000-pekerja-kena-phk-selama-3-bulan-terakhir>.

⁵ Ni Ketut Arniti et al., "Analisis Persepsi Pekerja Generasi Z Sebagai Generasi Strawberry Terhadap Reward," *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 5, no. 3 (2023): 154–168.

mudah rapuh, namun kreatif⁶. Temuan ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk memahami dan mengembangkan pendekatan baru dalam pengelolaan tim lintas generasi.

Fenomena diversitas generasi semakin terlihat jelas dalam ekosistem kerja modern. Pertama kalinya dalam sejarah, saat ini terdapat empat generasi berbeda yaitu Baby Boomers, Generasi X, Milenial, dan Generasi Z yang bekerja dalam lingkungan kerja yang sama⁷. Menariknya, meskipun WIRAMUT bukan entitas yang dibentuk langsung oleh Dinkopum, kedua organisasi ini terhubung dalam tata kelola pemberdayaan UMKM di Tulungagung dengan komposisi generasi yang beragam. Dalam praktiknya, tim-tim dari kedua organisasi ini sering berkolaborasi dalam mengimplementasikan program pemberdayaan, membentuk satu ekosistem pemberdayaan UMKM yang terintegrasi di Kabupaten Tulungagung.

Diversitas generasi ini menciptakan tantangan unik dalam menciptakan sinergi tim, dimana setiap generasi membawa karakteristik, nilai kerja, dan pola pikir yang berbeda. Studi awal yang dilakukan di Dinkopum Tulungagung menunjukkan bahwa anggota tim merasa perbedaan generasi mempengaruhi pendekatan kerja mereka dan mengandalkan dukungan rekan kerja untuk mengatasi kesenjangan tersebut. Seorang perwakilan Baby Boomer menjelaskan, “Saya senang kerja bareng anak-anak muda, mereka punya ide

⁶ Rinny Andryani Putri et al., “Tantangan Mahasiswa Dalam Menghadapi Era Generasi Strawberry,” *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 1, no. 4 (2024): 1–7, <https://edu.pubmedia.id/index.php/pgsd>.

⁷ Ian C. Woodward, Pisitta Vongswasdi, and Elizabeth A. More, “Generational Diversity at Work: A Systematic Review of the Research,” *SSRN Electronic Journal* (2015).

segar. Tapi ya kadang mereka nggak paham kenapa kita perlu komitmen jangka panjang dalam proyek.” Berbeda dengan pendapat anggota Generasi Milenial yang menyatakan, “Posisi saya ini kayak jembatan antara yang tua sama yang muda. Kalau masing-masing bisa menghargai kelebihan satu sama lain, kerjaan jadi lancar banget.” Sementara anggota Generasi Z menambahkan, “Kita kan pengen bikin kerjaan lebih efisien pakai cara-cara baru, tapi suka susah diterima.” Hal ini selaras dengan teori yang menyatakan bahwa individu yang lahir pada periode yang sama memiliki pengalaman serupa yang menghasilkan perspektif dan prinsip yang sebanding⁸.

Preferensi kerja setiap generasi juga menunjukkan perbedaan yang signifikan. Faktor-faktor seperti kondisi materiil, realisasi diri, harmonisasi lingkungan kerja, dan faktor kesejahteraan memengaruhi preferensi pekerjaan karyawan Generasi X⁹. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi preferensi karyawan generasi Milenial untuk bekerja termasuk gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan tingkat stres di tempat kerja¹⁰. Sementara itu, preferensi pekerjaan karyawan Generasi Z termasuk pengembangan karier, gaji, keseimbangan hidup, fleksibilitas, dan lokasi kerja¹¹. Ketidakselarasan ini

⁸ Diaz Haryokusumo and Bambang Setia Wibowo, “Managing Multi-Generation Employees at Work: Understanding Inter-Generational Employee Differences with Big-Five Models and Their Effects on Job Stress,” *Diponegoro International Journal of Business* 2, no. 1 (2019): 1.

⁹ Yustinus Yuniarto, “Menilik Preferensi Pekerjaan (Job Preferences) Pada Kelompok Generasi X,” *Business Management Journal* 15, no. 1 (2019).

¹⁰ Muhammad Amin, Rini Sugiarti, and Fendy Suhariadi, “Kepuasan Kerja Generasi Millenial: Studi Literatur,” *Action Research Literate* 8, no. 3 (2024): 492–508.

¹¹ Muhammad Akbar Rausyan Fikri, Budi Santoso, and Agung Wahyu Handaru, “Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z Dengan Menggunakan Metode Conjoint Analysis,” *Jurnal Pajak dan Analisis Ekonomi Syariah* 1, no. 3 (2024): 63–81.

berpotensi menciptakan gap komunikasi dan perbedaan pendekatan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja tim.

Kabupaten Tulungagung dipilih sebagai lokasi penelitian karena keunikan karakteristiknya, terutama sebagai kabupaten dengan pertumbuhan ekonomi yang cepat dan ekosistem UMKM yang berkembang aktif. Sebagai wilayah dengan dinamika ekonomi yang sedang bertumbuh, Kabupaten Tulungagung menyediakan konteks penelitian yang ideal untuk menganalisis proses pemberdayaan UMKM dalam kaitannya dengan diversitas generasi dan dukungan rekan kerja.

Secara teoritis, diversitas generasi seharusnya menjadi kekuatan kompetitif yang mendorong inovasi dan adaptabilitas. Diversitas generasi sering dianggap sebagai kekuatan potensial dalam organisasi¹². Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa 59% responden menganggap tim yang terdiri dari diversitas generasi sebagai tim yang berkinerja terbaik di tempat kerja¹³. Namun, temuan pada penelitian lain menunjukkan adanya kontradiksi di realitas lapangan.

Ramadani dan Firmansyah (2023) mengungkapkan bahwa tim yang beragam dapat menghasilkan lebih banyak pilihan untuk menyelesaikan tugas dan mendorong pemikiran kritis yang lebih luas dan kolaborasi yang lebih

¹² Ellen Bailey and Cevin Owens, "Unlocking the Benefits of the Multigenerational Workplace," *Harvard Business Publishing Corporate Learning* (2020): 1–6.

¹³ Karin L. Becker, Melanie B. Richards, and Jessica Stollings, "Better Together? Examining Benefits and Tensions of Generational Diversity and Team Performance," *Journal of Intergenerational Relationships* 20, no. 4 (2020): 442–463, <https://doi.org/10.1080/15350770.2020.1837708>.

baik¹⁴. Sementara penelitian lain menunjukkan bahwa diversitas generasi justru memicu konflik dalam tim kerja, terutama akibat tantangan komunikasi antar generasi inovasi¹⁵. Perbedaan hasil ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana diversitas generasi mempengaruhi aspek dalam organisasi, khususnya dalam konteks pemberdayaan UMKM.

Menghadapi kompleksitas tantangan diversitas generasi ini, dukungan rekan kerja (co-worker support) muncul sebagai faktor potensial yang dapat menjembatani kesenjangan antar generasi. Data internal Dinkopum Tulungagung (2024) menunjukkan bahwa anggota tim menganggap dukungan rekan kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja tim, terutama dalam konteks perbedaan generasi. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa mendapatkan dukungan dari rekan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja tim¹⁶. Teori dukungan sosial menyatakan dukungan sosial rekan kerja menambah motivasi dan semangat menghadapi tantangan dan dengan sendirinya, individu dapat termotivasi meningkatkan

¹⁴ Raysha Ramadhani and Yayan Firmansyah, “Dampak Keberagaman Demografis Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Xyz,” *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen* 15, no. 1 (2023): 100–123.

¹⁵ Miftahul Jannah, Noniya Dewinta Anggi Ritonga, and Muhammad Farhan, “Tantangan Komunikasi Antar-Generasi Dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern,” *SABER : Jurnal Teknik Informatika, Sains dan Ilmu Komunikasi* 2, no. 1 (2023): 70–81.

¹⁶ Muhammad Hanif, Bintan Zamzabila, and Zharfan Amadeus Darmawan, “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Karyawan,” *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis Seri Manajemen, Investasi dan Kewirausahaan* 2, no. 1 (2022): 162.

performa kinerja¹⁷. Secara teoritis, dukungan rekan kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan positif¹⁸.

Dalam konteks tim pemberdayaan UMKM di Tulungagung, kolaborasi antara Dinkopum dan WIRAMUT menunjukkan potensi sinergi yang menarik untuk diteliti. Meskipun WIRAMUT bukan bagian formal dari struktur Dinkopum, kedua entitas ini bergerak dalam ekosistem pemberdayaan yang sama dan sering berinteraksi dalam implementasi program. Kolaborasi ini menciptakan dinamika unik dalam konteks dukungan rekan kerja, di mana anggota tim dari latar belakang organisasi yang berbeda namun dengan tujuan yang sama harus bekerja bersama secara efektif.

Meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan tentang kinerja tim dan dukungan rekan kerja, sebagian besar berfokus pada aspek motivasi dan disiplin, sementara diversitas generasi sering kali diabaikan¹⁹. Dalam konteks tim yang beragam generasi, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi bagaimana interaksi dukungan rekan kerja dengan diversitas generasi untuk mempengaruhi kinerja tim. Pertanyaan tentang bagaimana diversitas generasi dan dukungan rekan kerja mempengaruhi kinerja tim dalam konteks transformasi digital di tingkat pemerintah daerah dan ekosistem pemberdayaan UMKM pada akhirnya masih belum terjawab secara komprehensif.

¹⁷ Marssel M. Sengkey, Aprillia Mongdong, and Meike E. Hartati, "Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Tomohon," *Psikopedia* 2, no. 2 (2022).

¹⁸ Hadyati Harras, "Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, Dan Dukungan Keluarga Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin," *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 4, no. 2 (2024): 638–649.

¹⁹ Evit Harmawati, Umi Farida, and Adi Santoso, "Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo," *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 6, no. 1 (2022): 104–114.

Meskipun individu yang ada di dalam tim sangat beragam, Manajemen SDM harus bisa memahami dan menanggapi kebutuhan individu dari berbagai generasi yang memiliki nilai-nilai pribadi dan pekerjaan yang berbeda sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan²⁰. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2024) menunjukkan bahwa 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, diikuti Milenial lalu yang terakhir adalah Gen-X²¹. Sangat penting bagi organisasi untuk membantu dalam integrasi sosial, kinerja, dan kesejahteraan karyawan dengan menghilangkan perbedaan status antara subkelompok senioritas berdasarkan prestasi dan membentuk tim dimana karakteristik senioritas tidak tumpang tindih dengan peran fungsional²².

Dalam konteks organisasi modern, dukungan rekan kerja tidak sekedar konsep teoritis, melainkan elemen strategis yang menentukan produktivitas dan kinerja tim. Namun, dalam konteks tim yang terdiri dari beragam generasi, implementasi dukungan rekan kerja menjadi lebih kompleks. Menariknya, dalam konteks era digital dimana perubahan teknologi terjadi dengan cepat,

²⁰ Regina Locmele-Lunova and Andrejs Cirjevskis, "Exploring the Multigenerational Workforce'S Personal and Work Values: The Future Research Agenda.," *Journal of Business Management* 6, no. 13 (2017): 7–19, <http://elib.tcd.ie/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=127797013>.

²¹ Kenita Putri, "Apakah Gen-Z Memiliki Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Yang Lebih Tinggi Terhadap Prestasi Kerja Dibandingkan Generasi Lainnya?," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani* 6, no. 2 (2024): 48–67.

²² Yves R.F. Guillaume et al., "Harnessing Demographic Differences in Organizations: What Moderates the Effects of Workplace Diversity?," *Journal of Organizational Behavior* 38, no. 2 (2017): 276–303.

perbedaan generasi dan dukungan rekan kerja dapat berdampak besar pada cara tim bekerja dan berkomunikasi. Hal ini menciptakan kesenjangan dalam pemahaman tentang dinamika tim modern.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diversitas generasi dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja tim dalam pemberdayaan UMKM di Tulungagung. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang cenderung melihat diversitas generasi dan dukungan rekan kerja secara terpisah, penelitian ini berupaya mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam konteks kinerja tim yang dilakukan di ekosistem pemberdayaan UMKM Tulungagung, yang melibatkan tim dari Dinkopum Tulungagung dan WIRAMUT.

Dengan memahami dinamika ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam mengembangkan strategi manajemen tim yang lebih efektif di era digital untuk ekosistem pemberdayaan UMKM di Tulungagung dan daerah lain yang menghadapi masalah serupa. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis untuk mengoptimalkan potensi diversitas generasi, meningkatkan dukungan rekan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja tim dalam pemberdayaan UMKM.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui "Pengaruh Diversitas Generasi dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Tim dalam Pemberdayaan UMKM di Tulungagung".

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Terdapat kesenjangan antara ekspektasi organisasi dan kemampuan adaptasi Generasi Z dalam lingkungan kerja modern, ditunjukkan dengan tingginya angka PHK pada fresh graduate.
- b. Adanya kontradiksi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh diversitas generasi terhadap kinerja tim, dimana beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif sementara yang lain menunjukkan bahwa diversitas generasi justru memicu konflik.
- c. Perbedaan paradigma kerja antara generasi yang lebih senior (Baby Boomer dan Gen X) yang cenderung mengandalkan prosedur konvensional dengan generasi muda (Gen Milenial dan Gen Z) yang menginginkan pendekatan digital dan inovatif.

2. Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Penelitian berfokus pada tim pemberdayaan UMKM di Kabupaten Tulungagung yang terdiri dari anggota Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (Dinkopum) Tulungagung dan Asosiasi Wirausahawan Muda Tulungagung (WIRAMUT).

- b. Penelitian terbatas pada tiga variabel utama: diversitas generasi, dukungan rekan kerja, dan kinerja tim.
- c. Dampak yang diteliti hanya pada aspek kinerja tim, tidak mencakup dampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan atau dampak pada UMKM yang diberdayakan.

C. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar tingkat diversitas generasi dalam tim pemberdayaan UMKM di Tulungagung?
2. Seberapa besar tingkat dukungan rekan kerja dalam tim pemberdayaan UMKM di Tulungagung?
3. Seberapa besar tingkat kinerja tim pemberdayaan UMKM di Tulungagung?
4. Apakah terdapat pengaruh simultan antara diversitas generasi dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja tim dalam pemberdayaan UMKM di Kabupaten Tulungagung?
5. Apakah terdapat pengaruh diversitas generasi terhadap kinerja tim dalam pemberdayaan UMKM di Tulungagung?
6. Apakah terdapat pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja tim dalam pemberdayaan UMKM di Tulungagung?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat diversitas generasi dalam tim pemberdayaan UMKM di Tulungagung
2. Mengetahui tingkat dukungan rekan kerja dalam tim pemberdayaan UMKM di Tulungagung
3. Mengetahui tingkat kinerja individu dalam tim pemberdayaan UMKM di Tulungagung
4. Mengidentifikasi pengaruh diversitas generasi dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja tim.
5. Mengukur pengaruh diversitas generasi terhadap kinerja tim.
6. Mengukur pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja tim.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara diversitas generasi, dukungan rekan kerja, dan kinerja tim dalam organisasi.
 - b. Menyediakan dasar empiris untuk penelitian lebih lanjut tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja tim dalam organisasi, terutama terkait dengan dinamika tim kerja yang terdiri dari berbagai generasi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Memberikan *insights* bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (Dinkopum) Tulungagung dalam mengelola diversitas generasi dan meningkatkan dukungan rekan kerja untuk mencapai kinerja tim yang lebih baik.
- b. Memberikan data empiris dan rekomendasi praktis yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan SDM dan optimalisasi kinerja tim di Dinkopum Tulungagung.

F. Ruang lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini membatasi kajian pada:

1. Subjek Penelitian: Tim pemberdayaan UMKM di Kabupaten Tulungagung yang terdiri dari personel Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (Dinkopum) Tulungagung dan anggota Asosiasi Wirausahawan Muda Tulungagung (WIRAMUT).
2. Variabel Penelitian: Tiga variabel utama yang menjadi fokus adalah diversitas generasi (X1), dukungan rekan kerja (X2), dan kinerja tim (Y).
3. Cakupan Generasi: Penelitian mencakup empat kelompok generasi yang bekerja bersama dalam ekosistem pemberdayaan UMKM di Tulungagung: Baby Boomers, Generasi X, Milenial/Generasi Y, dan Generasi Z.
4. Konteks Penelitian: Penelitian dilakukan dalam konteks transformasi digital dan pemberdayaan UMKM di era modern, khususnya di wilayah yang sedang mengalami pertumbuhan ekonomi yang pesat.

G. Penegasan Variabel

1. Penegasan Konseptual

a. Diversitas Generasi

Diversitas generasi adalah keberagaman kelompok usia dalam tim kerja yang mencerminkan perbedaan pengalaman hidup, nilai dan perspektif. Menurut *Cohort Generational Theory* yang dikemukakan oleh Mannheim (1952) dan dikembangkan oleh Strauss dan Howe (1991) berpendapat bahwa pengalaman historis yang dimiliki setiap generasi mempengaruhi sikap, nilai, dan perilaku mereka di tempat kerja²³.

b. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan sosial adalah bantuan yang diterima individu dari orang lain, yang dapat membantu mereka mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental²⁴. Dalam konteks dukungan rekan kerja, hal ini berarti bahwa interaksi positif dengan kolega dapat membantu individu merasa lebih terhubung dan didukung, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja.

²³ William Strauss and Neil Howe, *Generations : The History of America's Future, 1584 to 2069*, 1st ed., 1991.

²⁴ Sheldon Cohen and Thomas Ashby Wills, "Stress, Social Support and the Buffering Hypothesis," *Psychological Bulletin* 98, no. 2 (1985): 310–357.

c. Kinerja Tim

Kinerja tim didefinisikan sebagai kemampuan tim untuk mencapai tujuan bersama yang diukur melalui lima aspek: koordinasi, komunikasi, kepercayaan, kohesi, dan kepemimpinan. Menurut teori "*The Big Five in Teamwork*" yang dikembangkan oleh Salas et al. (2005), aspek-aspek ini saling terkait dan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja tim²⁵.

2. Penegasan Operasional

a. Diversitas Generasi

Diversitas generasi didefinisikan sebagai jumlah anggota tim dari berbagai kelompok generasi (Baby Boomers, Generasi X, Milenial, dan Generasi Z), yang diukur berdasarkan tahun kelahiran.

b. Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja didefinisikan sebagai berbagai bentuk bantuan yang diberikan oleh kolega di tempat kerja, yang dapat mencakup dukungan emosional, instrumental, dan informasional untuk meningkatkan kesehatan dan kinerja seseorang dan tim.

c. Kinerja Tim

Kinerja tim didefinisikan sebagai sejauh mana tim dapat menyelaraskan tindakan (koordinasi), berkomunikasi secara efektif (komunikasi), membangun kepercayaan satu sama lain (kepercayaan),

²⁵ Eduardo Salas, Dana E. Sims, and C. Shawn Burke, "Is There A 'Big Five' in Teamwork?," *Small Group Research* 36, no. 5 (2005): 555–599.

menciptakan koneksi yang kuat antar anggota (kohesi), dan memiliki kepemimpinan yang efektif, yang semuanya berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

H. Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah yang menjelaskan fenomena diversitas generasi dan tantangan kinerja tim serta peran dukungan rekan kerja dalam konteks pemberdayaan UMKM, identifikasi dan batasan batasan masalah, ruang lingkup penelitian, penegasan variabel, serta sistematika penulisan.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan landasan teori yang relevan tentang diversitas generasi, dukungan rekan kerja, dan kinerja tim. Selain itu, bab ini juga memuat kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi, sampling dan sampel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, serta tahapan penelitian.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang mencakup deskripsi data dan pengujian hipotesis penelitian.

5. BAB V PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan mendalam tentang hasil temuan penelitian dalam konteks teori yang digunakan dan penelitian terdahulu, serta interpretasi hasil uji hipotesis.

6. BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah dan saran untuk penelitian selanjutnya serta rekomendasi praktis bagi *stakeholders* pemberdayaan UMKM di Tulungagung.