

PENGARUH SOFT SKILL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI DAERAH KHUSUS JAKARTA

Sintya Putri Ardana ^{a*)}, Dewi Kurniawati ^{a)}

^{a)} Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia,

^{*)} e-mail korespondensi: sintya020804@gmail.com

Article history: received 01 December 2025; revised 12 December 2025; accepted 31 Januari 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.23>

Abstrak: Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif, khususnya pada sektor Food & Beverage (F&B), menuntut karyawan memiliki kemampuan non-teknis dan motivasi kerja yang memadai selain keterampilan teknis. Generasi Z yang mendominasi sektor ini masih menghadapi berbagai tantangan kinerja, yang tercermin dari tingginya angka pemutusan hubungan kerja (PHK) di DKI Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skill dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada sektor Food & Beverage di Daerah Khusus Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarakan secara online terhadap 128 responden karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor Food & Beverage di DKI Jakarta. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, serta dorongan motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor Food & Beverage. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan dan menekan risiko PHK di DKI Jakarta.

Kata Kunci: Soft Skill, Motivasi, Kinerja Karyawan

The Influence of Soft Skills and Motivation on the Performance of Generation Z Employees in the Special Region of Jakarta

Abstract: The increasingly competitive world of work, particularly in the Food & Beverage (F&B) sector, demands that employees possess adequate non-technical skills and work motivation in addition to technical skills. Generation Z, which dominates this sector, still faces various performance challenges, as reflected in the high rate of layoffs (PHK) in DKI Jakarta. This study aims to analyze the influence of soft skills and work motivation on the performance of Generation Z employees in the Food & Beverage sector in the Special Region of Jakarta. This study aims to analyze the influence of soft skills and work motivation on the performance of Generation Z employees in the Food & Beverage sector in the Special Region of Jakarta. This study uses an associative quantitative approach with a purposive sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed online to 128 Generation Z employee respondents working in the Food & Beverage sector in DKI Jakarta. Data analysis was conducted using multiple linear regression methods and hypothesis testing. The results show that soft skills and motivation have a positive and significant effect on the performance of Generation Z employees. These findings confirm that communication skills, teamwork, time management, and motivational encouragement play an important role in improving employee performance in the Food & Beverage sector. This study is expected to be a reference for companies in designing human resource development strategies to improve employee performance and reduce the risk of layoffs in DKI Jakarta

Keyword: Soft Skills, Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Populasi tenaga kerja saat ini semakin didominasi oleh generasi muda, khususnya Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini tumbuh dan berkembang di tengah pesatnya kemajuan teknologi digital yang telah terintegrasi dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mereka dikenal memiliki tingkat literasi digital dan kemampuan adaptasi teknologi yang relatif tinggi. Berbagai studi terkini menunjukkan bahwa pekerja Generasi Z umumnya unggul dalam kompetensi teknis berbasis digital, namun masih menghadapi tantangan serius dalam penguasaan soft skill, seperti komunikasi interpersonal, kerja sama tim, kepemimpinan, serta pengelolaan emosi di lingkungan kerja (Scoping Review, 2025). Kondisi ini menimbulkan

paradoks, di mana keunggulan teknologi tidak selalu berbanding lurus dengan kesiapan menghadapi tuntutan dunia kerja profesional.

Sejumlah penelitian dan laporan nasional mengungkapkan bahwa Generasi Z kerap mengalami kesulitan dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, motivasi kerja berkelanjutan, serta komunikasi interpersonal (Katadata, 2024). Deputi Bappenas Bidang Pembangunan Manusia, Masyarakat, dan Kebudayaan, Amich Alhumami, menyoroti fenomena meningkatnya pemutusan hubungan kerja (PHK) pada Generasi Z yang sebagian besar disebabkan oleh lemahnya soft skill. Meskipun hard skill dan literasi digital merupakan modal penting, soft skill seperti komunikasi, kolaborasi, dan kemampuan beradaptasi justru menjadi faktor dominan dalam menentukan keberhasilan karier. Berbagai riset menunjukkan bahwa sekitar 70% keberhasilan di tempat kerja ditentukan oleh soft skill, sementara hard skill hanya berperan sebagai faktor pendukung. Lemahnya penguasaan soft skill membuat Generasi Z lebih rentan terhadap PHK, terutama pada sektor yang menuntut interaksi sosial intensif, seperti Food & Beverage (Index @ Lpk-Tekindo.Id, n.d.).

Sektor Food & Beverage (F&B) merupakan salah satu industri jasa dengan tingkat penyerapan tenaga kerja yang cukup besar, khususnya di kawasan perkotaan seperti DKI Jakarta. Karakteristik industri ini menitikberatkan pada kualitas pelayanan, sehingga karyawan dituntut untuk mampu berinteraksi secara langsung dengan pelanggan, bekerja secara kolaboratif dalam tim, serta menghadapi tekanan kerja yang tinggi dan dinamis. Oleh karena itu, kinerja karyawan di sektor F&B tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan non-teknis atau soft skill, seperti komunikasi interpersonal, kerja sama tim, kedisiplinan, dan kemampuan adaptasi (Malt & Nasution, 2025).

Tenaga kerja pada sektor F&B saat ini sebagian besar didominasi oleh Generasi Z, terutama pada posisi operasional seperti waiter/waitress, kasir, barista, dan kitchen crew. Generasi ini dikenal cepat dalam menguasai sistem digital operasional, namun masih menghadapi tantangan dalam aspek inisiatif kerja, tanggung jawab, serta pengelolaan hubungan sosial di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa meskipun unggul dalam hard skill, Generasi Z cenderung memiliki kelemahan dalam komunikasi efektif dan kerja tim, yang justru menjadi kunci utama dalam industri berbasis layanan (Malt & Nasution, 2025).

Survei yang dilakukan oleh platform Intelligent (2024) menunjukkan bahwa sebanyak 59% perusahaan di Indonesia pernah melakukan PHK terhadap pekerja Generasi Z karena dianggap belum siap menghadapi dunia kerja. Alasan utama PHK tersebut meliputi kurangnya motivasi dan inisiatif kerja (50%), rendahnya profesionalisme (46%), keterampilan komunikasi yang buruk (42%), kesulitan menerima umpan balik (39%), serta ketidakmampuan bekerja dalam tim (31%) (detikfinance). Temuan ini menegaskan bahwa faktor soft skill dan motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

Kondisi tersebut semakin diperkuat oleh data Kementerian Ketenagakerjaan yang diolah oleh Katadata (2024), yang menunjukkan lonjakan signifikan kasus PHK di DKI Jakarta. Jumlah PHK tercatat sebanyak 3.163 kasus pada tahun 2021, menurun menjadi 2.352 kasus pada tahun 2022, dan 2.470 kasus pada tahun 2023. Namun, pada tahun 2024 terjadi lonjakan drastis hingga mencapai 17.085 kasus. DKI Jakarta sebagai pusat perekonomian nasional menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang kompleks akibat tekanan ekonomi global, efisiensi perusahaan, serta tuntutan adaptasi terhadap transformasi digital (Tempo, 2025).

Tingginya angka PHK di Jakarta mencerminkan adanya ketidakseimbangan antara ekspektasi perusahaan terhadap kinerja dan kesiapan kompetensi karyawan, termasuk Generasi Z. Dalam lingkungan kerja metropolitan yang kompetitif, Generasi Z dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat, menunjukkan inisiatif, serta mempertahankan motivasi kerja yang tinggi. Apabila kemampuan soft skill dan motivasi kerja tidak memadai, maka risiko penurunan kinerja dan PHK akan semakin besar.

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang berperan sebagai pendorong utama karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, seperti kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang suportif, serta sistem imbalan yang adil (Akbar Abbas, 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa soft skill dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putri et al., 2023; Mahardika et al., 2020).

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan penelitian, khususnya terkait fokus pada Generasi Z, sektor Food & Beverage, dan konteks tingginya angka PHK di DKI Jakarta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh soft skill dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada sektor Food & Beverage di DKI Jakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi perusahaan dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja serta menekan risiko PHK pada Generasi Z.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan sebab-akibat antara soft skill (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan Generasi Z (Y) melalui analisis statistik. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif berlandaskan paradigma positivisme dan menekankan pada pengukuran variabel menggunakan instrumen terstruktur serta analisis data secara numerik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan secara objektif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tergolong Generasi Z (lahir tahun 1997–2012) dan bekerja pada sektor Food & Beverage (F&B) di wilayah DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017). Kriteria responden meliputi karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor F&B dan memiliki masa kerja minimal enam bulan. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Cochran untuk populasi yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti (Rahayu & Muhajirin, 2021), sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 96 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Penelitian ini dilaksanakan di wilayah DKI Jakarta pada tahun 2025.

Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden, yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu soft skill, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin agar dapat dianalisis secara kuantitatif. Penggunaan kuesioner dipilih karena dinilai efisien dan mampu mengukur persepsi responden secara sistematis (Sugiyono, 2017). Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menelaah buku, jurnal ilmiah, dan sumber tertulis lain yang relevan untuk mendukung landasan teori dan pembahasan hasil penelitian.

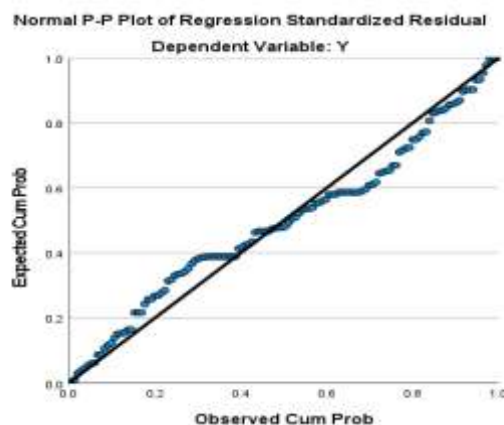
Teknik analisis data dilakukan menggunakan bantuan software SPSS, dengan tahapan meliputi uji kualitas instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji validitas dilakukan untuk memastikan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi instrumen (Sugiyono, 2017). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (Adjusted R²) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Menurut Ghazali (2018), analisis regresi yang baik harus memenuhi asumsi klasik agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan secara valid dan akurat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor Food and Beverage (F&B) di wilayah Daerah Khusus Jakarta, yang dipilih karena karakteristik industrinya yang padat karya, kompetitif, serta sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia dalam memberikan layanan kepada pelanggan. Dalam beberapa tahun terakhir, industri F&B di Jakarta menghadapi berbagai tantangan, seperti perlambatan ekonomi, perubahan pola konsumsi masyarakat, dan meningkatnya biaya operasional, yang mendorong pelaku usaha melakukan efisiensi, termasuk melalui pemutusan hubungan kerja (PHK). Kondisi ini membuat perusahaan semakin selektif dalam mempertahankan karyawan yang dinilai memiliki kinerja tinggi, sikap kerja positif, serta kemampuan non-teknis yang memadai. Generasi Z, yang berada pada rentang usia 18–28 tahun, saat ini mendominasi tenaga kerja di sektor F&B, namun sering dihadapkan pada tantangan terkait konsistensi kinerja, daya tahan kerja, serta kesiapan menghadapi tekanan kerja. Dalam situasi ketidakpastian kerja akibat meningkatnya risiko PHK, kemampuan soft skill seperti komunikasi, kerja sama tim, disiplin, manajemen waktu, dan kemampuan beradaptasi serta motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja dan keberlanjutan karier karyawan. Oleh karena itu, karyawan Generasi Z pada sektor F&B di wilayah Daerah Khusus Jakarta dipandang sebagai objek penelitian yang relevan untuk mengkaji pengaruh soft skill dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat tampilan grafik *Normal P-P Plot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Norma P-Pot Uji Normaitas

Hasil pengujian normalitas menggunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik-titik pengamatan (*dots*) berada sangat dekat dengan garis diagonal. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas lewat grafik, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki residu yang berdistribusi normal

Analisis Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	7.096	2.259		3.141	.002
Soft Skill	.294	.074	.287	3.977	<.001
Motivasi	.367	.044	.598	8.279	<.001

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.11 diperoleh persamaan regresi $Y = 7,096 + 0,294X_1 + 0,367X_2$, yang menunjukkan hubungan antara soft skill dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 7,096 mengindikasikan bahwa apabila variabel soft skill dan motivasi berada pada kondisi nol atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan tetap berada pada nilai dasar sebesar 7,096. Koefisien regresi soft skill sebesar 0,294 menunjukkan adanya pengaruh positif antara soft skill dan kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan soft skill sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,294 dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Sementara itu, koefisien regresi motivasi sebesar 0,367 juga bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,367. Nilai koefisien yang lebih besar pada variabel motivasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan soft skill dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi dan penguatan soft skill secara bersama-sama berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (t)

Model	unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	7.096	2.259		3.141	.002
Soft Skill	.294	.074	.287	3.977	<.001
Motivasi	.367	.044	.598	8.279	<.001

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti

Nilai t tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 125) = 1,98$

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dengan tingkat signifikansi 0,05, dapat diinterpretasikan bahwa baik variabel soft skill maupun motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Soft Skill (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,977 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,98) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Selanjutnya, variabel Motivasi (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,279 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang juga lebih besar dari t tabel (1,98) dan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga H_0 kembali ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, bahkan memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan soft skill, sebagaimana tercermin dari nilai t hitung yang lebih besar. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan soft skill dan motivasi kerja secara individual merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan Generasi Z secara optimal.

b. Ketepatan Model (f)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (f)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig
Regression	2636.627	2	1318.313	137.171	<.001 ^b
Residual	1201.342	125	9.611		
Total	3837.969	127			

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang disajikan pada Tabel 4.13, diperoleh nilai F hitung sebesar 137,171 dengan tingkat signifikansi 0,001. Dengan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 dan jumlah sampel (n) sebesar 125, maka nilai F tabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah 3,07. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($137,171 > 3,07$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa soft skill (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z (Y). Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara kemampuan non-teknis dan dorongan motivasional secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di lingkungan kerja, khususnya di wilayah Daerah Khusus Jakarta..

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen X secara simultan terhadap variabel dependen Y. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apakah nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.687	.682	3.100	1.662

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,829 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0,687 berarti 68,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh soft skill dan motivasi kerja, sedangkan 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,682 menunjukkan bahwa model regresi tetap stabil dan layak digunakan. Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 3,100 mengindikasikan tingkat kesalahan prediksi yang relatif kecil. Sementara itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,662 menunjukkan tidak terjadi autokorelasi, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada sektor Food & Beverage (F&B) di DKI Jakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh soft skill terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan non-teknis memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan, khususnya pada industri jasa yang berorientasi pada pelayanan dan interaksi langsung dengan pelanggan. Soft skill yang dimaksud meliputi kemampuan komunikasi interpersonal, kerja sama tim, pengendalian diri, manajemen emosi, kedisiplinan, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Dalam konteks industri F&B yang dinamis dan penuh tekanan, karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara cepat, tepat, dan konsisten dalam memberikan pelayanan. Karyawan dengan soft skill yang baik cenderung lebih mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun pelanggan, mengelola konflik secara konstruktif, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang berubah-ubah. Kemampuan komunikasi yang efektif, misalnya, membantu karyawan dalam memahami kebutuhan pelanggan, menyampaikan informasi dengan jelas, serta mengurangi kesalahan kerja. Sementara itu, kemampuan kerja sama tim menjadi kunci dalam menyelesaikan tugas operasional yang saling bergantung antarbagian, sehingga berdampak langsung pada kelancaran proses kerja dan pencapaian target perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Yudisky (2025) yang menyatakan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan non-teknis

yang baik cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dan mampu berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Sri Utami (2023), yang menyatakan bahwa soft skill tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, jenis pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja. Pada penelitian tersebut, kinerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh penguasaan hard skill karena pekerjaan yang diteliti bersifat teknis dan minim interaksi sosial. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh soft skill terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks industri dan karakteristik pekerjaan.

Selain soft skill, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran penting sebagai pendorong internal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi kerja mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki keinginan, semangat, dan komitmen untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan ketekunan yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun dihadapkan pada tekanan dan beban kerja yang tinggi.

Dalam industri F&B, motivasi kerja menjadi faktor krusial karena pekerjaan sering kali menuntut jam kerja yang panjang, ritme kerja yang cepat, serta interaksi intens dengan pelanggan. Motivasi yang kuat, baik yang bersifat intrinsik seperti keinginan untuk berkembang dan mencapai prestasi, maupun ekstrinsik seperti gaji, insentif, dan pengakuan, dapat meningkatkan daya tahan kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan lebih berusaha memberikan pelayanan terbaik, menjaga kualitas kerja, serta mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai energi pendorong yang menghubungkan kemampuan karyawan dengan hasil kerja yang dicapai.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ingrid Windy Bague (2024), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam konteks Generasi Z, motivasi kerja menjadi semakin penting karena generasi ini cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Apabila motivasi kerja tidak terpenuhi, maka kinerja karyawan dapat menurun dan berpotensi meningkatkan risiko turnover maupun pemutusan hubungan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa soft skill dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z pada sektor F&B di DKI Jakarta. Soft skill berperan dalam membentuk perilaku kerja yang efektif dan harmonis, sementara motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang mengarahkan dan mempertahankan usaha kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan di sektor F&B perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap pengembangan soft skill melalui pelatihan dan pembinaan, serta peningkatan motivasi kerja melalui sistem penghargaan, lingkungan kerja yang suportif, dan peluang pengembangan karier. Dengan strategi tersebut, diharapkan kinerja karyawan Generasi Z dapat ditingkatkan secara berkelanjutan dan mampu mendukung daya saing perusahaan di tengah dinamika industri yang semakin ketat.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh soft skill dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada sektor Food & Beverage (F&B) di DKI Jakarta, dapat disimpulkan bahwa soft skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan non-teknis, seperti komunikasi interpersonal, kerja sama tim, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan beradaptasi, merupakan faktor penting yang mendukung peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Penguasaan soft skill yang baik membantu karyawan Generasi Z dalam menghadapi tuntutan kerja yang dinamis dan berorientasi pada pelayanan, sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada sektor F&B di DKI Jakarta. Motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti berperan sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat, inisiatif, dan komitmen yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugas serta mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi aspek strategis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan Generasi Z di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

V. REFERENSI

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Franciska, Magito, & Perkasa, D. H. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 202–218.
- Ghozali. (2018). *Ghozali*.

- Hidayah, N., & Ningrum, A. R. (2024). Soft skill: Penting untuk Dikembangkan oleh Peserta Didik sebagai Bagian dari Kurikulum Merdeka. *LENTERA: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 17(2), 229–242.
- Lis Yulianti Syafrida Siregar. (2020). Motivasi Sebagai Perubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 1–17.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Ishak dan Hendri. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Malt, J., & Nasution, Y. (2025). *The Influence of Workplace Environment and Work Motivation on Job Performance: The Mediating Role of Employee Commitment Among Generation Z Workers*. 9(2), 2025. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABAhttp://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Nirmala, A. R., Damayanti, U. R., & Nurani, R. (2024). Pendidikan Soft Skill Dan Hard Skill Untuk Meningkatkan. *Jurmas Azam Insan Cendekia*, 3(2), 183–189.
- Nisrina Vildania, Yessy Susanty Sabri2, S. E. 1S1. (2022). Jurnal Riset Ilmiah. *Jurnal Riset Ilmiah*, 1(01), 15–18.
- Nur Safitri, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemitutaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 223–238. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Rahayu, F., & Muhajirin. (2021). 471481-None-D0F524Fb. 11(2), 152–163.
- Rahayu N.E., & Ningsih S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Direktorat Kesehatan Kerja Dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan Tahun 2021. *Pandita Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 4(1), 1–10.
- Ramadhani, S. R., & Rahmah, A. (2021). Analisis Strategi Pembelajaran Soft Skill berbasis Media Sosial: Studi Kasus Perguruan Tinggi. *Jurnal Informatika Terpadu*, 7(1), 39–46. <https://doi.org/10.54914/jit.v7i1.344>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Saraswati, R., & Sirait, F. (2022). Perilaku organisasi / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge; penerjemah: Ratna Saraswati. *Jakarta : Salemba Empat, 2015, 978-979-06(3)*, 260.
- Rosi, Y. A. (2023). Pentingnya Pengembangan Keterampilan Soft Skill Dalam Administrasi Perkantoran Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTTP). *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran* | E-ISSN: 3026-6629 1.2 (2023): 148-155., 01(01), 148–155.
- Siregar, M., & Faddilla, S. P. (2023). Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI JOVANBEAUTY. *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 559–565. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>
- Sugiyono. (2017). *ALFABETA, CV*. 1–9.
- Sugiyono. (2023). metode penelitian kuantitatif kualitatif. In *ALFABETA, CV*.
- Suryani, N. N., Mustika, I. N., & Pramuja, I. N. S. N. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar. *Values*, 4(3), 609–620.
- Uswatun Khasanah, R., Ekonomika dan Bisnis, F., & Stikubank Semarang, U. (2022). YUME : Journal of Management Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *YUME : Journal of Management*, 5(1), 465–479. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>
- Yudisky, Y., Lakoni, I., & Fauzan, F. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Budaya Organisasi, dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Kanca Bengkulu. *Jurnal Simki Economic*, 8(2), 453–462. <https://doi.org/10.29407/jse.v8i2.1203>