



PENGARUH PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SDM GENERASI
Z TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus Pada Karyawan Gen Z PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim)

THE INFLUENCE OF MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF GENERATION Z
HUMAN RESOURCES ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study on Gen Z Employees of PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim)

Maria Margareta Tambunan

margarettatambunan@gmail.com

Netty Laura

Netty.laura@uki.ac.id

Carolin Simbiring

Carolin.Sembiring@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

The Impact of Processing and Improvement of Generation Z Human Resources on Staff Performance at PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim. The purpose of the following research is to find the impact of processing and improving Generation Z human resources on staff performance at PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim. The data sources used are primary and secondary data collected from the distribution of research questionnaires to 72 informants using purposive sampling, using Generation Z staff as the research population. Sampling is mostly determined by the Taro Yamane formula when the population is known. The independent aspects in the following research include management and improvement of Generation Z human resources, and the dependent variable is staff performance. The analysis in the following research includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, multiple linear regression analysis, and coefficients of determination (R²). The results of the following research show that: (1) There is an influence of processing of generation Z human resources on the performance of PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim staff. (2) There is an influence of increasing human resources of generation Z on staff performance at PT Tbk Tanjung Enim. (3) The magnitude of the influence of processing and increasing human resources of generation Z on staff performance at PT Bukit Asam Tbk is 0.678 or 67% while the rest is influenced by variables that are not evaluated. The researcher's suggestion for PT Bukit Asam Tbk is that the industrial HR department should consider processing and increasing human resources

for generation z staff in the sense of not only processing and increasing in general for all staff, because gen z certainly has a perspective with other generations of the workforce.

Keywords: HR Management, HR Development, Generation Z, Gen Z in the digital era

I. PENDAHULUAN

Masalah tentang sumber daya manusia sudah jadi permasalahan yang utama di era digitalisasi saat ini. Sumber daya manusia ialah aspek penggerak utama dari kegiatan opsional sebuah industri, hingga mempunyai peran yang besar bagi kemajuan sebuah industri. Industri dituntut untuk mempunyai sumberdaya yang bermutu guna meghadapi persaingan di pasar.dan juga industri dituntut untuk bisa beradaptasi dengan perubahanini agar bisa bersaing secara global. Satu dari aspek penting yang bisa mendukung kesuksesan industri di era digital ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang bermutu serta kompeten akan bisa membantu industri untuk meraih tujuannya. Industri wajib melaksanakan program pengolahan untuk mengembangkan keandalan staf, kecerdasan serta integritasnya untukindustri. Maka Pengolahan Sumber Daya Manusia amat penting dalam suatu industri, perihal berikut terlihat karena amat diperlukan oleh industri untuk keunggulan industri itu, bahkan sumber daya manusia jadi satu dari penentu keefektifan institusi bisnis.

Di era *industry* digital, gelombang pekerja berusia 18-30 tahun sudah memasuki dunia kerja. Kelompok ini dikenal sebagai generasi milenial yang sejalan dengan keunggulan teknologi. Menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2019, generasi milenial menempati urutan pertama dengan persentase 33,25%, disusul oleh generasi Z sebanyak 29,23%, generasi X sebanyak 25,74%, serta *baby boomers* sebanyak 11,27%. Data ini menampilkan bahwasanya kapabilitas memaksimalkan generasi milenial serta generasi Z amat penting bagi kinerja Indonesia di masa mendatang dalam persaingan global. PT Bukit Asam Tanjung Enim menawarkan berbagai program management serta peningkatan SDM, termasuk: PT Bukit Asam Tanjung Enim mempergunakan pendekatan penilaian kinerja yang objektif serta terbuka. Teknik ini digunakan untuk meninjau kinerja staf secara berkala, hingga memungkinkan adanya umpan balik serta peningkatan

yang tepat. Pelatihan serta peningkatan: PT Bukit Asam Tanjung Enim menawarkan berbagai program pelatihan serta peningkatan untuk mengembangkan kecakapan staf. Program-program ini meliputi pelatihan teknis, manajerial, serta kepemimpinan, dan peningkatan karier. Selain itu, PT Bukit Asam Tanjung Enim menawarkan kepada staf jalur karier yang jelas. Table berikut menampilkan kriteria penilaian kinerja.

Total staf serta penilaian kinerja staf di industri memegang peranan yang amat penting dalam meraih tujuan industri. Data kinerja staf Gen Z PT Bukit Asam Tbk tahun 2022 bisa diperlihatkan pada table berikut ini.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Gen Z Tahun 2022

Tahun	Semester	Penilaian Kinerja			
		A	B	C	D
2022	Semester 1	69,03%	25,54%	7,99%	0%
	Semester 2	64,46%	22,97	9,99%	0%

terlihat jelas bahwasanya terdapat berbagai macam penilaian kinerja pegawai untuk tahun 2022 di tiap semester. Pada semester pertama tahun 2022, penilaian kinerja pegawai dengan nilai A mempunyai persentase tertinggi, yakni 69,03%, sementara penilaian dengan nilai C mempunyai persentase sebanyak 7,99%. Penilaian kinerja semester 2 tahun 2022 dengan pegawai yang memperoleh nilai A persentasenya turun jadi 64,46%, sementara nilai C persentasenya sebanyak 9,99% ataupun meningkat dari semester 1. Berlandaskan data dari management SDM, terdapat indikasi bahwasanya lingkungan kerja di PT. Bukit Asam Tbk belum optimal, terbukti dari banyaknya staf generasi Z yang mengalami kendala dalam hal management waktu, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, serta kedisiplinan. Penyebab paling umum dari buruknya kualitas kerja ialah pekerjaan yang tidak bisa diandalkan, tidak tuntas, ataupun tidak efisien. Permasalahan dari seringnya bekerja ialah kuantitas pekerjaan yang dituntaskan tidak selaras dengan target. Permasalahan dari disiplin kerja ialah staf yang selalu terlambat serta tidak

hadir. Perihal berikut mengakibatkan banyaknya posisi yang tidak terisi hingga industri tidak bisa meraih target secara maksimal.

staf Gen Z Gen Z mempunyai kekurangan yakni individualistis, tidak fokus, instan, kurang menghargai proses serta mereka mempunyai emosi yang labil. Dengan menginginkan hasil yang instan mereka cenderung terburu-buru dalam menyelesaikan tugas tanggung jawabnya dan menganggap sepele banyak hal serta tidak menghargai proses.

Maka penulis tertarik untuk memahami upaya PT Bukit Asam Tanjung Enim untuk mengembangkan kinerja yang berkelanjutan dengan adanya Gen Z karena topik itu relevan dengan kondisi saat ini, yakni era digital yang kompetitif.

Peneliti mengemukakan permasalahan pada penelitian selanjutnya seperti dibawah ini:

1. Apakah terdapat pengaruh Pengolahan Sumberdaya manusia (*Gen Z*) pada kinerja staf PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim ?
2. Apakah terdapat peningkatan sumber daya manusia (*Gen Z*) pada kinerja staf PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengolahan s e r t a Peningkatan *SDM Gen Z* pada Kinerja Staf PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim?

II. Uraian Teoritis

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Management SDM ialah pengolahan serta pemberdayaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya dikemukakan bahwasanya MSDM ialah sebuah perencanaan, pengoinstitution, pengoordinasian pelaksanaan serta pengawasan pada pengadaan, peningkatan pemberian balas budi, pengintegrasian, perawatan serta pemisah tenaga kerja untuk tujuan meraih tujuan institusi (Sinambela, 2017).

b. Human Capital Theory

Menurut teori inti sumber daya manusia (Fareed et al., 2016), modal manusia ialah pengetahuan serta keterampilan kerja yang didapati dari

pendidikan serta pelatihan. Menurut pandangan ini, kapabilitas serta produktivitas institusi ditentukan oleh ciri khusus serta kapabilitas individu sumber daya manusianya.

c. Generasi

Generasi ialah kelompok orang yang lahir dalam periode waktu yang sama serta mempunyai ciri khusus yang sama. Tiap generasi mempunyai ciri khusus yang berlainan-beda, yang bisa memengaruhi perilaku serta cara kerja mereka. Menurut Strauss serta Howe (1991), terdapat empat generasi

d. Karakteristik Gen Z

Generasi yang lahir pada tahun 1997-2012. Generasi ini sudah terpapar dengan teknologi digital sejak kecil, hingga mereka mempunyai ciri khusus yang berlainan dari generasi sebelumnya.

- a. Fleksibel serta adaptif
- b. Cerdas serta kreatif
- c. Berorientasi pada tujuan
- d. Berjiwa sosial
- e. Teknologi
- f. Global
- g. Individualis

e. Kinerja

Kinerja ialah hasil akhir dari kegiatan ataupun usaha seseorang ataupun institusi. Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, serta kepuasan pelanggan ialah metrik yang bisa digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Sementara itu, menurut Sinambela (2012), amat sulit untuk mendefinisikan kinerja dengan cara yang memungkinkan pemahaman yang menyeluruh.

f. Pengembangan Sumber Daya Manusia

peningkatan SDM Peningkatan SDM ialah proses mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta kapabilitas SDM agar bisa meraih tujuan

institusi. Peningkatan SDM dijalankan dengan berbagai cara, seperti pelatihan, seminar, serta magang.

g. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengolahan SDM ialah proses yang dijalankan oleh institusi untuk mengelola sumberdaya manusianya agar bisa meraih tujuan institusi. Proses ini mencakup kegiatan-kegiatan seperti perencanaan, penginstitusian, pengarahan, serta pengendalian.

h. Hipotesa Penelitian

Dari latar belakang informasi yang diberikan, penulis dapat mengajukan hipotesa, yakni:

H1: Ada pengaruh pengolahan sdm gen z pada kinerja staf diPT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim

H2: Ada pengaruh peningkatan sdm gen z pada kinerja staf diPT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim

H3: Ada pengaruh pengolahan serta peningkatan sdm gen z pada kinerja staf di PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim

III. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data Penelian

Jenis riset dalam riset berikut diambil dari hasil jawaban koesioner oleh staf yang termasuk angkatan Gen Z dan Data sekunder yang didapat berupa data dari total Staf Gen Z, serta data data lain yang didapat dari Laporan tahunan PT Bukit Asam TbkTanjung Enim, jurnal - jurnal pendukung dll

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam riset berikut ialah seluruh staf PT. Bukit Asam yang termasuk Gen Z, yang bertotal sekitar kurang lebih 250 orang dalam lingkup kantor. Menurut Sugiyono (2014), "Sampel ialah satu dari ciri khusus yang dipunyai oleh populasi." Menurut definisi itu, sample ialah bagian daripada populasi yang mempunyai ciri khusus yang dianggap mewakili keseluruhan populasi Untuk memilih sampel dalam riset berikut, digunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas yang dikenal dengan purposive sampling. Purposive sampling,

sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2020), ialah strategi pemilihan sampel berlandaskan kriteria tertentu.

Dalam menentukan total sampel, peneliti mempergunakan rumus Taro Yamane ialah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Berlandaskan rumus d maka perhitungan sampel riset berikut totalnya ialah 71,42 Pembulatan jadi 72 sampel. Dengan demikian total sampel dalam riset berikut sebanyak 72 narasumber yang dianggap cukup untuk melaksanakan riset.

IV. PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut hasil demografis narasumber berlandaskan jenis kelamin bisa diperlihatkan pada Table 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total	Persentase
Laki laki	38	52,8%
Perempuan	34	47,2%
Total	72	100%

Table di atas menampilkan bahwasanya dari 72 narasumber dalam survey ini, 52,8% (38 narasumber) ialah laki-laki serta 47,2% (34 narasumber) ialah perempuan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berikut hasil demografis narasumber berlandaskan jenis kelamin bisa diperlihatkan pada Table 4.1 berikut ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Respondn Berdasarkan Umur

Umur	Total	Persentase
27 Tahun	22	30,6%
26 Tahun	14	19,4%
25 Tahun	16	22,2%
24 Tahun	20	27,8%
Total	72	100%

Berlandaskan table di atas, 30,6% dari 72 narasumber dalam survey ini berusia 27 tahun, 19,4% berusia 26 tahun, 22,2% berusia 25 tahun, serta 27% berusia 24 tahun.

4.2 Hasil Uji Instrument

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Juliandi (2014) tahapan dalam uji validitas berupa hasil nilai korelasi ialah sebagai berikut: jikalau nilai korelasi yang didapati bernilai positive maka butir-butir instrument yang diujikan valid serta diketahui signifikansi nilai korelasi yang dihasilkan dengan cara menyandingkan nilai korelasi r hitung dengan nilai r table. Jikalau nilai r taksiran melebihi nilai r table maka butir itu dikatakan valid. Adapun sebaran nilai r table dengan taraf signifikansi 0,05 ataupun 5% ditunjukkan pada total narasumber sebanyak 72 orang, dimana $N-2 = 72 - 2 = 70$. Nilai r table yang didapati sebanyak 0,2319. Berlandaskan hasil pengelolaan dengan mempergunakan program IBM SPSS Statistic 26, hasil uji validitas pada riset berikut ialah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Pengelolaan SDM Gen Z

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r hitung	Keterangan
-----------------	--------------------	---------------------	------------

X1_1	0,2319	0,649	Valid
X1_2	0.2319	0,640	Valid
X1_3	0.2319	0,728	Valid
X1_4	0,2319	0,769	Valid
X1_5	0,2319	0,664	Valid
X1_6	0,2319	0,760	Valid
X1_7	0,2319	0,541	Valid
X1_8	0,2319	0,631	Valid
X1_9	0,2319	0,580	Valid
X1_10	0,2319	0,732	Valid

Berlandaskan data pada table diatas , nilai rhitung menampilkan bahwasanya dari 10 butir angket dalam variable Pengolahan SDM gen Z (X1) dikatakan valid semua karena sudah mencukupi syarat rhitung > rtable, hingga bisa dikatakan bahwasanya 10 pertanyaan itu layak dipergunakan dalam riset.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validasi Varabel Pengembangan SDM Gen Z (X2)

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X2_1	0,2319	0,547	Valid
X2_2	0.2319	0,638	Valid
X2_3	0.2319	0,694	Valid
X2_4	0,2319	0,729	Valid
X2_5	0,2319	0,735	Valid
X2_6	0,2319	0,687	Valid
X2_7	0,2319	0,715	Valid
X2_8	0,2319	0,651	Valid
X2_9	0,2319	0,776	Valid
X2_10	0,2319	0,756	Valid

Berlandaskan data table diatas , nilai r hitung menampilkan bahwasanya dari 10 butirangket dalam variable Peningkatan SDM gen Z (X2) dikatakan valid semua karena sudah mencukupi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, hingga bisa dikatakan bahwasanya 10 pertanyaan itu layak dipergunakan dalam riset.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r hitung	Keterangan
Y_1	0,2319	0,780	Valid
Y_2	0,2319	0,752	Valid
Y_3	0,2319	0,655	Valid
Y_4	0,2319	0,626	Valid
Y_5	0,2319	0,701	Valid
Y_6	0,2319	0,645	Valid
Y_7	0,2319	0,675	Valid
Y_8	0,2319	0,685	Valid
Y_9	0,2319	0,575	Valid
Y_10	0,2319	0,696	Valid

Berlandaskan data table diatas , nilai r hitung menampilkan bahwasanya dari 10 butirangket dalam variable Kinerja (Y) dikatakan valid semua karena sudah mencukupi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$, hingga bisa dikatakan bahwasanya 10 pertanyaanitu layak dipergunakan dalam riset.

4.2.2 Hasil Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali 2009). Pengukuran dengan reliabilitas tinggi menghasilkan data yang reliable. Sebuah variable dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,600. Uji reliabilitas ini dihitung dengan bantuan program SPSS. Berlandaskan hasil pengelolaan mempergunakan program IBM SPSS Statistic 26, hasil uji reliabilitas pada riset berikut ialah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pengelolaan SDM Gen Z	0,864	10	Reliable
Pengembangan SDM Gen Z	0,880	10	Reliable
Kinerja Karyawan	0,863	10	Reliable

Sumber: Data dikelola peneliti (2023)

Berlandaskan table 4 diatas, menampilkan bahwasanya keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variable Pengolahan SDM gen Z (X1), Peningkatan SDM gen Z (X2), serta Kinerja Staf (Y) ialah reliable. Perihal berikut bisa diperlihatkan pada nilai Cronbachs Alpha yang lebih besar dari 0,6 (Cronbachs Alpha \geq 0,6), maka bisa dinyatakan bahwasanya item-item dalam riset berikut ialah reliable ataupun dalam artian jika dijalankan pengujian berulang, jawaban dari narasumber pada kuesioner stabil.

4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil Analisis Regresi Sederhana X1

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,455	2,581		1,726	,089
	Pengelolaan SDM Gen Z	,711	,082	,721	8,698	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Konstanta a 4,445, Maknanya jika semua variable independen yakni Pengelolaan (X1) dan Pengembangan sdm gen z (X2) menampilkan nilai nol (0), maka variable dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 4,455
2. Nilai β_1 menampilkan nilai 0,000 serta mempunyai tanda koefisien regresi yang positive hal itu menampilkan adanya pengaruh yang antara Pengelolaan sdm gen

Hasil Analisis Regresi Sederhana X2 Pengembangan SDM Gen Z terhadap karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,777	2,190		,811	,420
	Pengembangan SDM Gen Z	,774	,067	,809	11,498	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Konstanta a 1,777, Maknanya jika semua variable independen yakni Pengelolaan (X1) dan Pengembangan sdm gen z (X2) menampilkan nilai

nol (0), maka variable dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 4,455

2. Nilai β_1 menampilkan nilai 0,000 serta mempunyai tanda koefisien regresi yang positive hal itu menampilkan adanya pengaruh yang antara Pengembangan sdm gen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

. Analisa regresi linier berganda dijalankan untuk menemukan arah serta besarnya pengaruh aspek-aspek bebas pada variable terikat (Ghozali, 2018).

Berlandaskan hasil pengelolaan dengan mempergunakan program IBM SPSS Statistic 26, hasil analisa regresi linier berganda dalam riset berikut bisa diperlihatkan pada table 4.13 berikut

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	,065	2,259		,029	,977		
	Pengelolaan SDM Gen Z	,239	,105	,242	2,263	,027	,409	2,448
	Pengembangan SDM Gen Z	,596	,102	,623	5,823	,000	,409	2,448

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data dikelola peneliti (2023)

Berlandaskan hasil analisa regresi linier berganda pada table itu didapati persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,065 + 0,239 X_1 + 0,596 X_2 + e$$

1. Konstanta a 0,065 Maksudnya jika semua variable independen yakni

Pengolahan(X1) serta Peningkatan sdm gen z (X2) menampilkan nilai nol (0), maka variable dependen yakni Kinerja Staf (Y) mempunyai nilai sebanyak 0,065

2. Nilai β_1 menampilkan nilai 0,239 mempunyai tanda koefisien regresi yang positive hal itu menampilkan terdapatnya pengaruh yang searah antara Pengolahan sdm gen (X1) pada Kinerja Staf (Y) yang maknanya jika berlangsung penambahan dalam variable Peningkatan sdm gen z (X1) beberapa satu satuan, maka Kinerja staf PT Bukit Asam Tbk Tanjung enim (Y) akan mengalami pertumbuhan sebanyak 0,239

3. Nilai β_2 menampilkan nilai 0,596 dan mempunyai tanda koefisien regresi yang positive hal itu menampilkan terdapatnya pengaruh yang searah antara Pengolahan sdm gen z (X2) pada Kinerja staf (Y) yang maknanya jika berlangsung penambahan dalam variable Peningkatan sdm gen z (X2) beberapa satu satuan, maka Kinerja Staf staf PT Bukit Asam Tbk Tanjung enim (Y) akan mengalami pertumbuhan sebanyak 0,596

4.5 Hasil Hipotesis

4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t dijalankan untuk menguji hipotesa riset mengenai pengaruh dari masing-masing variable bebas secara parsial pada variable terikat. Uji t digunakan untuk menemukan pengaruh pengolahan serta peningkatan SDM Gen Z pada kinerja staf, yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05, dengan dasar penarikan keputusan ialah nilai perbandingan antara $t_{hitung} > t_{table}$, yang menampilkan bahwasanya hipotesa bisa diterima.

1. Pengaruh Pengolahan sdm gen z (X1) pada Kinerja (Y)

Untuk menemukan pengaruh variable Pengalaman Berbelanja (X1) pada variable Keputusan Pembelian (Y) bisa diperlihatkan dari nilai sig. sebanyak $0,027 < 0,05$, hingga bisa dinyatakan bahwasanya H_a1 diterima, H_0 ditolak yang bermakna staf ada pengaruh antara variable Pengolahan SDM Gen Z (X1) pada variable Kinerja Staf (Y).

2. Pengaruh Peningkatan SDM gen Z (X2) pada Kinerja(Y)

Untuk menemukan pengaruh variable Peningkatan SDM gen Z (X2) pada variable Kinerja Staf (Y) bisa diperlihatkan dari nilai sig. sebanyak $0,000 < 0,05$, hingga bisa dinyatakan bahwasanya H_1 diterima, H_0 ditolak yang bermakna ada pengaruh antara variable Peningkatan SDM gen Z (X2) pada variable Kinerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F (Simultan)

Ftable dihitung dengan $df_2 = (n - k)$, dimana n ialah total narasumber serta k ialah total variable riset. Riset independen (X) menghasilkan $72 - 3 = 69$, serta nilai Ftable ialah 3,98. Hasil Uji F bisa diperlihatkan pada table 4.15 berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji F(Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1711,908	2	855,954	72,563	,000 ^b
Residual	813,923	69	11,796		
Total	2525,831	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM Gen Z, Pengelolaan SDM Gen Z

4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinansi berganda (R2) digunakan untuk menghitung besarnya semua variable independen (X1 serta X2) serta pengaruhnya pada variable dependen (Y).

Dari data yang dikelola dengan IBM SPSS 26 bisa diperlihatkan pada table

berikut :

Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,678	,668	3,435
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM Gen Z, Pengelolaan SDM Gen Z				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berlandaskan hasil uji koefisien determinansi pada table di atas, didapati angka R² sebanyak 0,678 ataupun sebanyak 67%, perihal berikut menampilkan bahwasanya variable management serta peningkatan sumber daya manusia gen Z mampu menjelaskan pengaruh pada variable kinerja pegawai sebanyak 66%, sementara sisanya sebanyak 34% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Berlandaskan hasil table di atas didapati nilai F sebanyak 72,563. Fhitung > Ftable (72,563 > kk), dengan ambang batas signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka bisa dinyatakan bahwasanya pengolahan serta peningkatan SDM formal Gen Z berpengaruh pada kinerja staf PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. Ada Pengaruh pengolahan sdm generasi Z pada kinerja Staf Hasil riset menampilkan nilai t hitung sebanyak 2,263 dengan nilai signifikansi 0,056 serta t table sebanyak 1,66724. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t table serta nilai signifikansi sebanyak 0,027, perihal berikut menampilkan bahwasanya pengolahan SDM Generasi Z berpengaruh positive serta signifikan pada kinerja staf.

2. Pengaruh peningkatan sdm gen Z pada kinerja staf

Hasil riset menampilkan nilai t hitung sebanyak 5,823, dengan nilai signifikansi 0,00 serta t table sebanyak 1,66724. Peningkatan sdm gen Z mempunyai dampak positive yang cukup besar pada kinerja staf (nilai $t > t$ table, $p < 0,05$). Staf ialah aset paling berharga bagi sebuah industri karena dengan segala potensi yang dimilikinya, staf bisa terus dilatih serta dikembangkan, hingga bisa lebih sukses serta kesuksesannya pun makin ideal untuk meraih tujuan industri.

3. Pengaruh Pengolahan serta peningkatan sdm gen z padap kinerja staf

peneliti mempergunakan uji F (signifikansi simultan). Peneliti menyandingkan hasil uji F sebanyak 73,258 dengan F table serta didapatkan F hitung > F table (72,563 > 3,98) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, bisa dinyatakan bahwasanya pengolahan serta peningkatan sumber daya manusia generasi Z berpengaruh positive serta signifikan pada kinerja staf di PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim. Kinerja staf jadi pertimbangan yang paling signifikan bagi staf. Berlandaskan hasil kuesioner yang disebar, narasumber berpandangan bahwasanya management serta peningkatan mempunyai pengaruh yang signifikan pada

kinerja staf.

5.2 Saran

Berlandaskan hasil riset dan kesimpulan yang sudah dijabarkan diatas, peneliti mempunyai beberapa saran yang bisa diberikan untuk industri serta akademisi, yakni diantaranya

1. Bagi PT. Bukit Asam, pihak industri disarankan untuk terus memerhatikan Pengolahan SDM khususnya gen Z . Selain itu, pemberian pengolahan yang tepat serta peningkatan yang selaras dengan perseptif gen z dimulai dengan pemberian yang bermanfaat agar bisa terus mengembangkan kinerja para staf
2. Bagi peneliti selanjutnya, riset berikut diharapkan bisa jadi dasar riset selanjutnya serta peneliti selanjutnya bisa menambahkan variable – variable terkait dengan yang mempunyai pengaruh pada kinerja staf, bahkan mempergunakan variable moderasi maupun mediasi untuk memengaruhi kinerja staf. Kemudian, lebih banyak menambah referensi dan dapat mempergunakan metode baru seperti riset kualitatif selain kuesioner agar bisa memperoleh hasil yang lebih objektif dengan cara wawancara serta juga menambah narasumber agar makin objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- DiRomualdo, A., El-Khoury, D., & Girimonte, F. (2018). HR in the digital age: How digital technology will change HR's organization structure, processes and roles. Strategic HR Review.,
- PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim. (2024). Sejarah Perusahaan, visi misi. From <https://www.ptba.co.id/>: <https://www.ptba.co.id/tentang> Sejarah PT Bukit Asam Tbk. (2024). From <https://www.ptba.co.id/tentang>
- By Dr. Febrianty, S.E., M.Si., Muhammad, S.Kom., MM.(2022) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG PRO GEN Z. Intelegi Perkupulan Rumah Cemerlang