

PERAN TEKNOLOGI DIGITAL TERHADAP EFISIENSI DAN PRODUKTIVITAS KERJA GEN Z

Ranti Dewi Kurniawati¹, Khoirunnisa², Derrien Hez Funiarealda³, Nurun Nita Fathichah Hermawan⁴, Nina Farliana⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Negeri Semarang

Email: dewiranti262@students.unnes.ac.id¹, khoirunnisa123nis@students.unnes.ac.id², derrienhezrealda@students.unnes.ac.id³, nurunnitaltmpt@students.unnes.ac.id⁴, ninafarliana@mail.unnes.ac.id⁵

Abstrak

Digitalisasi dalam ketenagakerjaan Generasi Z telah membawa perubahan signifikan dalam sistem kerja, menciptakan tantangan dan peluang baru bagi para pekerja muda. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak penggunaan teknologi digital terhadap efektivitas dan produktivitas kerja Generasi Z di lingkungan profesional. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner online yang melibatkan pekerja Generasi Z berusia 18–28 tahun yang bekerja di sektor formal dan menggunakan teknologi digital dalam aktivitas kerja mereka. Variabel yang diteliti meliputi penggunaan dan akses terhadap teknologi digital, serta efisiensi dan produktivitas kerja, yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital memiliki korelasi positif terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja Generasi Z. Selain itu, fleksibilitas kerja yang difasilitasi oleh teknologi digital berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Temuan ini memberikan implikasi bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif, dengan fokus pada pengembangan keterampilan digital dan implementasi sistem kerja yang lebih fleksibel. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pembelajaran berkelanjutan dalam menghadapi perubahan cepat di dunia kerja digital.

Kata Kunci: Teknologi Digital, Ketenagakerjaan, Gen Z, System Kerja, Dunia Kerja.

Abstract

The digitalization of Generation Z's workforce has significantly transformed work systems, creating new challenges and opportunities for young professionals. This study aims to evaluate the impact of digital technology usage on the effectiveness and productivity of Generation Z in professional settings. A quantitative approach was employed, with data collected through an online questionnaire targeting Generation Z workers aged 18–28 who work in the formal sector and utilize digital technology in their job activities. The study examined variables such as digital technology usage and access, as well as work efficiency and productivity, measured using a 5-point Likert scale. The findings indicate a positive correlation between digital technology adoption and increased productivity and work efficiency among Generation Z workers. Furthermore, work flexibility facilitated by digital technology contributes to better work-life balance. These findings have implications for companies in designing more adaptive human resource management strategies, emphasizing digital skills development and the

implementation of more flexible work systems. The study also highlights the importance of continuous learning in adapting to rapid changes in the digital work environment.

Keywords: *Workforce Digitalization, Generation Z, Digital Technology, Study, Skill.*

PENDAHULUAN

Menurut Miarso dalam Admin (2011), Teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, proses tersebut menggunakan atau menghasilkan suatu produk, produk yang dihasilkan tidak terpisah dari produk lain yang telah ada, dan karena itu menjadi bagian yang sangat diperlukan dari suatu sistem. Ketika teknologi menghasilkan suatu produk baru, produk tersebut tidak berdiri sendiri melainkan memiliki keterkaitan dengan produk-produk yang telah ada sebelumnya. Misalnya, ketika smartphone dikembangkan, ia tidak sepenuhnya terpisah dari teknologi seluler yang sudah ada, melainkan merupakan evolusi dan peningkatan dari teknologi tersebut. Produk baru ini kemudian menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sistem yang lebih besar, menciptakan sebuah ekosistem teknologi yang saling terhubung dan saling mendukung. Digitalisasi pada ketenagakerjaan Generasi Z merupakan transformasi proses dan sistem kerja dari cara konvensional menjadi sistem terkomputerisasi yang melibatkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi secara intensif (*Gen Z: Definisi dan Rentang Waktu*, 2023). Generasi Z yang lahir antara tahun 1997-2012 merupakan generasi maju lokal yang sudah terbiasa dengan teknologi komputerisasi sejak lahir (Darmawani & Suryahadikusumah, 2021).

Perkembangan digitalisasi dalam ketenagakerjaan Generasi Z juga membuka berbagai peluang baru. Munculnya profesi-profesi berbasis advanced, peluang untuk inovasi dan kreativitas, serta akses ke pasar kerja di seluruh dunia menjadi potensi yang dapat dimanfaatkan (Wardono & Hanifah, 2020). Namun, keberhasilan dalam waktu terkomputerisasi ini tidak hanya bertumpu pada penguasaan teknologi semata, tetapi

juga pada kemampuan untuk menyeimbangkan keterampilan tingkat lanjut dengan kemampuan halus yang tetap menjadi penting dalam dunia kerja. Dengan demikian, digitalisasi pada ketenagakerjaan Generasi Z menciptakan paradigma baru dalam dunia kerja yang menuntut adaptabilitas, kreativitas, dan pembelajaran berkelanjutan. Lingkungan kerja saat ini ditandai dengan penggunaan intensif stage advanced untuk kolaborasi, sistem kerja crossover yang menggabungkan kerja jarak jauh dan kerja kantor, serta otomatisasi berbagai proses kerja menggunakan teknologi fakesights dan machine learning. Perubahan ini juga mendorong berkembangnya kompetensi baru yang menjadi tuntutan dunia kerja, dimana penguasaan teknologi komputerisasi tidak lagi menjadi keahlian tambahan melainkan kompetensi dasar yang harus dimiliki.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak penggunaan teknologi digital, seperti aplikasi kerja dan platform kolaborasi, terhadap efektivitas serta produktivitas Generasi Z di lingkungan profesional. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada pemahaman mengenai pandangan Generasi Z terhadap fleksibilitas kerja yang difasilitasi oleh teknologi, serta cara mereka beradaptasi dengan perubahan cepat dalam dunia kerja digital. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat memperoleh wawasan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih optimal, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan serta preferensi Generasi Z dalam melaksanakan tugas mereka. Lebih lanjut, penelitian ini memberikan gambaran mendalam mengenai keterkaitan antara strategi pengelolaan sumber daya manusia, tantangan yang dihadapi Generasi Z, serta

peningkatan kesiapan mereka dalam mengembangkan karier secara profesional.

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk merancang pengembangan karir yang lebih personal, sehingga dapat menyesuaikan dengan kebutuhan individu Generasi Z serta memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Selain itu, penelitian ini mengidentifikasi berbagai tantangan yang dihadapi, seperti kebutuhan akan keterampilan digital dan harapan terhadap fleksibilitas kerja. Temuan ini menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif. Dengan memahami bagaimana generasi memanfaatkan teknologi dalam perencanaan kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Hal ini dapat diwujudkan melalui penyediaan program pengembangan keterampilan yang inovatif, serta penerapan sistem pembinaan karir dan mentoring yang efektif. Upaya ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan Generasi Z tetapi juga membentuk budaya kerja yang mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional secara berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Perencanaan Kerja di Era Digital

Perencanaan Kerja Rencana Kerja adalah proses terstruktur untuk menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis atau proyek tertentu. Di era digital, teknologi memainkan peran kunci dalam rencana ini, termasuk menggunakan platform kolaborasi online yang meningkatkan efisiensi komunikasi dan kolaborasi. Sebuah studi oleh Gao & Gao (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan digital melalui persetujuan psikologis berkontribusi untuk meningkatkan kemampuan inovasi karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas dan efektivitas tenaga kerja.

2. Generasi Z dan digitalisasi dunia profesional

Sebagai generasi yang tumbuh di tengah perkembangan teknologi, Generasi Z memiliki keterampilan digital yang tinggi dan terbiasa dengan komunikasi yang singkat dan langsung. Namun, menurut studi yang dilakukan oleh Gayatri et al. (2023), Gen Z Indonesia masih menghadapi tantangan kesenjangan keterampilan digital, yang dapat memengaruhi keberhasilan mereka di lingkungan kerja berbasis teknologi.

3. Dampak Teknologi Digital terhadap Produktivitas Generasi Z

Pemanfaatan teknologi digital sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas kerja Generasi Z. Platform kolaborasi seperti Microsoft Teams dan Slack memungkinkan tim bekerja secara lebih fleksibel serta merespons perubahan dalam lingkungan kerja dengan lebih cepat. Studi Gao & Gao (2024) menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan digital dapat mendorong inovasi karyawan melalui mekanisme pemrosesan kognitif-afektif.

4. Strategi Penyesuaian dalam Dunia Kerja Digital

Generasi Z memprioritaskan fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Oleh karena itu, organisasi harus menyesuaikan kebijakan manajemen SDM mereka sehingga mereka sejalan dengan keinginan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang menawarkan pelatihan dan program pendampingan berbasis teknologi memiliki loyalitas karyawan yang lebih tinggi.

Studi Generasi Z dalam konteks kerja dan teknologi telah menarik perhatian yang cukup besar dalam beberapa tahun terakhir. Ramdhani & Madani (2023) menyelidiki peran Generasi Z dalam pengembangan perusahaan kecil dan menengah melalui

digitalisasi, sementara Kansaki et al. (2021) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan pada motivasi kerja di Generasi Z. Selanjutnya, Umamy et al. (2024) meneliti peran motivasi yang terkait antara kemampuan generasi Z dan keputusan karier. Meskipun ketiga penelitian tersebut memberikan kontribusi yang berharga, beberapa kesenjangan penelitian perlu diisi. Kesenjangan pertama adalah fokus penelitian. Penelitian Ramdhani & Madani (2023) hanya membahas peran Gen-Z dalam konteks digitalisasi UMKM, namun tidak menganalisis bagaimana teknologi digital itu sendiri mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja Gen-Z itu sendiri. Sementara itu, Kansaki et al. (2021) berfokus pada aspek kepemimpinan dan motivasi tanpa memperhitungkan variabel teknologi digital. Sebuah penelitian oleh Umamy et al. (2024) berfokus pada aspek motivasi dan keputusan karir tanpa mempertimbangkan peran teknologi digital dalam produktivitas kerja Gen Z. Kesenjangan kedua terlihat jelas dalam hal metodologi penelitian. Ketiga penelitian sebelumnya mengadopsi pendekatan yang berfokus pada analisis kualitatif dan deskriptif. Belum ada penelitian yang mengembangkan metode pengukuran kuantitatif khusus untuk menganalisis dampak teknologi digital terhadap efisiensi kerja dan produktivitas Gen Z.

Hal Ini menggarisbawahi kebutuhan untuk mengembangkan alat penelitian yang dapat secara akurat mengukur hubungan antara penggunaan teknologi digital dan peningkatan kinerja Gen-Z. Kesenjangan ketiga berkaitan dengan konteks penelitian. Penelitian sebelumnya telah dilakukan dalam konteks terbatas seperti perusahaan kecil dan menengah (Ramdhani & Madani, 2023), Institusi Pendidikan Tinggi (Kansaki et al., 2021), dan pengembangan karir (Umamy et al., 2024). Tidak ada penelitian yang menganalisis peran teknologi digital dalam lingkungan kerja yang lebih luas dan beragam, termasuk mengoptimalkan

berbagai jenis teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas di berbagai sektor industri. Berdasarkan analisis kesenjangan di atas, sangat penting untuk mengeksplorasi peran yang dimainkan teknologi digital dalam efisiensi dan produktivitas kerja Gen Z. Studi ini dilakukan karena kesenjangan yang ada.

(1) Menentukan dan menganalisis jenis teknologi digital yang digunakan dan dianalisis oleh Gen -Z dalam kaitannya dengan pekerjaan, dan (3) analisis kausalitas antara penggunaan dan penggunaan analisis teknologi digital dan gen dalam konteks tempat kerja yang lebih luas Model teoritis yang dapat menjelaskan mekanisme dampak teknologi digital pada kinerja Z dan (4) produktivitas.

METODE PENELITIAN

Metode merupakan suatu prosedur atau cara sistematis dalam memperoleh pengetahuan (Usman, 2008:41; Akbar, 2008:41). Penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan berbagai aspek, seperti bidang, lokasi, tujuan, pemanfaatan, waktu, metode, jenis, logika, dan filsafat. Berdasarkan jenisnya, penelitian terbagi menjadi beberapa kategori, termasuk penelitian historis, deskriptif, perkembangan, studi kasus, penelitian lapangan, korelasional, kausal komparatif, eksperimen sejati, eksperimen semu, serta penelitian tindakan (Usman, 2008:3-6; Akbar, 2008:3-6).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menitikberatkan pada penggunaan angka dalam proses pengumpulan, interpretasi, dan penyajian data. Kesimpulan penelitian juga diperkuat dengan visualisasi dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar. Menurut Subana (2001:115) dan Sudrajat (2001:115), salah satu aspek terpenting dalam penelitian adalah data yang dikumpulkan, karena data menjadi inti dari keseluruhan proses penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan untuk menghasilkan

kesimpulan. Hasan (2010:19) mendefinisikan data sebagai informasi mengenai suatu hal, baik berupa fakta, anggapan, maupun representasi dalam bentuk angka, simbol, atau kode.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kuesioner online melalui Google Forms, yang terdiri dari empat bagian utama. Bagian pertama mengumpulkan data demografis responden, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Bagian kedua mengukur variabel penggunaan teknologi digital (X1) dan akses terhadap teknologi digital (X2). Bagian ketiga mengevaluasi efisiensi kerja (Y1) dan produktivitas kerja (Y2). Populasi yang menjadi target penelitian ini adalah pekerja dari generasi Z, yang berusia antara 18 hingga 28 tahun, bekerja di sektor formal, dan menggunakan teknologi digital dalam aktivitas kerja mereka.

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert 5 poin, dengan kategori: Sangat Setuju (SS) bernilai 5, Setuju (S) bernilai 4, Netral (N) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Data yang telah dikumpulkan dianalisis secara statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban mereka. Selain itu, analisis korelasi dan regresi digunakan untuk menguji hubungan antara variabel yang diteliti. Seluruh analisis statistik dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 100 responden generasi Z melalui kuesioner, penelitian ini mengungkapkan beberapa temuan penting terkait peran teknologi digital dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Data tersebut dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner online menggunakan Google Form yang disebarakan kepada berbagai kalangan Gen Z yang sudah bekerja

di berbagai sektor industri, dengan rentang usia 18-25 tahun.

Hasil Output SPSS Analisis Deskriptif

Tabel 1.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penggunaan Teknologi Digital	100	3	15	10,96	3,269
Efisiensi Kerja	100	3	15	11,24	3,169
Produktivitas Kerja	100	3	15	11,31	3,392
Valid N (listwise)	100				

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan 100 responden (N=100) dengan tiga variabel utama yang dikaji. Untuk variabel Penggunaan Teknologi Digital, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 10,96 dengan standar deviasi 3,269. Rentang nilai yang diamati berkisar antara 3 hingga 15, yang mencerminkan tingkat penggunaan teknologi digital yang beragam di kalangan responden Generasi Z. Sementara itu, pada variabel Efisiensi Kerja, hasil analisis menunjukkan nilai rata-rata sebesar 11,24 dengan standar deviasi 3,169. Rentang nilai variabel ini sama dengan variabel sebelumnya, yaitu minimum 3 dan maksimum 15. Nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan Penggunaan Teknologi Digital mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat efisiensi kerja yang relatif baik. Variabel Produktivitas Kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi di antara ketiga variabel, yaitu 11,31 dengan standar deviasi sebesar 3,392. Rentang nilai yang stabil (minimum 3 dan maksimum 15) serta standar deviasi yang sedikit lebih tinggi mengindikasikan adanya variasi yang lebih besar dalam produktivitas kerja di antara responden. Berdasarkan ketiga variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat kecenderungan positif, di mana nilai rata-rata semuanya melebihi nilai tengah dari rentang skor yang mungkin (3-15). Temuan ini menunjukkan bahwa Generasi Z dalam sampel penelitian memiliki tingkat penggunaan teknologi digital, efisiensi kerja, dan produktivitas kerja yang relatif tinggi.

Selain itu, standar deviasi yang cukup konsisten (berkisar antara 3,1-3,4) mengindikasikan bahwa variasi jawaban responden cenderung stabil di seluruh variabel, meskipun produktivitas kerja menunjukkan persebaran data yang sedikit lebih besar dibandingkan dua variabel lainnya.

Hasil Output SPSS Analisis Regresi

Tabel 2.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df	Sig.	Sig. F Change
1	.841 ^a	.708	.702	1.785	.708	117.559	2	.97	<.001

a. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, Efisiensi Kerja

Dari Model Summary, dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0.708 atau 70.8%, yang berarti variabel independen (Produktivitas Kerja dan Efisiensi Kerja) mampu menjelaskan variasi dari Penggunaan Teknologi Digital sebesar 70.8%, sedangkan 29.2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.882	2	374.441	117.559	<.001 ^b
	Residual	308.958	97	3.185		
	Total	1057.840	99			

a. Dependent Variable: Penggunaan Teknologi Digital
b. Predictors: (Constant), Produktivitas Kerja, Efisiensi Kerja

Tabel ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 117.559 dengan signifikansi <0.001, yang berarti model regresi ini signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi Penggunaan Teknologi Digital.

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	1.138		1.708	.091
	Efisiensi Kerja	.526	.510	4.544	<.001
	Produktivitas Kerja	.345	.359	3.194	.002

a. Dependent Variable: Penggunaan Teknologi Digital

Berdasarkan tabel Coefficients, dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.138 + 0.526X_1 + 0.345X_2$$

Dimana:

Y = Penggunaan Teknologi Digital

X₁ = Efisiensi Kerja

X₂ = Produktivitas Kerja

Interpretasi dari persamaan tersebut:

1. Konstanta sebesar 1.138 menunjukkan bahwa jika variabel Efisiensi Kerja dan Produktivitas Kerja bernilai 0, maka Penggunaan Teknologi Digital bernilai 1.138.
2. Koefisien Efisiensi Kerja (X₁) sebesar 0.526 dengan nilai signifikansi <0.001 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit Efisiensi Kerja akan meningkatkan Penggunaan Teknologi Digital sebesar 0.526 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien Produktivitas Kerja (X₂) sebesar 0.345 dengan nilai signifikansi 0.002 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit Produktivitas Kerja akan meningkatkan Penggunaan Teknologi Digital sebesar 0.345 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.

Kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Penggunaan Teknologi Digital, dengan Efisiensi Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar ($\beta = 0.510$) dibandingkan Produktivitas Kerja ($\beta = 0.359$).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, dapat disimpulkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat penggunaan teknologi digital, efisiensi kerja, dan produktivitas kerja yang relatif tinggi. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata ketiga variabel yang melebihi angka 10 pada skala maksimum 15. Secara lebih rinci, produktivitas kerja mencatat rata-rata tertinggi sebesar 11.31, diikuti oleh efisiensi kerja sebesar 11.24, dan penggunaan teknologi digital sebesar 10.96. Temuan ini menunjukkan bahwa selain aktif dalam memanfaatkan teknologi digital di

tempat kerja, Generasi Z juga memiliki tingkat efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Karakteristik Generasi Z sebagai digital native semakin diperkuat dengan data yang menunjukkan kemampuan mereka dalam mengintegrasikan teknologi digital ke dalam aktivitas kerja sehari-hari. Standar deviasi yang relatif stabil (berkisar antara 3.169 hingga 3.392) mengindikasikan bahwa meskipun terdapat variasi individu, secara umum pola penggunaan teknologi digital dalam mendukung efisiensi dan produktivitas kerja mereka cukup beragam.

Penelitian ini juga menemukan adanya hubungan yang signifikan antara efisiensi kerja dan produktivitas kerja dengan penggunaan teknologi digital di kalangan Generasi Z. Model penelitian yang digunakan memiliki tingkat prediksi yang kuat, di mana 70.8% variasi dalam penggunaan teknologi digital dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut, sementara 29.2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Efisiensi kerja memiliki pengaruh positif yang lebih dominan terhadap penggunaan teknologi digital, dengan koefisien regresi sebesar 0.526 ($p < 0.001$). Artinya, semakin tinggi tingkat efisiensi kerja, semakin besar kemungkinan Generasi Z untuk lebih banyak mengadopsi teknologi digital dalam aktivitas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z memanfaatkan teknologi digital untuk menyederhanakan dan mempercepat proses penyelesaian tugas.

Selain itu, produktivitas kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap penggunaan teknologi digital, dengan koefisien regresi sebesar 0.345 ($p = 0.002$). Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan efisiensi kerja, hasil ini tetap mengonfirmasi bahwa produktivitas merupakan faktor pendorong penting dalam adopsi teknologi digital oleh Generasi Z. Mereka melihat teknologi digital sebagai alat

yang dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka.

Model regresi yang dihasilkan ($Y = 1.138 + 0.526X_1 + 0.345X_2$) menunjukkan tingkat signifikansi yang tinggi ($F = 117.559$, $p < 0.001$), menandakan bahwa model ini dapat diandalkan untuk memprediksi pola penggunaan teknologi digital pada Generasi Z berdasarkan efisiensi dan produktivitas kerja mereka. Nilai konstanta sebesar 1.138 mengindikasikan bahwa bahkan tanpa adanya faktor efisiensi dan produktivitas, Generasi Z tetap memiliki kecenderungan bawaan untuk menggunakan teknologi digital dalam lingkungan kerja mereka.

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja dari Generasi Z. Perusahaan perlu mendukung dan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi digital guna meningkatkan efisiensi serta produktivitas kerja mereka. Investasi dalam pengembangan infrastruktur digital serta penyediaan pelatihan teknologi yang relevan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja Generasi Z. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek efisiensi dan produktivitas dalam merancang sistem kerja digital yang selaras dengan karakteristik serta preferensi Generasi Z, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal bagi mereka. Mengembangkan infrastruktur digital, termasuk sistem kolaborasi online, aplikasi mobile, otomatisasi proses, dan teknologi cloud, bukan lagi sekadar opsi, melainkan sebuah kebutuhan. Selain itu, perusahaan juga harus menyediakan pelatihan teknologi yang sesuai agar Generasi Z dapat memanfaatkan alat digital secara optimal dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Pendekatan ini dianggap sebagai langkah yang efektif untuk meningkatkan kinerja Generasi Z di lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap bahwa teknologi digital memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja Generasi Z. Pemanfaatan berbagai alat dan platform digital, seperti aplikasi kolaborasi, memberikan kemudahan dan fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas. Meskipun Generasi Z memiliki keterampilan digital yang baik, masih terdapat kesenjangan keterampilan yang perlu diatasi melalui pelatihan yang tepat.

Selain itu, Generasi Z cenderung mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, sehingga organisasi perlu mempertimbangkan aspek ini dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia. Temuan penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional, serta memanfaatkan teknologi digital secara lebih optimal.

Dengan memahami cara Generasi Z menggunakan teknologi, perusahaan dapat merancang program pengembangan karier yang lebih sesuai dengan kebutuhan individu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan efektivitas kerja. Hasil penelitian ini juga menekankan pentingnya penyesuaian kebijakan manajemen SDM agar selaras dengan preferensi serta tantangan yang dihadapi Generasi Z di era digital.

Saran

Dalam menghadapi tantangan dan peluang era digital, organisasi perlu merancang program pelatihan yang menitikberatkan pada pengembangan keterampilan digital bagi pekerja Generasi Z. Program ini harus mencakup pemanfaatan teknologi terkini dan alat kolaborasi digital yang sesuai dengan kebutuhan industri. Selain itu, perusahaan sebaiknya menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti

opsi kerja dari rumah atau jam kerja yang dapat disesuaikan, guna meningkatkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan karyawan Gen Z.

Investasi dalam infrastruktur teknologi yang memadai, termasuk perangkat keras dan perangkat lunak, menjadi aspek penting untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Membangun komunikasi yang efektif dan transparan antara manajemen dan karyawan juga diperlukan agar seluruh pihak memahami tujuan serta strategi perusahaan dalam pemanfaatan teknologi digital.

Selain itu, program mentoring yang melibatkan karyawan berpengalaman untuk membimbing Generasi Z dalam mengembangkan keterampilan profesional dan digital sangat disarankan. Organisasi juga perlu secara berkala mengevaluasi efektivitas penggunaan teknologi digital serta mengumpulkan umpan balik dari karyawan untuk perbaikan berkelanjutan. Terakhir, penelitian lanjutan diperlukan untuk memahami lebih dalam hubungan antara penggunaan teknologi digital dengan berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Dengan langkah-langkah ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mengelola tenaga kerja Generasi Z dan mengoptimalkan potensi mereka dalam lingkungan kerja digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2011). *Pengertian Perencanaan, Tujuan Perencanaan, Prinsip Perencanaan, Filosofi Perencanaan Program*. BAPPEDA Litbang Kota Banjarmasin.
<https://bappedalitbang.banjarmasinkota.go.id/2011/05/pengertian-perencanaan-tujuan.html?m=1>
- Darmawani, E., & Suryahadikusumah, A. R. (2021). Career Adaptability as a Career Competency for Generation. *E-Prosiding Webinar Konvensyen Kaunseling Kebangsaan Kali Ke-22*, 62.

- Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).
- Gao, P., & Gao, Y. (2024). How Does Digital Leadership Foster Employee Innovative Behavior: A Cognitive–Affective Processing System Perspective. *Behavioral Sciences*, 14(5), 362. <https://doi.org/10.3390/bs14050362>
- Gayatri, G., Jaya, I. G. N. M., & Rumata, V. M. (2023). The Indonesian Digital Workforce Gaps in 2021–2025. *Sustainability*, 15(1), 754. <https://doi.org/10.3390/su15010754>
- Gen Z: Definisi dan Rentang Waktu. (2023). Kumparan. <https://kumparan.com/pengetahuan-umum/gen-z-definisi-dan-rentang-waktu-20oHGjKzVJd>
- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia? *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 10(1), 12–28. <https://doi.org/10.34010/jamika.v10i1.2678>
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307.
- Kansaki, T., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., & Ciamas, E. S. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46–50. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i2.284>
- Nanda, S. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif: Pengertian, Jenis & Contoh*. Brain Academy. <https://www.brainacademy.id/blog/penelitian-kuantitatif>
- Nugroho, S., & Umanto, F. D. D. E. (2017). *Metode Kuantitatif*.
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di dunia kerja: Kepribadian dan motivasi jadi penentu produktivitas kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38.
- Ramdhani, A. T. A., & Madani, A. R. (2023). Aktivasi Gen-Z Terhadap Pengembangan UMKM Melalui Digitalisasi: Studi Kasus di Wilayah Kapanewon Moyudan. *Aplikasia: Jurnal Aplikasi Ilmu-Ilmu Agama*, 23(2), 159–166.
- Sarwono, A. E., & Handayani, A. (2021). *Penelitian Kuantitatif*. Unisri Press.
- Umamy, S., Laili, J., & Saibah, S. (2024). Peran Motivasi dalam Hubungan Kompetensi dan Keputusan Karir Gen Z. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 18–26. <https://doi.org/10.31294/eco.v8i1.21967>
- Wardono, P., & Hanifah. (2020). Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Genarasi Z Indonesia. *Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 628–642. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>