



Kinerja Generasi Z: Faktor Disiplin, Lingkungan, dan Keterampilan Kerja

Nur Halizah*

Fakultas Ekonomi Digital, ITB Ahmad Dahlan Jakarta, Tangerang Selatan, 15419,
Indonesia

*halizah706@gmail.com

Abstract

This research aims to examine and analyze the influence of work discipline, work environment and work skills on the performance of generation Z employees at PT. Indomarco Prismatama, South Tangerang. The focus of the research was directed at employees who work in the Development and Team Store divisions, with a population of 40 people, all of whom were used as respondents using the saturated sampling method. This research design uses an associative quantitative approach to identify relationships between variables. The collected data was analyzed using Partial Least Square (PLS) analysis. The research results show that work discipline and the environment do not have a significant influence on employee performance, work skills have a significant influence on employee performance. Overall, these results illustrate that employee performance does not only depend on external factors such as the work environment or disciplinary policies, but more on the individual abilities of the employees themselves, namely work skills. Companies need to prioritize human resource development in a way that is more focused on specific skill needs that are relevant to their work, this could be through training programs, certification, or other professional development activities to encourage increased performance.

Keywords: Generation Z, Performance, Work Discipline, Work Environment, Work Skills

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di PT. Indomarco Prismatama, Tangerang Selatan. Fokus penelitian diarahkan pada karyawan yang bekerja di divisi Development dan Team Store, dengan jumlah populasi sebanyak 40 orang yang seluruhnya dijadikan responden melalui metode sampling jenuh. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja atau kebijakan disiplin, tetapi lebih pada kemampuan individu karyawan itu sendiri, yaitu keterampilan kerja. Perusahaan perlu memprioritaskan pengembangan SDM dengan cara yang lebih terarah pada kebutuhan keterampilan spesifik yang relevan dengan pekerjaan mereka, bisa melalui program pelatihan, sertifikasi, atau kegiatan pengembangan profesional lainnya untuk mendorong peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Generasi Z, Keterampilan Kerja, Kinerja, Lingkungan Kerja

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam bisnis, terutama di era globalisasi dan modernisasi, karena SDM dianggap sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Kemajuan teknologi dan informasi menuntut masyarakat Indonesia untuk menjadi individu berkualitas dengan kemampuan dan kompetensi

yang mumpuni, seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan keterampilan abad ke-21 dalam menghadapi tantangan global (Frisnoir & Chairad, 2024). Organisasi harus mampu mengelola SDM secara optimal agar tetap relevan dengan perkembangan zaman, dengan memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi (Asriyanti et al., 2024). Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya mendukung daya saing organisasi, tetapi juga menjadi kunci keberhasilan dalam memberikan layanan terbaik kepada masyarakat, melalui penciptaan budaya kerja yang sehat dan peningkatan motivasi karyawan (Pahira & Rinaldy, 2023). Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat mengubah cara hidup manusia secara signifikan, termasuk dalam sektor pendidikan, sosial, ekonomi, dan politik, yang menuntut adaptasi terhadap kemungkinan yang akan terjadi di masa depan (Bangun, 2023). Di tengah intensitas persaingan yang semakin ketat, organisasi membutuhkan SDM yang mampu berkontribusi secara optimal untuk mencapai target organisasi melalui pengembangan kompetensi yang berkelanjutan (Rahmawati et al., 2024). SDM yang berkualitas tidak hanya menjadi aset berharga, tetapi juga motor penggerak utama dalam organisasi, karena dengan adanya SDM yang berkualitas dan profesional tentu akan berpengaruh pada kinerja pegawai (Putra Jaya & Pendrian, 2024). Salah satu faktor yang memiliki kontribusi besar terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Studi empiris menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan berdampak signifikan terhadap efektivitas kerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Abdullah et al., 2023).

Namun demikian, tantangan penerapan disiplin kerja tidak terlepas dari kondisi internal organisasi. PT. Indomarco Prismatama, sebagai salah satu perusahaan ritel terkemuka di Indonesia, menghadapi persoalan disparitas kedisiplinan antara karyawan baru dan karyawan lama. Karyawan baru cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, sedangkan karyawan lama kerap mengabaikan kebijakan kedisiplinan, seperti ketepatan waktu dan keharusan memberikan keterangan absensi (Annisa & Hasoloan, 2021). Fenomena tersebut menciptakan kesenjangan dalam penerapan kebijakan disiplin kerja, yang berpotensi menurunkan moral dan produktivitas tim secara keseluruhan (Wardani et al., 2022). Selain itu, karyawan lama sering merasa kebijakan disiplin tidak sepenuhnya berlaku untuk mereka, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan di tempat kerja. Akibatnya, efektivitas kinerja organisasi terganggu, dan tujuan perusahaan menjadi sulit tercapai.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, perlu dirumuskan strategi pengelolaan SDM yang mencakup disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja. Strategi yang diusulkan meliputi: menegakkan aturan secara adil dan konsisten kepada semua karyawan tanpa memandang status senioritas; menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan mendukung produktivitas; serta memberikan pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan teknologi. Menurut Wahyudi et al. (2023) menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi kerja, sementara Hanifah & Wardono (2020) menggarisbawahi bahwa generasi Z memerlukan pendekatan pengelolaan yang fleksibel dan suportif untuk pengembangan karier. Karakteristik generasi Z, yang akan menjadi bagian dominan dalam dunia kerja, menunjukkan preferensi terhadap fleksibilitas, lingkungan kerja kolaboratif, dan pengembangan diri yang berkelanjutan (Prayoga & Lajira, 2021). Oleh karena itu, strategi pengelolaan disiplin kerja yang adaptif terhadap karakteristik generasi Z menjadi penting dalam menciptakan organisasi yang inklusif dan responsif.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas keterkaitan antara faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya belum konsisten. Wilanda et al. (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Uleng et al. (2023) menemukan sebaliknya. Demikian pula pada aspek lingkungan kerja, Estiana et al. (2023) melaporkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja, tetapi Warongan et al. (2022) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal serupa juga ditemukan pada variabel keterampilan kerja, Jano et al. (2023) menyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Lengkon et al. (2020) menyimpulkan tidak terdapat hubungan yang bermakna. Kesenjangan-kesenjangan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat bukti yang mendukung pengaruh positif dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat inkonsistensi dalam temuan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan variabel-variabel kontekstual dan metodologis untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan fokus khusus pada generasi Z. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, serta menghasilkan implikasi praktis bagi perumusan kebijakan kerja yang inklusif, adaptif, dan responsif terhadap tantangan pengelolaan tenaga kerja generasi baru, guna mendorong peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Kajian Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu dalam mematuhi peraturan, norma, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi secara sadar dan sukarela. Menurut Nurzakiah & Febrian (2024), disiplin kerja adalah bentuk rasa hormat seseorang terhadap organisasi, yang tercermin dalam ketaatan terhadap aturan serta kesediaan menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan efektivitas dan efisiensi kerja. Semarang et al. (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, guna meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sari & Ali (2024) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja dapat mencakup beberapa aspek, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, pengelolaan waktu yang efektif, dan kepatuhan terhadap prosedur serta standar operasional. Disiplin kerja melibatkan penerapan aturan dan regulasi dalam organisasi untuk mengontrol dan mengatur perilaku pegawai serta memastikan kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja karyawan. Menurut Usman et al. (2023), lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik seperti tata letak ruang, suhu, dan pencahayaan, serta aspek sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari manajemen. Lingkungan kerja yang sehat dan positif dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Jumarti et al. (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Firli & Kuswinarno (2024) menyebutkan indikator Lingkungan Kerja antara lain: fasilitas kerja yang mendukung (misalnya, kenyamanan ruang kerja, peralatan yang memadai), hubungan sosial yang baik antar rekan kerja, dukungan dari manajemen terhadap kesejahteraan karyawan, budaya organisasi yang inklusif dan mendukung, serta adanya komunikasi yang jelas dan terbuka di antara pihak manajemen dan karyawan.

Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Menurut Hermawan et al. (2021), keterampilan kerja mencakup kemampuan komunikasi, kerja tim, pemecahan masalah, dan keterampilan manajerial, yang menjadi semakin penting seiring dengan perubahan cara kerja yang lebih kompleks. Keterampilan ini dapat meliputi keterampilan teknis, keterampilan komunikasi, serta keterampilan analitis dan problem solving. Keterampilan teknis mencakup kemampuan untuk menggunakan alat dan teknik khusus yang terkait dengan pekerjaan, sementara keterampilan komunikasi melibatkan kemampuan untuk menyampaikan informasi secara efektif. Keterampilan analitis dan problem solving penting untuk mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang efektif (Priangkawijyantje et al., 2024). Rosi (2023) menjelaskan indikator keterampilan kerja antara lain: kemampuan komunikasi yang efektif, kemampuan teknis sesuai dengan bidang pekerjaan, kemampuan manajerial dan kepemimpinan, keterampilan dalam bekerja dalam tim, serta kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru dan perubahan. Kepemimpinan adaptif dan responsif menjadi landasan utama bagi para pemimpin untuk menghadapi tantangan yang datang dengan cepat, serta untuk menjawab kebutuhan yang terus berkembang dari berbagai pihak.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Afif et al., 2023). Indikator kinerja karyawan secara umum mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemampuan kerja sama dalam tim (Azhmy et al., 2023). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja; semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dihasilkan (Afif et al., 2023). Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan mendukung psikologis karyawan terbukti meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, yang berdampak langsung pada kinerja (Maudia et al., 2023). Selain itu, keterampilan kerja baik teknis maupun interpersonal sangat diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan inovatif, sehingga mampu mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik (Azhmy et al., 2023).

Perumusan Hipotesis

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Afif et al., 2023). Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tata tertib, serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan (Hidayat, 2021). Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menyelesaikan tugas secara tepat waktu, bekerja sesuai prosedur, dan menunjukkan konsistensi dalam produktivitasnya (Pratiwi et al., 2023). Penelitian oleh Afif et al. (2023) dan Prastiyo et al. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan kedisiplinan berkorelasi langsung dengan peningkatan hasil kerja. Hal ini selaras dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga membentuk etos kerja yang positif dalam lingkungan kerja (C. P. Sari & Wasiman, 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai kedisiplinan melalui kebijakan yang jelas dan pengawasan yang konsisten untuk mendorong pencapaian kinerja optimal (Hidayat, 2021). Dengan demikian, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Nurjaya, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif meliputi aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, serta aspek psikologis seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari atasan (Sapriyanto, 2023). Ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Satar et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta mengurangi tingkat stres di tempat kerja (Vanessa & Nawawi, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan komunikatif untuk mendorong pencapaian kinerja optimal dari setiap individu (Hakim & Alfiyah, 2021). Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z.

Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan kerja merupakan kemampuan teknis maupun non-teknis yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien (Rahmadani et al., 2024). Karyawan dengan keterampilan yang memadai cenderung lebih cepat memahami instruksi kerja, menyelesaikan tugas dengan akurasi tinggi, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja (Herawati et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan kerja berbanding lurus dengan peningkatan kualitas dan kuantitas output kerja (Agustina, 2022). Selain itu, keterampilan interpersonal seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu juga sangat penting dalam mendukung produktivitas dan efektivitas kerja karyawan (S. H. Dewi & Kuswinarno, 2024). Oleh karena itu, pengembangan keterampilan melalui pelatihan berkelanjutan menjadi strategi penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya (Zaky, 2022). Dengan demikian, hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃: Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis data dalam bentuk angka dan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT. Indomarco Prismatama, divisi development dan team store, berjumlah 40 orang. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi, yang berarti penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi diberikan kesempatan untuk menjadi responden dalam penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis *Partial Least Square* PLS dengan bantuan software PLS 4.0. PLS merupakan salah satu teknik analisis statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam sebuah model struktural dan pengukuran, terutama ketika data yang digunakan tidak memenuhi asumsi normalitas atau distribusi multivariat. Salah satu keunggulan dari PLS adalah kemampuannya untuk menangani data dengan ukuran sampel kecil hingga sedang, serta variabel yang saling berkorelasi tinggi, yang sering ditemukan dalam penelitian sosial dan manajerial.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

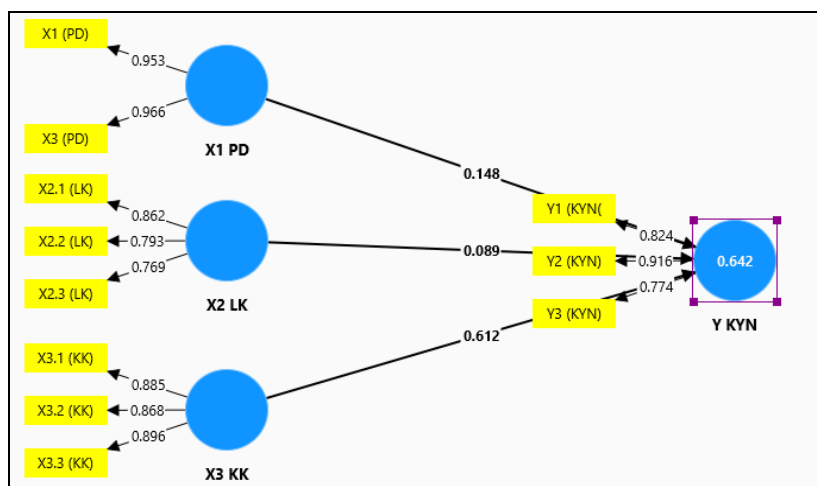
Karakteristik Responden

Karakteristik responden dibagi menjadi kategori usia dan lama bekerja di PT. Indomarco Prismatama. Berdasarkan jawaban kuesioner, dapat diketahui bahwa mayoritas responden (30%) berusia 22 tahun, diikuti dengan 15% berusia 23 tahun dan 10% berusia 19 dan 21 tahun. Dengan demikian, rata-rata usia responden berkisar antara 18 hingga 30 tahun, yang mencerminkan populasi karyawan muda yang ada di PT. Indomarco Prismatama. Berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa sebagian besar responden (52.5%) telah bekerja selama 2-5 tahun di perusahaan, sementara 40% responden bekerja kurang dari 1 tahun dan hanya 7.5% responden yang telah bekerja selama 5-8 tahun. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah karyawan dengan usia muda dan pengalaman kerja yang relatif baru, yang memungkinkan peneliti untuk memperoleh perspektif yang relevan mengenai keterampilan kerja dan kinerja karyawan generasi Z dalam konteks perusahaan.

Hasil Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran digunakan untuk mengukur validitas dan reliabilitas setiap indikator dengan variabel latennya, dievaluasi dari validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability*, dan *Cronbach Alpha*.

Validitas konvergen dilihat dari nilai loading factor antara 0,60 - 0,70, dan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Gambar 1 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai loading > 0,6 yang berarti seluruh indikator konstruk dalam penelitian ini valid. Semua konstruk juga menunjukkan nilai AVE lebih besar dari 0.50, yang berarti validitas konvergen sudah terpenuhi.



Gambar 1. Nilai Loading Factor

Validitas diskriminan diuji dengan menggunakan *cross loading*. Tabel 1 menunjukkan hasil *cross loading*. Nilai indicator *cross loading* pada variable terkait paling tinggi dibandingkan dengan variable lainnya, yang mengindikasikan bahwa model telah memenuhi validitas diskriminan.

Tabel 1. Nilai *Cross Loading*

	X1 PD	X2 LK	X3 KK	Y KYN
X1 (PD)	0,953	0,772	0,615	0,578
X2.1 (LK)	0,639	0,862	0,693	0,697
X2.2 (LK)	0,789	0,793	0,684	0,529
X2.3 (LK)	0,598	0,769	0,477	0,369
X3 (PD)	0,966	0,819	0,749	0,683
X3.1 (KK)	0,652	0,703	0,885	0,659
X3.2 (KK)	0,563	0,677	0,886	0,681
X3.3 (KK)	0,679	0,657	0,868	0,641
Y1 (KYN)	0,619	0,579	0,729	0,824
Y2 (KYN)	0,589	0,655	0,667	0,916
Y3 (KYN)	0,436	0,498	0,574	0,774

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu pengukuran dikatakan reliabel jika reliabilitas komposit dan *Cronbach alpha* mempunyai nilai $> 0,70$ (Ghozali & Latan, 2015). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 diketahui seluruh variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* dan nilai *composite reliability* di atas 0,7. Artinya instrumen penelitiannya reliabel.

Tabel 2. Nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*

Konstruk	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
X1	0,939	0,959	Reliabel
X2	0,907	0,914	Reliabel
X3	0,866	0,877	Reliabel
Y	0,839	0,850	Reliabel

Hasil Uji Model Struktural

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk mengevaluasi tingkat keakuratan model dalam penelitian secara keseluruhan, yang dibentuk melalui

beberapa variabel dan indikatornya. Nilai *R-Square* (R^2) menunjukkan kuat dan lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel terikat terhadap variabel bebas (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji model struktural (*inner model*) dengan *R-Square* (R^2) ditunjukkan pada Tabel 3. Diketahui bahwa nilai *R-Square* adalah 0.65, dapat disimpulkan bahwa 65% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 3. Nilai *R-Square*

Konstruk	<i>R Square</i>
Kinerja Karyawan	0,650

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ditunjukkan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	t-statistik	p-value	Keterangan
H1	Disiplin → kinerja	0,576	0,565	Ditolak
H2	Lingkungan kerja → kinerja	0,587	0,557	Ditolak
H3	Keterampilan kerja → kinerja	2,242	0,025	Diterima

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) ditolak, karena T-statistics lebih rendah dari 1.096 dan P-value lebih besar dari 0.05. Tidak ditemukan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) ditolak, karena nilai T-statistics = 0.587 dan P-value = 0.557. Terdapat pengaruh signifikan antara keterampilan kerja dan kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai T-statistics = 2.242 dan P-value = 0.025. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor keterampilan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama, sedangkan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang lebih lemah.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama merupakan hasil yang menarik dan menantang asumsi konvensional dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Dalam banyak teori klasik, seperti teori *Scientific Management* oleh Frederick Taylor, disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam pencapaian efisiensi dan produktivitas (Robbins & Judge, 2017). Namun, dalam konteks penelitian ini, variabel disiplin kerja ternyata tidak secara langsung menentukan output kinerja, terutama bagi generasi karyawan saat ini, khususnya Generasi Z. Secara teoritis, kinerja karyawan seharusnya berkorelasi dengan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, termasuk ketepatan waktu, kehadiran, dan kepatuhan prosedural (Robbins & Judge, 2017). Namun, data empiris menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut tidak mencerminkan realitas di lapangan. Mayoritas responden mengindikasikan bahwa mereka tidak merasa terganggu oleh aturan kerja yang ketat; mereka lebih mengutamakan faktor lain seperti

kompensasi, kejelasan peran, dan otonomi kerja sebagai pendorong utama produktivitas mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa konsep disiplin kerja dalam organisasi modern perlu didekonstruksi ulang. Dalam konteks PT. Indomarco Prismatama yang memiliki karakteristik demografis karyawan muda, khususnya dari Generasi Z, pendekatan yang terlalu berfokus pada kepatuhan cenderung tidak efektif. Generasi ini, menurut Putra & Mulyadi (2021), lebih terdorong oleh motivasi intrinsik, kesempatan untuk berkembang, serta lingkungan kerja yang kolaboratif dan terbuka. Hasil penelitian ini konsisten dengan studi A. M. Sari (2020), yang menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang lemah terhadap kinerja ketika dibandingkan dengan variabel seperti motivasi atau kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, hal ini juga menegaskan temuan Ramdhani (2023) bahwa keterampilan kerja dan dukungan manajerial memiliki korelasi lebih tinggi dengan output kerja dibandingkan disiplin formalistik. Dari sisi kebaruan, penelitian ini memberikan kontribusi penting karena mengevaluasi pengaruh disiplin kerja dalam konteks generasi kerja modern di perusahaan ritel besar Indonesia. Berbeda dari studi sebelumnya yang sering kali bersifat normatif dan berbasis pada asumsi universal, pendekatan dalam studi ini berbasis pada realitas empiris dan dinamika generasional, sehingga memperkaya literatur dengan perspektif yang lebih kontekstual. Dengan demikian, hasil ini mengimplikasikan perlunya organisasi untuk melakukan penyesuaian kebijakan SDM, terutama dalam hal perancangan sistem evaluasi kinerja yang tidak hanya mengandalkan kepatuhan administratif, tetapi juga mempertimbangkan aspek motivasi, keterlibatan emosional, dan otonomi kerja karyawan. Perubahan paradigma ini menjadi penting untuk menjawab tantangan pengelolaan SDM di era digital dan multi-generasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menjadi temuan yang menarik dan kontradiktif dalam konteks teori-teori klasik manajemen organisasi. Dalam teori motivasi-higienis Herzberg, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor higienis yang diyakini penting untuk menciptakan kepuasan kerja dan produktivitas (Robbins & Judge, 2017). Namun, hasil penelitian ini menantang asumsi tersebut, khususnya ketika diterapkan pada karyawan dari Generasi Z di PT. Indomarco Prismatama. Secara umum, lingkungan kerja secara tradisional didefinisikan sebagai gabungan dari faktor fisik dan sosial yang menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif (Robbins & Judge, 2017). Namun, data empiris dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kenyamanan fisik atau fasilitas kerja yang memadai tidak otomatis meningkatkan kinerja karyawan Gen Z (Fauzi et al., 2023). Temuan ini menunjukkan adanya pergeseran nilai dan ekspektasi dari generasi muda terhadap tempat kerja (A. T. Dewi et al., 2023). Generasi Z dikenal sebagai generasi yang melek teknologi, adaptif terhadap perubahan, dan lebih menghargai fleksibilitas serta pengakuan atas hasil kerja dibandingkan dengan sekadar lingkungan kerja yang nyaman (Putra & Mulyadi, 2021). Maka tidak mengherankan bila suasana kerja yang dianggap “baik” secara konvensional tidak cukup untuk meningkatkan performa kerja mereka. Dalam hal ini, hasil penelitian ini sejalan dengan studi Dewi et al. (2023) yang menemukan bahwa generasi Z memprioritaskan budaya kerja yang suportif dan adanya umpan balik langsung dibandingkan suasana fisik kerja. Meski lingkungan kerja secara keseluruhan tidak berpengaruh signifikan, jawaban responden menunjukkan bahwa aspek sosial seperti hubungan antar karyawan dan dukungan dari atasan tetap menjadi elemen

penting dalam menunjang kinerja (Fauzi et al., 2023). Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja perlu didefinisikan ulang dengan memasukkan dimensi interpersonal dan emosional secara lebih eksplisit (Robbins & Judge, 2017). Kebaruan dari penelitian ini terletak pada konteks generasional dan sektoral. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang bersifat generalistik atau berfokus pada sektor industri berat dan manufaktur, penelitian ini menyoroti dinamika di sektor ritel modern yang mengandalkan tenaga kerja muda. Serta pendekatan yang mempertimbangkan preferensi generasi Z secara eksplisit. Hal ini memberikan kontribusi penting dalam literatur manajemen SDM yang semakin dituntut untuk bersifat kontekstual dan adaptif terhadap pergeseran generasi tenaga kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu meninjau ulang pendekatan mereka terhadap manajemen lingkungan kerja. Alih-alih hanya memperhatikan aspek fisik, lebih banyak perhatian harus diberikan pada penciptaan iklim kerja yang inklusif, apresiatif, dan komunikatif, yang sesuai dengan harapan dan karakteristik generasi Z. Pendekatan semacam ini diyakini lebih relevan dalam menjawab tantangan produktivitas di era kerja modern.

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan kerja dan kinerja karyawan merupakan temuan yang selaras dengan berbagai teori manajemen sumber daya manusia modern. Dalam kerangka teori *Human Capital*, keterampilan kerja termasuk dalam modal manusia yang memiliki nilai strategis karena secara langsung berkontribusi terhadap output dan daya saing organisasi (Robbins & Judge, 2017). Hasil ini memperkuat pandangan bahwa investasi terhadap pengembangan keterampilan karyawan, khususnya dari Generasi Z, dapat menghasilkan peningkatan performa kerja yang signifikan. Karyawan dari Generasi Z dikenal sebagai generasi yang adaptif terhadap teknologi, cepat belajar, dan menghargai pengembangan diri yang berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh karyawan Generasi Z, semakin baik pula performa kerja yang mereka tunjukkan, baik dalam hal efisiensi, efektivitas, maupun inovasi. Penelitian ini memperkuat temuan dari Wijaya et al. (2019) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja terutama di sektor yang menuntut keahlian teknis. Data empiris dari responden juga menunjukkan bahwa mereka merasa lebih termotivasi dan produktif ketika diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya. Fakta bahwa banyak perusahaan kini memasukkan pelatihan sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan mendukung keberlanjutan dari dampak keterampilan terhadap performa kerja. Ini juga sejalan dengan studi H. Hermawan et al. (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterampilan dan loyalitas karyawan. Aspek kebaruan dalam penelitian ini dapat dilihat dari dua sisi. Pertama, penelitian ini dilakukan dalam konteks generasi Z yang memiliki karakteristik unik dalam hal pembelajaran dan penerapan keterampilan di tempat kerja. Kedua, pendekatan penelitian ini secara khusus menghubungkan pengaruh keterampilan kerja bukan hanya dengan performa individual, tetapi juga dengan kinerja organisasi secara kolektif, yang jarang menjadi fokus utama dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya, terutama yang mayoritas berasal dari Generasi Z, harus berinvestasi dalam program peningkatan keterampilan yang tidak hanya bersifat teknis tetapi juga mencakup keterampilan interpersonal dan adaptif. Strategi ini tidak hanya berdampak

pada produktivitas individu, tetapi juga memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika pasar kerja yang semakin kompleks.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT. Indomarco Prismatama. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja penting, faktor-faktor lain mungkin lebih berperan dalam meningkatkan kinerja Generasi Z. Lingkungan Kerja juga tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Meskipun lingkungan kerja yang kondusif sering kali dianggap penting, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Generasi Z lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti keterampilan dan kesempatan untuk berkembang. Keterampilan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang lebih baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, menunjukkan bahwa kemampuan teknis dan kemampuan beradaptasi sangat berpengaruh dalam dunia kerja modern. Secara keseluruhan, keterampilan kerja menjadi faktor yang paling signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z, sementara disiplin kerja dan lingkungan kerja, meskipun penting, tidak berpengaruh signifikan dalam konteks penelitian ini.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya. Untuk perusahaan, sangat penting untuk fokus pada pengembangan keterampilan karyawan, khususnya Generasi Z, melalui program pelatihan yang relevan dan akses ke pembelajaran berkelanjutan. Mengingat keterampilan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan sebaiknya menyediakan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan teknis dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja fleksibel dan mendukung inisiatif karyawan, meskipun disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dalam penelitian ini. Dengan memberi kebebasan kepada karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan mengeksplorasi faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik dan kepemimpinan. Penelitian selanjutnya juga bisa membandingkan pengaruh faktor-faktor tersebut pada Generasi Z dengan generasi lainnya, serta analisis kualitatif untuk mendapatkan pandangan lebih mendalam tentang persepsi karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85-92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Afif, M. B. N., Kurniawan, M., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi*, 7(4), 1340-1349.
- Agustina, S. N. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Takalar*. Universitas Bosowa.
- Annisa, A., & Hasoloan, A. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Produk Terhadap

- Kepuasan Pelanggan Indomaret. *Jurnal Bisnis Corporate*, 6(1), 51–60. <https://doi.org/10.46576/jbc.v6i1.1487>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08–21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Azhmy, M. F., Nasution, A. A., & Purba, A. L. (2023). Dampak Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Insight Management Journal*, 3(2), 63–72.
- Bangun, E. (2023). Keberlanjutan Iptek di Bidang Pendidikan di Era Pandemi Covid 19 dan Endemi Covid-19. *Prosiding Konferensi Berbahasa Indonesia Universitas Indraprasta PGRI*, 121–128. <https://doi.org/10.30998/kibar.27-10-2022.6306>
- Dewi, A. T., Andrena, K. M., & Hellyani, C. A. (2023). Gaya Kepemimpinan Ideal Untuk Generasi Z Pada Lingkungan Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (JRIME)*, 1(3), 102–111. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JRIME/article/view/307>
- Dewi, S. H., & Kuswinarno, M. (2024). Mentoring sebagai Sarana Pembelajaran: Studi Kualitatif tentang Efektivitas Program Mentoring dalam Pengembangan Karyawan Pabrik Kasur Desa Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 178–186.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fauzi, R., Ananda, Y., & Mahendra, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Bisnis Dan Kinerja*, 7(1), 45–56. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/4892>
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi (JUMAKET)*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Frisnoir, S., & Chairad, M. (2024). Transformasi Pendidikan Menuju Literasi Dalam Era Globalisasi: Tantangan Dan Peluang. *Jurnal Pendidikan Matematika Malikussaleh*, 4(1), 53–63. <https://doi.org/10.29103/jpmm.v4i1.13860>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit - Undip.
- Hakim, & Alfiah, M. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten cilacap. *JURNAL Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 55–64.
- Hanifah, & Wardono, P. (2020). Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Kerja Generasi Z di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 628–642. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- Herawati, N., Mulyani, A. S., & Ranteallo, A. T. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Implementasi, Dan Tantangan Di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 9633–9643.
- Hermawan, H., Nugroho, A., & Permadi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Keterampilan dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 87–96. <https://repositori.buddhidharma.ac.id/2114>
- Hermawan, T., Wasliman, I. H., & Muliiani, Y. (2021). Perencanaan Penguatan Praktek Kerja Lapangan Dalam Meningkatkan Keterampilan Teknis Siswa SMK Prodi

- Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan (DPIB) Untuk Menghadapi Dunia Kerja (Studi Kaus di SMKN 9 Garut Jawa Barat). *Jurnal Manajemen Pendidikan Al-Hadi*, 1(2), 53–58.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 10(1), 58–75.
- Jano, M. Y. D. M., Wellem, I., & Mone, M. M. M. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(2), 71–89. <https://doi.org/10.59603/projemen.v9i2.45>
- Jumarti, Rohani, & Hamdyani, S. (2024). Efek Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan (JBK)*, 13(4), 426–434. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i4.4892>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. ., & Taroreh, R. N. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281–290.
- Maudia, T., Mafra, N., & Darmawati, T. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(24 SE-Full Articles). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10438906>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haraza Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Prastiyo, W. A., Syaifurrahman, R., & Suyanto, U. Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UD. Lyly Bakery di Kabupaten Lamongan). *Jurnal MELATI*, 36(3), 36–44.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan , Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3), 561–570.
- Prayoga, R. A., & Lajira, T. (2021). Strategi Pengembangan Kualitas SDM “Generasi Millenial & Generasi Z” Dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0. *Prosiding Seminar Manajemen S1*, 1(2), 37–40. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- Priangkawijyantie, E. R., Akbar, J. S., Radiansyah, A., Tuah tuha, P., & Pasaribu, J. paul karolus. (2024). Keterampilan Manajerial Organisasi (Studi Pada Perwakilan Bkkbn Provinsi Kepulauan Bangka Belitung). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 3(1), 336–346. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2024.3.1.1598>
- Putra Jaya, H., & Pendrian, O. (2024). Strategi Pemberdayaan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja dan Inovasi di Tempat Kerja. *Journal of Economics and*

- Business UBS*, 13(1), 240-249. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1505>
- Putra, M., & Mulyadi, R. (2021). Gaya Kerja dan Motivasi Generasi Z di Lingkungan Korporasi. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 18(2), 123-135. <https://jurnal.unxyz.ac.id/index.php/jmo/article/view/321>
- Rahmadani, N., Mallongi, S., & Arifin, Z. (2024). Pengaruh Pelatihan IT Fundamental, Keterampilan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(2), 1030-1040.
- Rahmawati, F. D., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. *An-Nadzir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 107-123.
- Ramdhani, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parungpanjang. Universitas Pakuan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Rosi, Y. A. (2023). Pentingnya Pengembangan Keterampilan Soft Skill Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTTP)*, 01(01), 148-155.
- Sapriyanto, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Skokota Palembang. *JIADS*, 18(2), 183-199.
- Sari, A. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 45-56. <https://jurnal.unabc.ac.id/index.php/jeb/article/view/256>
- Sari, C. P., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 71-80.
- Sari, S. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(5), 1559-1566.
- Satar, M., Yunus, M., Astari, D., & Musmulyadi. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru. *Banco: Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 5, 85-90.
- Semarang, A., Sahertian, O. L., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Samudra Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 218-228.
- Ulung, A., Awaluddin, UA, A. A., & Hasriwana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang (BPSMB). *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 420-429.
- Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & B, A. M. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462-10468. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/8016%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/8016/6573>
- Vanessa, & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(02), 497-506.
- Wahyudi, A., Muhammad Bhismi Thoifurqoni Assyamiri, Aluf, W. Al, Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*,

- 1(4), 99–111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111–113.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Wijaya, M. R., Santosa, B., & Kurniawan, T. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 33–41. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jfm/article/view/18597>
- Wilanda, Y., Sasmita, J., & Fitri, K. (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 90–98.
- Zaky, M. (2022). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Global. *BRANDING: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 73–86.