

Generation Z Human Resource Management Strategy in Improving Employee Performance

[Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Generasi Z Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai]

Siti Nur Qalbi¹⁾, Rifdah Abadiyah^{*2)}

¹⁾Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the human resource management strategy of generation Z in improving the performance of employees of Toko Utama Elektrik. With this, the purpose of the research is to take the title of the human resource management strategy of generation Z in improving employee performance by assigning six resource persons and operational managers or owners. For this research method, it is categorized as qualitative research, where the methods used are data collection techniques, namely observation, interviews, and documentation and use data validity tests and triangulation. The results of this study are that the development of Generation Z human resources is an important part of the company's strategy to ensure that employees or employees of Generation Z who have abilities and skills can grow a good performance to achieve a goal in a company or organization*

Keywords – Human resources; Generation Z; Performance enhancement

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia generasi Z dalam peningkatan kinerja pegawai Toko Utama Elektrik. Dengan ini tujuan penelitian mengambil judul strategi pengelolaan sumber daya manusia generasi Z dalam peningkatan kinerja pegawai dengan menetapkan enam narasumber dan manager operasional atau owner. Untuk metode penelitian ini di kategorikan penelitian kualitatif, dimana metode yang di gunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi serta menggunakan uji keabsahan data dan triangulasi. Hasil penelitian ini adalah untuk pengembangan sumber daya manusia generasi Z merupakan bagian yang penting dari strategi perusahaan untuk memastikan bahwa pegawai atau karyawan generasi Z yang memiliki kemampuan dan keterampilan bisa menumbuhkan suatu kinerja yang baik untuk mencapai sebuah tujuan pada suatu perusahaan atau organisasi.*

Kata Kunci – Sumber daya manusia; Generasi Z; Peningkatan kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah potensi yang harus di miliki setiap manusia sebagai makhluk social, serta memiliki keunggulan kompetitif yang dimana merupakan salah satu ciri sehingga bisa menimbulkan suatu kinerja yang baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang penting dalam mengelola sumber daya manusia secara menyeluruh. Sehingga pengembangan sumber daya manusia harus lebih di tingkatkan kualitasnya pada setiap karyawan agar mereka dapat mencapai kinerja yang lebih optimal dan sesuai dengan keahlian di bidang mereka. Kepentingan penyesuaian metode dalam mengelola sumber daya manusia menjadi fundamental sejalan dengan cepatnya kemajuan teknologi dan pergeseran tuntutan pekerja di zaman di gital saat ini. Dalam mencapai tujuan perlunya peran sumber daya manusia yang berkualitas dan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia dapat merencanakan langkah – langkah yang cukup untuk menghadapi rintangan ini dan membangun lingkungan kerja yang mendorong efisiensi sambil memprioritaskan kesehatan mental dan fisik pegawai [1] Penyesuaian strategi sumber daya manusia ini mencakup usaha untuk memenuhi dan memahami tantangan baru yang muncul akibat kemajuan teknologi, seperti penggunaan kecerdasan buatan, pengolahan data, dan teknologi kolaborasi. Perubahan dalam permintaan tenaga kerja, seperti meningkatnya penekanan pada keterampilan digital dan kemampuan kepemimpinan yang fleksibel, juga menjadi titik penekan utama dalam merancang strategi sumber daya manusia[2]. Pengembangan sumber daya manusia merupakan Upaya untuk meningkatkan kualitas

kemampuan kerja individu.. Dengan meningkatnya sumber daya manusia dapat mencapai yang harus dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan sehingga menjadikan seseorang kuat melakukan sesuatu secara mental dan fisik. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki setiap orang dapat menyelesaikan beberapa tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka. Selain itu, berfungsi juga sebagai penentu terwujudnya sebuah tujuan organisasi. Karena peran mereka dalam menjalankan kebijakan dan operasi perusahaan yang pada intinya sumber daya manusia adalah aset yang paling penting. Ketika karyawan melihat bahwa rencana pengembangan mereka dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan dan aspirasi pribadi mereka, mereka cenderung lebih berkomitmen, termotivasi, dan bersedia berkontribusi secara maksimal[3].

Generasi Z terdiri dari orang – orang yang memiliki pandangan luas, inovatif dan sangat akrab dengan teknologi. Mereka dikenal sebagai Zoomers, merupakan kelompok demografis yang lahir antara akhir tahun 1997 hingga 2013. Mereka lahir dan tumbuh bersamaan dengan berkembangnya teknologi yang begitu pesat. Sehingga menjadikan mereka mempunyai kesempatan untuk bisa mengikuti aliran perkembangan teknologi dan internet secara langsung. Mereka memiliki kemampuan untuk dengan cepat mengakses dan menyebarkan informasi serta berperan aktif sebagai konsumen konten digital. Generasi ini ditandai oleh kemampuan beradaptasi yang cepat terhadap teknologi dan transformasi digital. Mereka tumbuh di era ketika internet, platform media sosial, dan gadget mobile telah menjadi elemen yang esensial rutinitas harian.

Karakteristik, semangat berwirausaha, penolakan terhadap struktur jabatan, dan dorongan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sehat sering kali terlihat sebagai fitur utama dari generasi Z [4]. Mereka menginginkan posisi yang memberi makna, tantangan, serta kesempatan untuk berkontribusi dengan cara yang langsung. Penghargaan terhadap fleksibilitas, mobilitas, dan kehadiran teknologi dalam dunia kerja juga menjadi aspek penting bagi generasi ini. Generasi Z juga memiliki kemampuan yang mumpuni dalam memahami kemajuan teknologi dan lingkup pekerjaan dan Perusahaan. Transformasi digital telah menghasilkan efek yang luar biasa pada dunia profesional dan manajemen sumber daya manusia. Perubahan ini menghasilkan lingkungan kerja yang lincah, cepat berubah, dan sangat bergantung pada teknologi. Pemanfaatan teknologi digital, seperti kecerdasan buatan, analisis data, serta platform kolaboratif, telah mengubah secara drastis cara Perusahaan menjalankan bisnis dan menjadikan inovasi teknologi sebagai faktor penting dalam kesuksesan organisasi. Teknologi juga dapat mendukung resposifitas sumber daya manusia melalui implementasi analisis data dan kecerdasan buatan[5].

Manajemen sumber daya manusia serta transformasi digital menciptakan metode baru dalam menarik, mengatur, dan membina karyawan. [6]. Sehingga konteks pengelolaan sumber daya manusia mengetahui kesiapan karier karyawan, itu membentuk kunci dalam memelihara dan mengatur sumber daya manusia dengan efektif. Manajemen sumber daya manusia yang efektif seharusnya bisa mengidentifikasi langkah rangkaian karir karyawan dan bisa menjangkau dalam menyediakan peluang pembelajaran dan pengembangan juga pemahaman lebih jauh mengenai keperluan dan pilihan karyawan. Dengan manajemen sumber daya manusia organisasi bisa menciptakan lingkungan karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karir mereka. Perkembangan karir kaum muda generasi Z di Indonesia memiliki sejumlah ciri khas. Penelitian mengungkapkan bahwa generasi Z, yang tengah mencari pekerjaan, memiliki beberapa dimensi yang unik seperti dimensi sosial, status, dan altruistik. [7]. Mereka juga menginginkan lingkungan kerja di mana mereka bisa menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan saling mendukung satu sama lain. Di samping itu, ada sejumlah elemen yang dapat menarik perhatian generasi Z di Indonesia untuk memilih berkarir, seperti dukungan dari organisasi, lingkungan kerja, fleksibilitas dalam jam kerja, kompensasi finansial, serta manfaat finansial yang tidak langsung [8].

Dengan metode pengembangan sumber daya manusia guna peningkatan daya guna dan pengaruh kerja dalam meraih tujuan yang ditetapkan dan mempersiapkan diri untuk punya tanggung jawab sehingga tercapai keselarasannya. Dalam mencapai keserasian tentunya melalui proses Panjang yang diawali dengan perencanaan, pengelolaan, serta pemeliharaan kemampuan sumber daya manusia. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia dapat mengetahui kesiapan karier karyawan sehingga dapat membentuk kunci dalam mengelola dan mengatur tenaga kerja dengan efisien. Pengelolaan tenaga kerja yang efisien seharusnya bisa mengidentifikasi langkah rangkaian karir karyawan dan bisa menjangkau dalam menyediakan peluang pembelajaran dan pengembangan juga pemahaman lebih jauh mengenai keperluan dan pilihan karyawan. Dengan manajemen sumber daya manusia organisasi bisa menciptakan lingkungan karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karir mereka.

Usaha perdagangan menjadi salah satu bisnis yang memberikan fleksibilitas yang lebih besar dan tinggi di banding industri Manufaktur. Usaha perdagangan dapat menjadi pilihan Gen Z dalam mengembangkan karirnya. Salah satunya adalah di TOKO UTAMA ELEKTRIK. Berdasarkan uraian mengenai latar belakang masalah tersebut, maka penulis telah merumuskan 2 [dua] permasalahan, yaitu strategi apa pada pengelolaan sumber daya manusia Generasi Z dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia bagi pegawai Gen Z agar dapat meningkatkan kinerja. Penelitian bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia Generasi Z dalam peningkatan kinerja pegawai, untuk menganalisis proses peningkatan kinerja pegawai toko dalam pengembangan kompetensi sumber daya Manusia pada Gen Z. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan dan pemahaman ilmu pengetahuan masyarakat terhadap pemikiran strategi pengelolaan sumber daya manusia Gen Z dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kajian Teori

Sumber Daya Manusia adalah salah satu yang sangat penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan yang dimiliki manusia yang diperlukan dalam kemajuan suatu organisasi pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dapat membantu lembaga mencapai targetnya dengan lebih efisien, melalui perekrutan yang tepat, pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi sering kali menjadi elemen kunci dalam kompetisi dan kreativitas di pasar internasional saat ini. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kumpulan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Dalam Teori Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu struktur pemikiran yang di manfaatkan oleh para manajer dan praktisi di bidang sumber daya manusia untuk menginterpretasikan, mengatur dan memaksimalkan potensi tenaga kerja di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia memainkan peranan yang krusial pada organisasi karena seluruh potensi sumber daya yang ada pada manusia bisa berperan untuk meraih keberhasilan guna tercapainya tujuan yang baik bagi pribadi ataupun organisasi.

Teori Manajemen Menurut Para Ahli.

1. Dr. Malayu S.P Hasibuan, pada tahun 2019, dikenal karena perannya sebagai penulis, motivator, dan pengusaha, sekaligus aktif bergerak di bidang pendidikan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan disiplin dan keterampilan yang berfokus pada koordinasi interaksi dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien. Tugas Manajemen Sumber daya Manusia mencakup perencanaan, pengaturan, pengarahan, pengelolaan, serta pengembangan sistem imbalan, integrasi, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja[9].
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hidayat pada tahun 2024. Sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap aspek-aspek meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi[10].
3. Pengelolaan sumber daya manusia menurut Asriyanti (2024). Ini adalah suatu pendekatan strategis terkait keterampilan, pengembangan motivasi, dan manajemen organisasi yang berfungsi sebagai instrumen bagi organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara kuantitatif. Sumber daya manusia berperan sebagai kekuatan pendorong organisasi[11].

Pemahaman tentang teori-teori ini membantu manajemen Sumber Daya Manusia memilih dan mengaplikasikan langkah terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja organisasi dan meningkatkan kepuasan karyawan. Peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi maupun perusahaan adalah potensi yang dimiliki manusia bisa digunakan secara menyeluruh guna memperoleh keberhasilan dan tercapainya tujuan yang baik selaku individu atau dalam perusahaan. Dan sumber daya juga bisa mengembangkan dalam basis kompetensi yang merupakan hal penting untuk dilakukan sebagai bentuk optimalisasi kompetensi pegawai. Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efisien, penting untuk mengenali tahap-tahap kemajuan kinerja karyawan dengan kebijakan yang tepat. Bantuan ini bisa meliputi penyediaan kesempatan untuk pendidikan dan pengembangan, serta pemahaman yang lebih dalam mengenai kebutuhan dan preferensi karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja mereka [12]. Dengan memahami keterkaitan antara perkembangan karir dan manajemen Sumber Daya Manusia, organisasi bisa menciptakan lingkungan kerja yang semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, terdapat kebutuhan untuk merencanakan pemanfaatan sumber daya di dalam organisasi. Pertama-tama, mereka memiliki tanggung jawab untuk menyusun rencana Sumber Daya Manusia yang sejalan dengan strategi organisasi. Selain itu, mereka juga perlu menentukan kebutuhan tenaga kerja untuk masa yang akan datang, baik dari segi jumlah maupun klasifikasi, guna mengisi berbagai posisi dan melaksanakan berbagai kegiatan baru di kemudian hari. **Kedua**, Perekrutan dan seleksi yang ada pada fungsi manajemen Sumber Daya Manusia termasuk dalam perekrutan dan seleksi karyawan yang berkualitas. Oleh sebab itu karyawan yang merupakan aset perusahaan sebaiknya memperoleh kesempatan dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia agar bisa meningkatkan karir serta kualitas kehidupan kerja karyawan guna memperoleh produk dan layanan yang berkualitas tinggi dengan target yang di rencanakan, Sehingga dalam perusahaan karyawan bisa mengembangkan potensi dirinya agar mempunyai kemampuan dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan yang tepat untuk meraih kesuksesan.

Pengembangan Hipotesis

Pengembangan Karyawan juga merupakan investasi strategis dalam tenaga kerja perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development) Mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan program pengembangan baik untuk peningkatan performa dalam peran saat ini maupun persiapan untuk tanggung jawab di masa depan. Manajemen Kinerja (Performance Management) Mengelola dan mengevaluasi kinerja karyawan melalui penetapan tujuan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa karyawan mencapai tujuan individu dan organisasi. Kompensasi dan Benefit (Compensation and benefits) Mengelola gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas lain untuk karyawan. Ini mencakup perancangan struktur gaji yang adil dan kompetitif, serta pengelolaan program benefit seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan cuti. Hubungan Karyawan dan Kesejahteraan (Employee Relations and Welfare) Mengelola hubungan antara manajemen dan karyawan lingkungan kerja yang harmonis. Ini mencakup mediasi konflik, manajemen keluhan, kebijakan kehadiran, serta inisiatif kesejahteraan karyawan seperti program kesehatan dan keselamatan. Manajemen Talenta (Talent Managemen) Mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat dalam organisasi. Ini mencakup perencanaan suksesi, manajemen karir, dan inisiatif retensi untuk memastikan bahwa organisasi mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi.

Setiap tahun perusahaan selalu merekrut tenaga kerja baru diantaranya adalah Generasi Z, Pada generasi Z cenderung memiliki kreativitas tinggi dan fleksibilitas dalam berpikir. Generasi Z adalah sekelompok orang yang lahir antara 1997 hingga 2012, yang merupakan generasi pertama dan tumbuh di barengi akses internet dan teknologi digital. Sekalipun tidak sepenuhnya melek digital, mereka juga dijuluki digital native. Generasi Z memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi kinerja mereka di dunia kerja, karena mereka lahir dan tumbuh di era teknologi sehingga mereka sangat akrab dengan internet, ponsel pintar, dan berbagai platform digital sehingga mereka mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Generasi Z menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan mereka memilih perusahaan yang menawarkan fleksibilitas, serta mereka peduli dengan isu-isu sosial, dan lingkungan. Mereka mendukung perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial dan lingkungan yang kuat, sehingga mereka mencari peluang untuk belajar secara profesional dan mendukung karirnya.

Dalam pengembangan diri dan karir Generasi Z selalu mencari peluang untuk belajar dan tumbuh secara profesional, dan mereka menghargai perusahaan yang mendukung aspirasi karir mereka. Jadi kinerja Generasi Z di pengaruhi oleh karakteristik ini dan perusahaan perlu memahami dan mengakomodasi preferensi serta harapan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif. Sedangkan fungsi sumber daya manusia berguna sebagai pengaruh produksi dalam rangkai mendapatkan hasil baik berupa barang atau jasa, juga memiliki peranan penting dalam menentukan mutu tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Pemahaman tentang teori-teori ini membantu pengelolaan sumber daya manusia guna memilih dan mengaplikasikan langkah terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja organisasi dan meningkatkan kepuasan karyawan. Peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi maupun perusahaan adalah potensi yang dimiliki manusia bisa digunakan secara menyeluruh guna memperoleh keberhasilan selaku individu.,

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap pemikiran kreatif.

Perencanaan SDM sangat menentukan jumlah orang yang bakal dipekerjakan, model rekrutmen, macam pelatihan dan development, amat perlu diperhatikan guna tercapainya visi dan misi perusahaan. Sangat pentingnya manusia dalam organisasi sampai guna menjalankan organisasi dengan baik, maka manusia diharuskan untuk berfikir secara kreatif, inovatif dan juga produktif. Kreatif yang dimaksud berarti dapat menghasilkan ide atau konsep baru yang dapat menghasilkan produk baru yang bisa digunakan oleh masyarakat. Ciri orang kreatif adalah mempunyai ragam ide dan keinginan dan suka dengan tantangan. Dengan bersikap kreatif dan inovatif pada umumnya dimiliki oleh semua manusia akan tetapi jarang manusia yang bias mengembangkannya, hal ini sangat berdampak pada sebuah organisasi.

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja individu.

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk memperbaiki efektivitas perusahaan yang berkelanjutan saat ini adalah elemen penting untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi. Era industri 4.0 menandakan transformasi signifikan dalam operasional bisnis, di dorong oleh penyerapan teknologi digital yang mendalam dalam prosedur operasional. Di Tengah transformasi ini pendekatan dalam pengelolaan SDM menjadi sangat penting untuk meraih keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Agar perusahaan dapat bersaing, sangat penting bagi mereka untuk memiliki SDM yang lebih kompeten, jadi mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Agar taraf sumber daya manusia yang ada pada perusahaan lebih unggul, oleh sebab itu perusahaan harus melaksanakan pelatihan kepada semua karyawan. Padahal manajemen kinerja merupakan manajemen yang berupa tercapainya hasil yang efektif serta efisien terhadap ambisi pekerja. Kinerja membidik tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan kekuatan agar tujuan yang telah ditetapkan bisa tercapai. Kinerja dinyatakan berhasil apabila tujuan yang diinginkan bisa tercapai dengan tepat.

II. METODE

Jenis Penelitian

Dalam penelitian “ **Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Generasi Z dalam Peningkatan Kinerja Pegawai** “. Pendekatan kualitatif bisa menjadi metode yang tepat dan bisa membagikan pemahaman lebih dalam mengenai kekuatan hubungan antara langkah-langkah pengelolaan sumber daya manusia Gen Z dalam menaikkan kualitas kinerja pegawai. Jenis penelitian ini memakai metodologi penelitian, oleh karena itu penelitian semacam ini mengandalkan metode kualitatif, yang dapat berfungsi sebagai pendekatan yang sangat tepat mengenai interaksi antara taktik pengelolaan sumber daya manusia generasi Z dalam pengembangan kinerja pegawai[13].

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Toko Utama Elektrik, Jl. Raya Kemera'an No. 06 .Krian -Sidoarjo. Pertimbangan pemilihan lokasi ini sudah di dasari dengan dilakukan strategi di lingkungan Toko Utama Elektrik untuk memberikan informasi kepada masyarakat .Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif berupa hasil wawancara dan catatan dan percakapan kelompok yang akan dipelajari nanti. Data primer yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam, dan observasi pada penelitian ini.

Sumber Data

Pendekatan ini juga terikat wawancara dengan kepala toko, karyawan Gen Z, dan pimpinan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia Gen Z dalam menaikkan kualitas kinerja pegawai pada suatu perusahaan. Dari wawancara, penelitian mampu mencari informasi tentang bagaimana Gen Z dalam peningkatan kinerja pegawai dan bagaimana hal ini bisa mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Melalui sesi tanya jawab ini, peneliti mempunyai kesempatan untuk mendalami rincian terkait penerapan strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Metode pengamatan dapat memberikan pemahaman langsung mengenai interaksi di tempat kerja serta hubungan antara Generasi Z dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dijalankan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dikategorikan penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Generasi Z dalam peningkatan kinerja pegawai Toko Utama Elektrik. Dimana metode pengumpulan data yang dipergunakan ialah wawancara, observasi, dan dokumentasi, juga triangulasi. Peneliti akan

melakukan wawancara kepada karyawan Toko Utama Elektrik mengenai bagaimana kinerja karyawan Generasi Z. Kinerja karyawan pada toko ini akan menjadi pokok pembahasan penelitian. Validitas data yang ada pada penelitian ini berupa triangulasi sumber.

Beberapa instrumen yang umum digunakan dalam penelitian Kualitatif terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia generasi Z meliputi :

- a. Wawancara Mendalam (in -dept Interview)
Yaitu proses tanya jawab langsung dengan informan agar memperoleh informasi dan data yang diperlukan. Interview mempunyai dua jenis antara lain, wawancara yang berstruktur dan yang tidak berstruktur. Jadi wawancara bisa terstruktur seperti yang sudah ada pada rancangan. Pada teknik penggalian informasi, peneliti menggunakan jenis pertanyaan lebih luas antara lain menggunakan kata bagaimana yang kedepannya akan dilontarkan pada narasumber untuk mencari informasi lebih dalam pada topic penelitian ini. Jenis pertanyaan yang digunakan berhubungan dengan pendapat, perasaan, pengetahuan, pada topic penelitian ini.
- b. Observasi
Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data secara terbuka, yang artinya pihak informan telah mengetahui dari awal sampai akhir tentang kegiatan peneliti ini. Secara objek, observasi terdiri dari 3 komponen antara lain adalah tempat, pelaku, informan, dan kegiatan. Tahapan penelitian ini menggunakan tahapan deskriptif dengan melakukan deskripsi terhadap argumen dari hasil rekaman bersama.
- c. Dokumentasi
Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi internal perusahaan. Bukan hanya sebuah tulisan, tapi nantinya peneliti akan memberikan bukti dokumentasi seperti foto dan juga beberapa rekaman suara atau rekaman hasil virtual.
- d. Triangulasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan data kualitatif, sehingga analisis ini bersifat induktif yang di dapatkan berdasarkan sumber data lalu di kembangkan menjadi teori dengan contoh hubungan tertentu dilaksanakan secara berulang-ulang sehingga mampu diartikan sebagai teori yang benar sampai mampu diterima. Tahap analisis data dilakukan oleh penulis yaitu pendekatan kualitatif memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menyelidiki pandangan, pengalaman, dan pemahaman individu secara menyeluruh[14]. Metode ini dapat mencakup wawancara yang mendalam dengan para manajer sumber daya manusia. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan dengan cara yang dinamis dan berkelanjutan di setiap fase penelitian sehingga semuanya selesai dan informasinya sampai penuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi pengurangan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Analisis dilaksanakan pada data hasil studi pendahuluan untuk merujuk pada penelitian yang bersifat sementara, sehingga penelitian dapat berkembang setelah terjun kelapangan. Penyajian data dalam analisis ini berbentuk dalam uraian singkat sehingga mudah dipahami apa yang terjadi pada objek penelitian ini.

Uji Keabsahan Data

Untuk pengujian keabsahan penelitian ini menggunakan triangulasi sebagai metode pengumpulan informasi yang bersifat menyatukan berbagai teknik pengumpulan informasi dan sumber-sumber data yang sudah ada. Proses ini untuk membuktikan data yang diperoleh dalam penelitian ini benar dan mampu dipertanggung jawabkan, dan merupakan penelitian ilmiah di perhatikan dan di analisis oleh penulis berdasarkan informasi yang sebenarnya ada dan menang faktanya terjadi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang penting dari strategi perusahaan untuk memastikan bahwa pegawai atau karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan serta sikap yang bisa

menimbulkan suatu kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Generasi Z memiliki kemampuan yang mumpuni dalam memahami kemajuan teknologi dan lingkup pekerjaan dan perusahaan sehingga mereka bisa membawa dampak kemajuan untuk kedepannya.

Berikut adalah daftar informan untuk penelitian mengenai Sumber Daya Manusia Generasi Z dalam peningkatan kinerja pegawai Toko Utama Elektrik, untuk itu ada beberapa pegawai toko yang merupakan Generasi Z dan manajer toko serta seorang pelanggan Toko Utama Elektrik yang akan menjadi instrumen penelitian ini, antara lain :

Tabel 1.1 Daftar Nama Informan

No.	Nama	Lahir	Jabatan
1.	Affan	1991	Manager Operasional (Owner)
2.	Emil	2001	Kepala Toko, Admin
3.	Dini	2005	Purchasing
4.	Edi	2000	Sales
5.	Rizqi	1998	Sales
6.	Ardi	1997	Sales, Penataan Toko
7.	Novy	2005	Sales
8.	Hartok	1972	Pelanggan Toko

Hasil Wawancara

Emil :

Terus kalau menurut Emil, selama di toko ini, apa perkembangan setelah Emil jadi kepala toko ya, itu perkembangan apa yang didapat?

“ Jadi dulu waktu awal saya masuk ke sini itu memang belum terlihat banget untuk sistem organisasinya gitu. Jadi menurut saya dulu waktu belum ada sistem organisasi yang sekarang ini Jadi kayak penugasannya itu masih belum pasti gitu Jadi kayak misalnya ada yang A terus besoknya ngerjakan yang A dengan job desk yang berbeda. Padahal itu bisa dikerjakan dengan orang yang harusnya kompeten di job desk itu gitu, nah untuk sekarang ini itu sebaliknya. Jadi menurut saya sekarang ini kan sudah terorganisir, jadi ya sudah ada job desknya masing-masing dan sudah berjalan sesuai job desknya itu nanti untuk kondisi operasionalnya jadi lebih baik juga. “ (**petikan wawancara dengan emil, kepala toko**)

Terus kalau menurut Emil, ke depannya toko ini biar sumber daya manusianya tambah berkembang ya, terus dengan apa, biar kelancaran di toko ini itu apa menurut Emil?

“ Menurut saya kalau untuk pengembangan sumber daya manusianya sendiri itu harusnya ada pengembangan karir dengan cara di adakan pelatihan, tapi kalau memang itu belum bisa masuk ke anggaran atau apapun itu buat toko itu mungkin bisa dimulai dari awal dulu itu dari kayak penegasan standart operating procedure gitu. Jadi untuk meningkatkan sumber daya manusia nya itu kan masih dari internal bukan dari eksternal, jadi ya kita sebagai mungkin yang membawain itu bisa lebih menegaskan lagi masalah standart operating procedure terus masalah aturan segala macam yang berhubungan dengan toko itu harus benar-benar dijalankan secara aturan yang udah ada gitu. Jadi

otomatis buat selanjutnya sumber daya manusia nya itu bakal turun-tumurun itu bakal lebih baik juga gitu. “ (**petikan wawancara dengan emil, kepala toko**)

Pendapat emil sesuai dengan bahwa lingkungan kerja yang diinginkan oleh Generasi Z biasanya mencakup fleksibilitas dan kesempatan untuk bekerja sama [4]. Aspirasi karir Generasi Z dapat berhubungan dengan pengembangan keahlian, adanya peluang yang jelas untuk kemajuan, serta pengakuan atas kontribusi yang telah mereka berikan[15]. Dengan memahami ciri-ciri ini, perusahaan dapat menyesuaikan pengelolaan sumber daya manusia mereka guna menciptakan tempat kerja yang mendorong dan memenuhi nilai yang dianut oleh generasi Z.

Risky :

“Apakah ada yang bisa di tingkatkan dalam hal fasilitas atau suasana kerja? “ jadi dalam hal pengadaan barang harus sesuai yang di butuhkan jangan sampai ada yang kurang karena bisa mengecewakan customer atau pelanggan. Sedangkan mengenai kebersihan serta kerapian toko tetap harus di jaga juga agar membuat nyaman suasana. Mengenai sumber daya manusianya tetap harus di tingkatkan baik pada perilaku pegawai dan system yang ada harus lebih di tingkatkan agar toko semakin berkembang dan maju. “ (**petikan wawancara dengan rizki, sales toko**)

“ Bagaimana menurut rizki untuk kemajuan toko utama elektrik ke depannya agar bisa meningkat? “ Mmm, jadi mengenai sumber daya manusianya tetap harus di tingkatkan baik pada perilaku pegawai dan system ada, agar toko semakin berkembang dan maju “ (**petikan wawancara dengan rizki, sales toko**)

Pendapat rizki sesuai dengan bahwa penelusuran inovasi dalam pendekatan pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk memenuhi harapan dan kebutuhan Generasi Z [1]. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan serta kinerja, dan mengembangkan karir dengan lebih baik.

Edi :

“ Menurut edi apa masukkan untuk toko utama elektrik bisa berkembang ke depannya “ Iya, sekarang itu kan musimnya di gital online gitu, jadi itu, maksudnya kayak iklan-iklan gitu, harusnya kayak, sekarang kan TikTok gitu ya promosi di sosmed. Jadi kita harus mengadakan promosi secara online agar tidak tertinggal dengan situasi terkini, contohnya promosi di sosial media seperti facebook, tiktok, juga instagram serta penjualan online “ (**petikan wawancara dengan edi, sales toko**)

“ untuk bisa berkembang dengan baik, bagaimana edi menjaga hubungan dengan rekan kerjanya? “ “ jika ada suatu permasalahan di lingkungan kerja kita cepat menyelesaikan dengan cara berdiskusi, agar cepat terselesaikan dan ada solusi “ (**petikan wawancara dengan edi, sales toko**)

“ bagaimana edi menilai lingkungan kerja saat ini, apa yang perlu di tingkatkan? “ suasana harus tetap terjaga, terutama untuk pelayanan ke customer sehingga bisa menimbulkan suatu kenyamanan antara pihak toko dan customer “ (**petikan wawancara dengan edi, sales toko**)

Pendapat edi sesuai dengan bahwa Generasi Z harus menghadapi era dimana pekerjaan dapat mengalami perubahan atau bahkan lenyap akibat otomatisasi dan perkembangan teknologi[16]. Sehingga menghasilkan ketidakpastian dalam perencanaan profesi mereka [6].

Dini

“ Bagaiman dini menjalankan tugasnya sebagai purchasing dan apa yang menjadi kendala selama bertugas di toko Utama elektrik? “ awal saya menjadi purchasing, saya tidak memiliki pengalaman sama sekali sehingga dengan di bombing oleh rekan – rekan kerja terutama kepala toko, saya jadi lebih banyak memahami tugas saya, sehingga tidak merasa kesusahan dalam mengerjakan tugas ini. Kendalanya misalnya kalau di satu distributor itu ada barang yang kosong misalnya kita sudah setok barang di situ. Terus akhirnya kosong nah kita tuh harus punya cadangan ke distributor lain, yaitu dengan cara kita mencari toko online, sehingga kita pelayanan yang baik tanpa harus mengecewakan customer “ (**petikan wawancara dengan dini, purchasing**)

“ Menurut dini apa saja pelatihan yang paling relevan yang di butuhkan oleh karyawan Generasi Z toko Utama elektrik? “ dengan meningkatkan sumber daya manusia maka perlu di adakannya pelatihan – pelatihan yang di ajarkan

oleh kepala toko atau bahkan dari pihak distributor yang berpengalaman, baik mengenai system dan cara menghadapi customer “ (**petikan wawancara dengan dini, purchasing**)

Pendapat dini di benarkan oleh manager operasional (owner) yang mengatakan bahwa generasi Z semangat dalam hal perubahan karena mereka punya keinginan yang terus bertumbuh, di satu sisi mereka semangat dalam hal perubahan dan pengembangan, tetapi di sisi lain mereka juga mudah jenuh sehingga mengakibatkan performan kerja dan konsentrasi mereka menjadi menurun. Jadi intensitas dalam hal kontrol perfoma kerja mereka harus tinggi.

Ardi

“ Ardi selama menjalankan tugas di toko Utama elektik, apa kesannya?”

“ Kesannya pertama kali saya menginjak kaki di sini ini mungkin kelihatannya cuma seperti toko pada umumnya tapi yang bikin saya first impresion itu, disini ada kabel besarnya. Jadi asumsi saya ini bukan toko kaleng-kaleng lah, ya, jadi terus saya tertarik melamar di sini waktu itu juga karena faktor, ngeliat karena besar, mungkin saya bisa punya karir di sini, mungkin kayak gitu terus, jadi nggak stuck di itu-itu aja.” (**petikan wawancara dengan ardi, sales & penataan toko**)

“ Apa yang memotivasi Anda untuk bekerja dengan baik dan Bagaimana Anda menilai sistem penghargaan dan pengakuan di perusahaan? “

“Seorang pegawai /karyawan bisa tetap meningkatkan karir walaupun dia bekerja di perusahaan dalam bidang perdagangan karena di Toko Utama Elektrik ada jenjang karir pada tiap tingkatan-tingkatan sehingga setiap pegawai atau karyawan berusaha meningkatkan kemampuannya agar bisa naik ke jenjang karir di atasnya yang sudah tentu berpengaruh pada pendapatan atau gaji yang akan di dapat.

Sedangkan mengenai Sumber Daya Manusianya harus terus di tingkatkan agar bisa mengekspresikan pemikiran dengan baik yang akhirnya bukan saja menjadi pegawai biasa akan tapi bisa meningkatkan kinerjanya di tempatnya bekerja dan secara tidak langsung bisa meningkatkan kesejahteraan pegawai/ karyawan itu sendiri. Dengan meningkatnya Sumber Daya Manusia ternyata membawa dampak pada kinerjanya dan produktifitasnya sehingga bisa menuangkan ide-ide untuk kemajuan toko tempatnya bekerja dan membawa manfaat di Perusahaan baik untuk dirinya juga pada lingkungannya. “ (**petikan wawancara dengan ardi, sales & penataan toko**)

Pendapat ardi sesuai strategi pengelolaan sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap kematangan karir[17]. Generasi Z memberikan perspektif yang mendalam mengenai bagaimana pengelolaan sumber daya manusia berperan dalam membangun pertumbuhan professional dan pribadi mereka [14].

Novi

“ bagaimana novi menilai lingkungan kerja saat ini? “ menurut saya, lingkungan kerja saat ini lebih efektif dan efisien karena adanya pembaruan system dimana semakin memudahkan dalam transaksi penjualan, sehingga di bandingkan dulu yang masih manual daan menimbulkan kesalahan sekarang menjadi lebih terarah dan terorganisir. Dan untuk karyawan sudah memiliki jobdesk yang sudah terstruktur , kemudian adanya SOP yang menjadikan karyawan lebih patuh “ (**petikan wawancara dengan novi, sales**)

Pendapat novi di benarkan oleh affan, manager operasional (owner) yang mengatakan bahwa karyawan toko Utama elektrik sudah mematuhi SOP yang ada dan sudah menjalankan jobdesknya dengan baik. Jadi menunjukkan bahwa sumber daya manusia generasi Z semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja orang tersebut. Selain itu, generasi Z semangat dalam hal perubahan karena mereka mempunyai keinginan untuk terus tumbuh.

Hartok

“ Bagaimana Anda menilai kinerja pegawai Generasi Z di Toko Utama Elektrik? “ Dengan adanya pegawai Generasi Z maka pelayanan di Toko Utama Elektrik lebih cepat dan lebih tanggap serta berinovasi, apalagi mereka lebih paham pada alat-alat teknologi sehingga bisa menjelaskan barang-barang elektrik untuk keperluan panel listrik karena Toko

Utama Elektrik juga menjual berbagai material listrik untuk alat-alat Panel.” (**petikan wawancara dengan hartok, pelanggan toko**)

Karakteristik dan preferensi yang dimiliki oleh Generasi Z dalam dunia kerja menawarkan wawasan mendalam mengenai cara mereka berinteraksi dengan tempat kerja dalam mengembangkan karir dan meningkatkan kinerja. Generasi Z, yang dibesarkan di tengah kemajuan teknologi, sering kali menunjukkan sifat yang mencerminkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan serta cepatnya aliran informasi. Prinsip-prinsip yang biasanya dipegang oleh Generasi Z meliputi pemberdayaan, keberagaman, dan inklusi. Dengan memahami aspek-aspek ini, perusahaan dapat menyesuaikan pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan suasana kerja yang memotivasi sekaligus mencerminkan nilai dan harapan Generasi Z. Upaya tersebut dapat mencakup pengembangan program kesejahteraan karyawan yang menitikberatkan pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, penyediaan jalur karir yang terperinci, serta peningkatan kolaborasi dan inklusivitas di dalam organisasi. Salah satu tantangan lainnya adalah permintaan akan fleksibilitas dalam lingkungan kerja, di mana Generasi Z seringkali memandang fleksibilitas sebagai faktor utama dalam memilih pekerjaan. Mengidentifikasi tantangan-tantangan tersebut membangun fondasi yang kuat untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatasi rintangan dan memenuhi kebutuhan Generasi Z di zaman digital ini. Upaya ini dapat meliputi perancangan program yang ditujukan untuk kesejahteraan pegawai, dengan fokus pada keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, pengembangan rencana karir yang transparan, serta peningkatan kolaborasi dan inklusivitas di lingkungan kerja. Tantangan lain yang muncul adalah ekspektasi terhadap fleksibilitas dalam tempat kerja, di mana Generasi Z sering kali menganggap fleksibilitas sebagai aspek penting saat mencari pekerjaan. Mengidentifikasi tantangan-tantangan ini menciptakan landasan yang kokoh untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mengatasi rintangan dan memenuhi kebutuhan Generasi Z di zaman digital ini. Pemanfaatan teknologi canggih dapat meningkatkan wawasan mengenai selera dan keperluan masing-masing individu, yang memungkinkan penyesuaian strategi manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan menyelidiki dan menerapkan inovasi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dasar yang kuat dan menarik, sehingga dapat mengasah potensi Generasi Z. Generasi z cenderung lebih suka berinovasi dan berkreasi sesuai dengan keinginan pribadi mereka[18]. Sebagai generasi yang baru menginjak dunia kerja, mereka tentunya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, dan motivasi tersebut berdampak pada kinerja yang tinggi.

Penggunaan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi dapat memungkinkan penyusunan dan pemantauan tujuan individu yang terukur, memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan mereka dan melibatkan mereka secara aktif dalam mencapainya[19]. Dengan mengintegrasikan teknologi ke dalam rencana pengelolaan Sumber Daya Manusia, perusahaan atau organisasi dapat membentuk suasana yang lebih produktif, cepat tanggap, dan mendukung bagi karyawan. Ini tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan individu dari Generasi Z, tetapi juga membantu membangun budaya kerja yang memfasilitasi perkembangan individu dan profesional. Peningkatan keterampilan digital menjadi sangat penting dalam menyikapi kebutuhan Generasi Z yang beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang selalu berubah di zaman digital. Melalui pelatihan kemampuan digital yang terarah, lembaga atau perubahan dapat mendukung generasi Z agar dapat berkompetisi secara efektif di pasar tenaga kerja yang kian sengit dan terus berubah serta memberikan bimbingan tentang cara mengelola membangun jejaring, untuk mencapai tujuan jangka panjang. Semua dukungan sangat berharga dalam kehidupan Generasi Z. Partisipasi proaktif dalam pengambilan keputusan menciptakan rasa kepemilikan yang mendalam pada pegawai, menjadikan mereka meyakini bahwa suara serta sudut pandang mereka di dengar. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, suatu organisasi atau perusahaan dapat menghasilkan pilihan yang lebih cermat, sesuai, dan memberi konsekuensi positif bagi seluruh tim. Memberikan kesempatan untuk kontribusi gagasan menghasilkan suasana yang mendorong keterampilan dan inovasi. Dengan menerapkan kebijakan dalam organisasi dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung perkembangan dan keseimbangan hidup generasi z. Generasi Z, yang tumbuh di tengah era digital dan informasi, cenderung aktif dalam berbagi pemikiran dan pendapat[20]. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan menyampaikan bahwa kolaborasi serta kontribusi individu amat dihargai. Hal ini menghadirkan iklim di mana karyawan merasa didorong untuk berkolaborasi, saling mendukung, dan merayakan keberhasilan sebagai tim. Dengan memperhatikan preferensi serta harapan tiap anggota Generasi Z, organisasi atau perusahaan dapat memberikan dorongan dan dukungan yang lebih efektif.

IV. SIMPULAN

Kesimpulan dari penjelasan di atas adalah bahwa generasi Z menampilkan karakteristik dan keinginan tertentu dalam tempat kerja yang perlu di pahami oleh perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi perlu mengubah strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat membangun lingkungan kerja yang dapat memicu semangat generasi Z, dengan memperhatikan prinsip – prinsip seperti pemberdayaan, keragaman, dan inklusi. Generasi Z menginginkan makna dalam pekerjaan mereka, mendambakan, dan memiliki aspirasi karir yang berkaitan dengan pengembangan keterampilan serta pengakuan terhadap kontribusi mereka. Beberapa tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z meliputi kurangnya kepuasan dalam pekerjaan, kebutuhan akan keahlian digital, dan harapan untuk mendapatkan fleksibilitas di tempat kerja.

Organisasi atau perusahaan dapat mengembangkan rencana manajemen sumber daya manusia yang adaptif, termasuk program kesejahteraan untuk karyawan, pelatihan keterampilan digital, serta dukungan untuk fleksibilitas. Penekanan pada pengembangan, pemberdayaan, dan penerapan teknologi canggih dapat membawa hasil positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Generasi Z. Langkah-langkah pelatihan, pengasuhan, dan kemajuan karir sebaiknya diterapkan dengan cara yang inovatif, termasuk penggunaan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan reaksi. Personalisasi dalam strategi pengembangan karir dan peningkatan kinerja sangat efektif untuk memenuhi kebutuhan unik Generasi Z dan memperkuat hubungan antara pegawai dan organisasi. Dengan memahami dengan baik karakteristik, tantangan, dan keinginan Generasi Z, serta menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, organisasi atau perusahaan mampu membangun suasana kerja yang memfasilitasi perkembangan, partisipasi, dan pencapaian untuk generasi Z di dunia kerja yang senantiasa berevolusi.

Generasi z memiliki karakteristik dan preferensi yang unik dalam dunia kerja yang perlu di pahami organisasi atau perusahaan. Organisasi perlu menyesuaikan startegi pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi generasi z, dengan memperhatikan nilai – nilai seperti pemberdayaan, keberagaman, dan inklusivitas. Generasi ini mencari makna dalam pekerjaan, menginginkan fleksibilitas, dan memiliki motivasi karir terkait dengan pengembangan keterampilan dan pengakuan atas kontribusi mereka. Tantangan yang di hadapi generasi z termasuk ketidakpastian pekerjaan, kebutuhan, akan keterampilan digital, dan harapan terhadap fleksibilitas di lingkungan kerja. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap karakteristik, tantangan, dan preferensi generasi z, serta dengan menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai, organisasi dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, keterlibatan, dan keberhasilan bagi generasi di dunia kerja yang terus berkembang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah. Karya tulis ilmiah ini disusun sebagai tugas akhir tesis Magister Manajemen. Dengan kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segala sesuatu tanpa batas, serta kelacaran dalam penulisan ini.
2. Keluarga yang telah memberikan semangat serta dukungan yang luar biasa.
3. Para dosen yang telah banyak membantu kelancaran semasa perkuliahan.
4. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan ilmiah ini
5. Teman seperjuangan yang telah mensupport.

Penulis berharap semoga artikel ilmiah ini dapat memberikan banyak pengetahuan dan bisa bermanfaat bagi kita semua.

REFERENSI

- [1] A. Aprinawati, S. A. Putri, F. Abdullah, R. Alfandi, and P. Elma, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan,” *Lokawati J. Penelit. Manaj. dan Inov. Ris.*, vol. 2, no. 1, pp. 238–247, 2024.
- [2] A. Amarullah, I. Imaniah, and S. Muthmainnah, “Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang,” *Pros. Simp. Nas.*

- Multidisiplin*, vol. 4, p. 479, 2023, doi: 10.31000/sinamu.v4i1.7956.
- [3] N. Y. Wulansari, D. Ranihusna, and I. Maftukhah, "Strategi Perencanaan SDM untuk Peningkatan Daya Saing UMKM Batik Semarang," *Pros. Pendidik. Profesi Guru, Fak. Kegur. dan Ilmu Pendidik.*, pp. 1552–1559, 2020, [Online]. Available: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=386938&val=8521&title=STRATEGI PERENCANAAN SDM UNTUK PENINGKATAN DAYA SAING UMKM BATIK SEMARANG>
 - [4] A. Aprilita, "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir," *Adv. Soc. Humanit. Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 221–235, 2024, doi: 10.46799/adv.v2i2.187.
 - [5] N. R. Sari and E. Munawaroh, "HUBUNGAN EFIKASI DIRI KREATIF DENGAN KEMAMPUAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR SISWA KELAS XII SMK NEGERI se-SEMARANG SELATAN," *Empati-Jurnal Bimbing. dan Konseling*, vol. 8, no. 1, pp. 110–124, 2021, doi: 10.26877/empati.v8i1.7980.
 - [6] M. Adenuddin Alwy, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya," *SIBATIK J. J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. dan Pendidik.*, vol. 1, no. 10, pp. 2265–2276, 2022, doi: 10.54443/sibatik.v1i10.334.
 - [7] P. Wardono and Hanifah, "Faktor, Identifikasi Perilaku, Pembentuk Kerja, Pencari Di, Generasi Z," *Apl. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 6, no. 3, pp. 628–642, 2020.
 - [8] I. F. Nurqamar, S. Ulfa, I. Hafizhah, N. Fadhillah, and N. Rahmi, "The Intention of Generation Z To Apply For a Job," *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Inform.)*, vol. 18, no. 3, pp. 218–247, 2022, doi: 10.26487/jbmi.v18i3.16493.
 - [9] Y. Agraini, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Mts Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung," *J. Bassicedu*, vol. 2, no. 1, pp. 20–35, 2020.
 - [10] R. Hidayat and S. A. Anwar, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)," *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, vol. 1, no. 2, pp. 387–396, 2024, doi: 10.62515/staf.v1i2.81.
 - [11] S. Asriyanti, A. A. Febrianti, F. N. Wulansari, S. Mubarak, and M. I. Anshori, "Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan," no. 3, 2024.
 - [12] S. Hamid H Lubis, S. Milfayetti, M. J. Lubis, and S. Purba, "Peningkatan Sumber Daya Manusia Guru Melalui Program Guru Penggerak," *J. Syntax Admiration*, vol. 3, no. 6, pp. 823–832, 2022, doi: 10.46799/jsa.v3i6.441.
 - [13] E. Haryono, "Metodologi penelitian kualitatif di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam," *e-journal an-nuur J. Islam. Stud.*, vol. 13, pp. 1–6, 2023.
 - [14] N. K. Yulindari, K. R. Utami, and I. D. N. Usadha, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Jaya Ekspres (Id Express) Banyuwangi," *J. Ilm. Satyagraha*, vol. 6, no. 2, pp. 176–185, 2023, doi: 10.47532/jis.v6i2.845.
 - [15] D. P. Nirwana, "Perbedaan Kematangan Karir Ditinjau Dari Jenis Kelamin," *J. Penelit. Psikol.*, vol. 07, no. 04, pp. 161–166, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/37113>
 - [16] D. S. Almaida and D. A. Febriyanti, "Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas Xi Smk Yayasan Farmasi Semarang," *J. EMPATI*, vol. 8, no. 1, pp. 87–92, 2019, doi: 10.14710/empati.2019.23579.
 - [17] A. A. Jabbar, D. Purwanto, N. Fitriyani, H. K. Marjo, and W. Hanim, "Konseling Kelompok Menggunakan Pendekatan Cognitive Behavior Therapy (Cbt) Untuk Meningkatkan Kematangan Karir," *J. Selaras Kaji. Bimbing. dan Konseling serta Psikol. Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 35–46, 2019, doi: 10.33541/sel.v2i1.1003.
 - [18] G. Pratama, "Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z," *J. Ekon. J. Econ.*, vol. 11, no. 2, pp. 2763–2773, 2020, doi: 10.47007/jeko.v11i2.3503.
 - [19] M. E. IRIASTUTI, "Peningkatan Kemampuan Pemilihan Karir Melalui Model Layanan Informasi Berbasis Whatsapp Group Di Sekolah," *EDUTECH J. Inov. Pendidik. Berbantuan Teknol.*, vol. 2, no. 1, pp. 27–35, 2022, doi: 10.51878/edutech.v2i1.952.
 - [20] N. Oktiani, E. Sabariah, S. Saridawati, and P. Caroline, "Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja," *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 255–262, 2019, doi: 10.31294/widyacipta.v3i2.6472.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.