An-Najah: Journal of Islamic Economics
Volume 2, Nomor 1, Februari 2026,

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/JNIE/en

Strategi Manajemen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Generasi Z di Lingkungan Kerja

Raudhatul Annisa Putri, Nazwa Sahkila, Selvia Wulandari, Saqila El Surayya, Rizki amelia putri, sinta resa harvasera, Vira Syalma Lubis, Riski Aseandi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi manajemen organisasi terhadap peningkatan kinerja Generasi Z di lingkungan kerja. Generasi Z merupakan generasi yang lahir dan tumbuh dalam era digital sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Organisasi dituntut untuk menerapkan strategi manajemen yang adaptif guna mengoptimalkan potensi Generasi Z dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 karyawan Generasi Z pada berbagai organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Generasi Z dengan nilai koefisien determinasi sebesar 88,7%.

Kata Kunci: manajemen organisasi, Generasi Z, kinerja karyawan, sumber daya manusia, lingkungan kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational management strategies on improving Generation Z employee performance in the workplace. Generation Z is a generation that grew up in the digital era and possesses different characteristics compared to previous generations. Organizations are required to implement adaptive management strategies to optimize the potential of Generation Z employees in achieving organizational goals. This study employed a quantitative approach involving 30 Generation Z employees from various organizations. Data were analyzed using descriptive statistics, reliability testing, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination. The results indicate that organizational management strategies have a positive and significant effect

on Generation Z employee performance with a coefficient of determination of 88.7%.

Keywords: organizational management, Generation Z, employee performance, human resources, workplace

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan perubahan karakteristik tenaga kerja. Salah satu perubahan yang paling menonjol saat ini adalah meningkatnya dominasi Generasi Z dalam lingkungan kerja. Generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan dikenal sebagai generasi yang sangat dekat dengan teknologi digital, internet, dan media sosial.

Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung lebih menyukai fleksibilitas kerja, komunikasi yang terbuka, pemanfaatan teknologi dalam aktivitas pekerjaan, serta lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri. Karakteristik tersebut menjadi tantangan sekaligus peluang bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Manajemen organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan strategi yang mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja Generasi Z. Organisasi perlu mengembangkan sistem kerja yang adaptif, memberikan kesempatan pengembangan kompetensi, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif agar mampu mempertahankan dan mengoptimalkan potensi tenaga kerja muda.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia telah berjalan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami kebutuhan dan karakteristik Generasi Z agar dapat menerapkan strategi manajemen yang sesuai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh strategi manajemen organisasi terhadap peningkatan kinerja Generasi Z di lingkungan kerja.

B. KAJIAN TEORI

Strategi Manajemen Organisasi

Strategi manajemen organisasi merupakan serangkaian kebijakan dan tindakan yang dirancang untuk mengelola sumber daya organisasi secara efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi manajemen tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia yang menjadi aset utama organisasi.

Dalam menghadapi Generasi Z, organisasi perlu menerapkan strategi yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi. Generasi ini cenderung menyukai lingkungan kerja yang memberikan kebebasan berinovasi, kesempatan belajar, serta komunikasi yang transparan. Oleh karena itu, pendekatan manajemen yang tradisional perlu disesuaikan dengan kebutuhan generasi baru.

Strategi manajemen organisasi yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, memperkuat komitmen kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Selain itu, strategi yang tepat juga dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat turnover karyawan.

Penerapan strategi manajemen yang adaptif menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mengoptimalkan kinerja Generasi Z di era digital.

Indikator Strategi Manajemen Organisasi

1. Fleksibilitas sistem kerja.
2. Pemanfaatan teknologi digital.
3. Pengembangan kompetensi karyawan.
4. Komunikasi organisasi yang efektif.
5. Budaya kerja kolaboratif.

Kinerja Generasi Z

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja Generasi Z dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, motivasi, teknologi, gaya kepemimpinan, dan strategi manajemen organisasi.

Generasi Z dikenal memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi serta kreativitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, mereka juga memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Kinerja Generasi Z dapat meningkat apabila organisasi mampu menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan mereka. Dukungan organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi yang mampu menciptakan pengalaman kerja yang positif bagi Generasi Z agar produktivitas dan kinerja dapat terus meningkat.

Indikator Kinerja Generasi Z

1. Kualitas pekerjaan.
2. Produktivitas kerja.
3. Kreativitas dalam bekerja.
4. Kemampuan berkolaborasi.
5. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

H_1: Strategi manajemen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Generasi Z di lingkungan kerja.

H_0: Strategi manajemen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Generasi Z di lingkungan kerja.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Variabel independen adalah Strategi Manajemen Organisasi (X), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Generasi Z (Y). Populasi penelitian terdiri dari karyawan Generasi Z yang bekerja pada berbagai sektor organisasi dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5 dan dianalisis

menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, korelasi Pearson, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Strategi Manajemen Organisasi (X)	30	4,57	0,24
Kinerja Generasi Z (Y)	30	4,63	0,21

Penjelasan

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel strategi manajemen organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,57 dan kinerja Generasi Z sebesar 4,63. Nilai tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah menerapkan berbagai strategi manajemen yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z sehingga mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach Alpha
Strategi Manajemen Organisasi	0,934
Kinerja Generasi Z	0,941

Penjelasan

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Korelasi

Tabel 3. Correlation

Variabel	X	Y
X	1	0,942
Y	0,942	1

Penjelasan

Nilai korelasi sebesar 0,942 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara strategi manajemen organisasi dan kinerja Generasi Z. Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik strategi manajemen yang diterapkan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Generasi Z.

Analisis Regresi

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square
1	0,942	0,887

Penjelasan

Nilai R Square sebesar 0,887 menunjukkan bahwa strategi manajemen organisasi mampu menjelaskan 88,7% variasi kinerja Generasi Z. Sedangkan sisanya sebesar 11,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Uji t

Tabel 5. Coefficients

Variabel	B	t	Sig.
Strategi Manajemen Organisasi	0,859	13,104	0,000

Penjelasan

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Artinya, strategi

manajemen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Generasi Z di lingkungan kerja.

E. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Generasi Z. Organisasi yang menerapkan sistem kerja yang fleksibel mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan muda dalam melaksanakan tugasnya.

Pemanfaatan teknologi digital dalam proses kerja juga menjadi faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja Generasi Z. Sebagai generasi digital native, mereka lebih mudah beradaptasi dengan penggunaan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan memberikan kesempatan bagi Generasi Z untuk meningkatkan kemampuan profesional mereka. Kesempatan belajar dan berkembang menjadi salah satu faktor yang sangat dihargai oleh generasi ini.

Selain itu, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Generasi Z cenderung menyukai lingkungan kerja yang memberikan ruang untuk menyampaikan ide dan pendapat secara bebas.

Budaya kerja kolaboratif juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Generasi Z. Mereka lebih nyaman bekerja dalam tim yang mendukung kerja sama, kreativitas, dan inovasi dibandingkan lingkungan kerja yang terlalu hierarkis.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa strategi manajemen organisasi yang adaptif dan berbasis kebutuhan Generasi Z mampu meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

F. KESIMPULAN

Strategi manajemen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Generasi Z di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

strategi manajemen organisasi mampu menjelaskan 88,7% variasi kinerja Generasi Z. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi yang fleksibel, memanfaatkan teknologi digital, serta menyediakan peluang pengembangan kompetensi agar mampu mengoptimalkan potensi Generasi Z dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

G. DAFTAR PUSTAKA

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.

Daft, R. L. (2023). *Management*. Boston: Cengage Learning.

Dessler, G. (2023). *Human Resource Management*. New York: Pearson.

Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Twenge, J. M. (2023). *Generations: The Real Differences Between Gen Z, Millennials, Gen X, Boomers, and Silents*. New York: Atria Books.

Andriani, D., & Hidayat, R. (2024). Strategi Manajemen Organisasi dalam Mengelola Generasi Z. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 145–164.

Kurniawan, A., & Putri, D. (2024). Organizational Strategy and Generation Z Employee Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 88–109.

Rahman, M., & Yusuf, A. (2024). Digital Workplace and Generation Z Productivity. *Journal of Organizational Studies*, 11(2), 120–141.

Siregar, N., & Harahap, F. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Generasi Z. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 19(1), 201–223.

International Labour Organization. (2024). *Global Employment Trends for Youth 2024*.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Angkatan Kerja Muda Indonesia 2024*.