

PENGARUH DIGITALISASI SDM DAN KEBERAGAMAN GENERASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI CV. DINAMIKA MITRA NUSANTRA

Rezki Marwah Indah⁽¹⁾ Merta Kusuma⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
rezkimarwah28@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of HR Digitalization and Generational Diversity on Employee Productivity at CV. Dinamika Mitra Nusantra, both partially and simultaneously. There are several factors that will be discussed in this study, the Influence of HR Digitalization, Generational Diversity and Employee Productivity. The object of this study is employees at CV. Dinamika Mitra Nusantra, totaling 42 people. In this study, the author used data collection methods by means of observation, distributing questionnaires or questionnaires via google form and interviews. There are several data analysis techniques used in this study, including using instrument tests, classical assumption tests, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and also hypothesis tests. From the results of the multiple linear regression test, the regression equation is as follows: $Y = 16.063 + 0.536 X_1 + 0.472 X_2 + e$ The results of the hypothesis test $F_{10.833} > \text{the value of } f \text{ table } 4.073$ and significance $0.000 < 0.05$ H_3 is accepted H_0 is rejected it can be concluded together that the variables of HR Digitalization and Generational Diversity have a significant effect on Employee Productivity at CV. Dinamika Mitra Nusantra and iika seen from the R-Square value which is 0.357 means, HR Digitalization and Generational Diversity, have a proportion of influence on Employee Productivity at CV. Dinamika Mitra Nusantra of 35.7% while the rest, namely 64.3% (100% - 35.7%) is influenced by other variables that are not in this linear regression model.

Keywords: HR Digitalization, Generational Diversity and Productivity

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan adalah salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, produktivitas tidak hanya dilihat dari seberapa banyak output yang dihasilkan, tetapi juga melibatkan efisiensi proses kerja, kualitas hasil kerja, serta konsistensi dalam pencapaian target organisasi (Sinungan, 2009). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), produktivitas juga terkait erat dengan bagaimana perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sistem yang efisien, dan pemanfaatan teknologi modern untuk mengoptimalkan potensi setiap karyawan (Hasibuan, n.d.).

Seiring dengan berkembangnya teknologi, digitalisasi telah menjadi salah satu langkah strategis yang diambil oleh banyak perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Digitalisasi dalam manajemen SDM mengacu pada penggunaan teknologi untuk mempermudah berbagai proses, seperti rekrutmen, pelatihan, manajemen data karyawan, hingga evaluasi kinerja. Perusahaan yang berhasil mengadopsi teknologi dalam proses kerja mereka sering kali mencatat peningkatan produktivitas secara signifikan (Tarigan, 2024). Efisiensi proses

meningkat, kesalahan manusia berkurang, dan karyawan memiliki lebih banyak waktu untuk fokus pada tugas-tugas strategis.

Namun, penerapan digitalisasi dalam SDM tidak terlepas dari tantangan. Salah satu tantangan terbesar adalah keberagaman generasi di tempat kerja. Saat ini, perusahaan sering kali dihadapkan pada realitas bahwa karyawan berasal dari berbagai generasi yang memiliki karakteristik, nilai, dan pendekatan kerja yang berbeda. Generasi X dan Generasi Z, masing-masing memiliki cara pandang yang berbeda terhadap pekerjaan, teknologi, dan lingkungan kerja.

Generasi X dan Generasi Z memiliki perbedaan mendasar dalam hal adaptasi terhadap teknologi di lingkungan kerja. Generasi X, yang lahir antara 1965–1980 berusia 45–60 tahun, lebih adaptif terhadap teknologi dibandingkan generasi sebelumnya, tetapi masih menghadapi tantangan dalam mengikuti perkembangan teknologi yang pesat. Mereka cenderung mengadopsi teknologi secara bertahap dan lebih nyaman dengan sistem kerja yang lebih terstruktur. Sebaliknya, Generasi Z lahir 1997–2012 usia mereka akan berkisar antara 13 hingga 28 tahun dikenal sebagai digital native yang sejak kecil sudah terbiasa dengan teknologi digital. Mereka lebih cepat beradaptasi dengan inovasi digital dan cenderung menginginkan fleksibilitas serta kolaborasi dalam pekerjaan, terutama dalam lingkungan yang berbasis teknologi (Update, n.d.).

Keberagaman antara Generasi X dan Generasi Z di tempat kerja dapat menjadi peluang sekaligus tantangan. Perspektif yang berbeda dari kedua generasi ini dapat mendorong inovasi, di mana pengalaman Generasi X dapat berpadu dengan kreativitas dan keterampilan digital Generasi Z. Namun, kesenjangan dalam komunikasi, perbedaan gaya kerja, serta ekspektasi terhadap teknologi dan lingkungan kerja dapat menjadi hambatan jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan strategi manajemen yang mampu menjembatani perbedaan ini agar dapat meningkatkan kolaborasi dan produktivitas dalam organisasi (Academiaedu, 2024).

Permasalahan ini menjadi nyata di CV. Dinamika Mitra Nusantara, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang suku cadang alat berat. Sebagai perusahaan yang telah berdiri cukup lama, CV. Dinamika Mitra Nusantara memiliki tenaga kerja yang terdiri dari berbagai generasi. Berdasarkan wawancara dengan HRD pada tanggal 15 Oktober 2024, Produktivitas karyawan di CV. Dinamika Mitra Nusantara masih kurang optimal, salah satunya dipengaruhi oleh tingkat absensi yang cukup tinggi. Ketidakhadiran karyawan yang tidak terkontrol dapat mengganggu alur kerja, menurunkan efisiensi, serta berdampak pada pencapaian target perusahaan. Ketidakstabilan kinerja perusahaan menunjukkan adanya masalah dalam manajemen kehadiran dan disiplin kerja. Jika tidak segera diatasi, absensi yang tinggi dapat menghambat produktivitas dan menurunkan daya saing perusahaan.

Salah satu permasalahan utama dalam digitalisasi SDM kurangnya keterampilan teknologi di kalangan karyawan. Banyak karyawan, terutama dari generasi lebih tua, mengalami kesulitan beradaptasi dengan alat baru. Ketidakmampuan ini dapat mengurangi efektivitas digitalisasi, memicu kebingungan, dan menurunkan produktivitas. Selain itu, kurangnya pelatihan dan dukungan yang memadai juga berkontribusi pada masalah ini, di mana karyawan merasa tidak percaya diri dalam menggunakan teknologi baru. Resistensi terhadap perubahan dan kesenjangan antara generasi dapat memperburuk situasi, menciptakan ketergantungan dan menghambat kemajuan digitalisasi di perusahaan.

Selain wawancara dengan HRD CV. Dinamika Mitra Nusantara masih ada penjelasan dari salah satu karyawan CV. Dinamika Mitra Nusantara, keberagaman generasi juga membawa tantangan dalam komunikasi dan kolaborasi. Perbedaan cara kerja dan pendekatan terhadap penyelesaian tugas sering kali menjadi pemicu kesalah pahaman, yang berujung pada penurunan efisiensi kerja tim. Selain itu, ketidakjelasan dalam komunikasi antara generasi dapat mengganggu alur kerja memperburuk konflik, dan mengurangi semangat tim. Dengan memahami dan mengatasi tantangan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.

Berdasarkan penjelasan mengenai masalah yang telah di sebutkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Digitalisasi Sdm Dan Keberagaman Generasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Cv. Dinamika Mitra Nusantra”

METODE

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah “wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Sementara itu, pendapat Ghazali (2013) menyatakan bahwa “populasi adalah semua individu yang siap untuk dikenai generalisasi yang diperoleh dari sampel.” Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh staf yang ada di kantor CV. Dinamika Mitra Nusantara, dengan jumlah total 42 karyawan.

Berdasarkan konsep populasi tersebut, sampel didefinisikan sebagai bagian atau perwakilan dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2014). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel yang mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Menurut Sugiyono (2013), untuk populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Dalam konteks penelitian ini, semua 42 karyawan tersebut menjadi sampel yang diambil, sehingga jumlah responden di CV. Dinamika Mitra Nusantara adalah 42 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk menjawab permasalahan dan menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian, diperlukan data yang valid. Terdapat tiga teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan terhadap digitalisasi dan keberagaman generasi terhadap produktivitas karyawan CV. Dinamika Mitra Nusantara

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018), wawancara adalah teknik pengumpulan data yang berbentuk percakapan dengan tujuan khusus, yang melibatkan dua pihak: pewawancara (interviewer) dan orang yang diwawancarai (interviewee). Pewawancara menyusun serangkaian pertanyaan untuk memperoleh informasi atau pandangan tertentu dari orang yang diwawancarai, dengan fokus pada hal-hal yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan pihak terkait langsung, seperti bagian HRD dan beberapa staf di kantor CV. Dinamika Mitra Nusantara. Data yang diperoleh diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang penerapan digitalisasi, keberagaman generasi di tempat kerja, serta pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan.

3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Biasanya, kuesioner menggunakan skala seperti skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau persepsi responden terhadap variabel penelitian. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data kuantitatif mengenai digitalisasi SDM, keberagaman generasi, dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Kuesioner yang diberikan bersifat tertutup, memungkinkan responden memilih jawaban dari opsi yang disediakan, sehingga data yang terkumpul terstruktur dan mudah dianalisis secara statistik. Variabel penelitian diukur menggunakan skala

Likert untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti.

Dengan skala Likert, setiap variabel diuraikan menjadi sejumlah indikator yang akan menjadi dasar penyusunan instrumen penelitian dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2016). Skala Likert berisi sejumlah pernyataan yang menggambarkan respons individu terhadap objek penelitian. Setiap pernyataan diberi nilai pada skala 5 poin yang menunjukkan tingkat persetujuan responden, mulai dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju." Berikut adalah skala Likert lima tingkat jawaban beserta pengaturannya, Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 1
Skala Likert

Nio	Pertanyaan	Biobiot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (sugiyono,2013)

Uji Insutumen

Uji instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kuesioner yang telah disusun. Dalam penelitian ini, uji instrumen terdiri dari dua jenis, yaitu uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrumen. Uji ini dilakukan pada sampel khusus yang berjumlah 20 orang responden di luar sampel utama, yaitu 20 karyawan PT. Citra Selaras. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, data yang terkumpul diharapkan dapat digunakan untuk menghasilkan kesimpulan yang sah dan dapat dipercaya. Pengujian data dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 25*.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan coefficient correlation Pearson, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor (Sugiyono, 2013).

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Corrected Item Total Correlation) dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n – k, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen.

Hasil r hitung > r tabel = valid.

Hasil r hitung < r tabel = tidak valid.

Hasil validitas dapat dilihat pada output Alpha Cronbach pada kolom Corrected Item – Total Correlation. Bandingkan nilai Corrected Item – Total Correlation dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2013).

Dari hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan SPSS for Windows versi 25, hasil dapat dinyatakan valid dengan kriteria pada output Alpha Cronbach pada kolom Corrected Item – Total Correlation. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja). Di sini, pengukuran hanya dilakukan dengan membandingkan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Menurut Ghozali (2013), suatu variabel dikatakan reliabel apabila:

Hasil Alpha Cronbach > 0,60 = reliable

Hasil Alpha Cronbach < 0,60 = tidak reliable

Teknik Analisis Data Penelitian

Menurut Sugiyono, (2013) teknik analisis data adalah suatu keadaan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan, data yang ada dan membuat indepretasi yang diperlukan Selain itu, analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya masalah.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada tabel interval. Adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

X = Angka rata-rata.

N = Jumlah skor

$\Sigma\chi$ = Nilai responden

Hasil rata-rata jawaban responden tersebut dikonfirmasi pada interval penelitian menetapkan tentang interval penelitian tersebut, terhitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{\Sigma x}{N}$$

Keterangan:

$$I = \frac{R}{k}$$

$$I = \left[\frac{5 - 1}{5} \right] = 0,8$$

I = Interval

R = Range (nilai tertinggi-nilai terendah)

K = Jumlah kategori

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentan skala sehingga dapat ditentukan kriteria penelitian persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 2
Kategori Penilaian Responden

No	Interval	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,61	Rendah
3	2,62 – 3,42	Cukup Baik
4	3,43 – 4,23	Baik
5	4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Digitalisasi SDM (X_1), dan Keberagaman Generasi (x_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat Sugiyono, (2013). Adapun bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Digitalisasi SDM

X_2 = Keberagaman Generasi

B_1, b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

e = Error

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar variasi variabel terikat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai mendekati 1 menunjukkan variabel independen yang lebih kuat menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk data silang (cross-section), nilai R^2 cenderung rendah, sementara pada data runtun waktu (time series), nilai R^2 lebih tinggi.

Namun, R^2 memiliki kelemahan, yaitu nilai yang meningkat dengan bertambahnya jumlah variabel independen, meskipun variabel tersebut tidak signifikan. Sugiyono (2013) menyarankan penggunaan Adjusted R^2 untuk evaluasi model, karena nilai ini dapat menyesuaikan dengan jumlah variabel dan memberikan hasil yang lebih akurat dalam menilai kontribusi variabel independen terhadap model.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel independen (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun simultan.

1. Uji-t (parsial)

Uji signifikan parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh stress kerja terhadap turnover intention.

b. $H_2 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh burnout terhadap turnover intention.

Dasar pengambilan keputusan, Jika t hitung $>$ dari t tabel dan $\text{sig} < .$ Maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y .

2. Uji-F (simultan)

Uji signifikan simultan (Uji F) digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H3 : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya stress kerja dan burnout secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intension.

Dasar pengambilan keputusan, Jika F hitung > dari F tabel dan sig < . Maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel Y.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan CV. Dinamika Mitra Nusantara (Y)

Tanggapan responden kuesioner yang telah di sebarakan terhadap item pernyataan Produktivitas Karyawan CV. Dinamika Mitra Nusantara (Y) dengan nilai tertinggi yaitu pada item pertanyaan tentang sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan membantu saya bekerja dengan lebih efisien dengan nilai yakni 4.05 dan nilai rata-rata untuk seluruh kuesioner Produktivitas Karyawan CV. Dinamika Mitra Nusantara (Y) adalah sebesar 3.88 termasuk dalam kategori Baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Digitalisasi SDM (X1)

Tanggapan responden kuesioner yang telah di sebarakan terhadap item pernyataan Variabel Digitalisasi SDM CV. Dinamika Mitra Nusantara (X1) dengan nilai tertinggi yaitu pada item pertanyaan tentang Sistem HR menghasilkan data yang cepat dan akurat setiap kali saya membutuhkan informasi dengan nilai yakni 4.17 dan nilai rata-rata untuk seluruh kuesioner Digitalisasi SDM CV. Dinamika Mitra Nusantara (X1) adalah sebesar 3.82 termasuk dalam kategori Baik

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keberagaman Generasi (X2)

Dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden kuesioner yang telah di sebarakan terhadap item pernyataan Variabel Variabel Keberagaman Generasi CV. Dinamika Mitra Nusantara (X2) dengan nilai tertinggi yaitu pada item pertanyaan tentang Saya merasa bahwa perusahaan menyediakan pelatihan atau dukungan untuk mengatasi perbedaan gaya komunikasi antar generasi. dengan nilai yakni 3.67 dan nilai rata-rata untuk seluruh kuesioner Keberagaman Generasi CV. Dinamika Mitra Nusantara (X2) adalah sebesar 3.53 termasuk dalam kategori Baik.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	16.063	6.651		2.415	.021
	Digitalisasi SDM	.536	.154	.449	3.480	.001
	Keberagaman Generasi	.472	.171	.355	2.757	.009

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2025

Hasil persamaan regresi linear berganda ini : $\hat{Y} = 16.063 + 0.536 X_1 + 0.472 X_2 + e$ Yang memiliki arti:

1. Nilai konstanta a = 16.063 artinya jika variabel Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi tidak dimasukkan dalam penelitian maka Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra masih meningkat 16.063%.
2. Nilai koefisien b1 = 0.536 artinya jika variabel Digitalisasi SDM ditingkatkan lebih baik lagi maka Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra masih meningkat sebesar 0.536 % dengan ansumsi variabel independent yang lain konstan.
3. Nilai kofisien b2 = 0.472 artinya jika variabel Keberagaman Generasi ditingkatkan lebih baik lagi maka Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra akan meningkat sebesar 0.472 % dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

Uji T(t test)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi dan konstanta) yang diduga untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Maksud tepat disini adalah parameter tersebut mampu menjelaskan perilaku variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan slope (koefisien dalam persamaan linier). Pada bagian ini, uji t difokuskan pada parameter slope (koefisien regresi) saja. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi. Ketentuan yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0.05 maka H0 ditolak atau koefisien regresi signifikan, dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0.05 maka H0 diterima atau koefisien regresi tidak signifikan.

Tabel 4.
Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	16.063	6.651		2.415	.021
	Digitalisasi SDM	.536	.154	.449	3.480	.001
	Keberagaman Generasi	.472	.171	.355	2.757	.009

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2025

Dari hasil uji t nilai koefisien regresi variabel Digitalisasi SDM (t hitung) adalah sebesar 3.480 dengan t tabel sebesar 1.682, signifikasi variabel Digitalisasi SDM terhadap variabel terkait yaitu Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra sebesar 0,00 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikasi 0,00

$< 0,05$ artinya variabel Digitalisasi SDM berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra atau H1 diterima dan H2 ditolak.

Sedangkan nilai koefisien regrasi variabel Keberagaman Generasi adalah (t hitung) sebesar 2.757, dengan t tabel 1.682, signifikasi variabel Keberagaman Generasi terhadap variabel terkait yaitu Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra sebesar 0,00.atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikasi $0,00 < 0,05$ artinya variabel Keberagaman Generasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra atau H1 diterima dan H2 ditolak

Uji F

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji ini disebut juga dengan istilah uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji simultan model. Uji ini mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan yang diberlakukan adalah apabila nilai prob. F hitung (ouput hasil ditunjukkan pada kolom sig.) lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka Ho ditolak atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak, sedangkan apabila nilai prob. F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan H0 diterima jika nilai f hitung $\leq f$ tabel dan signifikasi $> 0,05$. Dan H3 diterima jika variable Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi secara bersama-sama memiliki nilai f hitung $\geq f$ tabel dan signifikasi $< 0,05$.

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.187	2	103.594	10.833	.000 ^b
	Residual	372.932	39	9.562		
	Total	580.119	41			

b. Predictors: (Constant), Keberagaman Generas, Digitalisasi SDM

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2025

Tabel output SPSS di atas menunjukkan nilai F 10.833 $>$ nilai f tabel 4,073 dan signifikasi $0.000 < 0,05$ H3 diterima H0 ditolak dapat disimpulkan bersama bahwa variabel Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra.

Uji R2 (uji koefisien determinasi)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Table 6
Uji determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.324	3.092

Sumber: Hasil Olahdata SPSS 2025

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,357 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra sebesar 35,7%. Artinya, Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi, memiliki proporsi pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra sebesar 35,7% sedangkan sisanya, yaitu 64,3% (100% - 35,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

PEMBAHASAN

Diperoleh dari hasil analisis maka, pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Digitalisasi SDM Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Digitalisasi SDM (X_1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra, artinya jika semakin cepat perkembangan Digitalisasi SDM maka pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra juga semakin tinggi. Hal ini didukung dengan hasil variabel Digitalisasi SDM memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.480 > 1.682$ dan memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita Dewi (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital secara signifikan mempengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja pegawai frontliner di PT. BNI (Persero), Tbk. Cabang Jember. Semakin baik kompetensi digital pegawai, semakin tinggi efektivitas dan produktivitas kerja mereka, serta efektivitas kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi digital dan produktivitas kerja. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi digital dalam meningkatkan kinerja pegawai di era digital saat ini.

Digitalisasi SDM merupakan suatu faktor yang sangat penting dan berguna dalam mempengaruhi Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra. Hal ini disebabkan Digitalisasi SDM sangat penting dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik kualitas Digitalisasi SDM maka Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra juga semakin tinggi atau meningkat, sebaliknya jika Digitalisasi SDM rendah maka Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra juga akan menurun.

Pengaruh Keberagaman Generasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Keberagaman Generasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra, artinya jika semakin banyak Keberagaman Generasi maka pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra juga semakin tinggi. Hal ini didukung dengan hasil variabel Keberagaman Generasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.757 > 1.682$ dan memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursyifa (2024) dengan hasil dalam penelitian yang membahas pengaruh keberagaman generasi terhadap produktivitas karyawan, ditemukan bahwa keberagaman ini dapat meningkatkan kolaborasi dan kreativitas di tempat kerja. Setiap generasi membawa perspektif dan gaya komunikasi yang berbeda, yang jika dikelola dengan baik, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan produktif. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memahami dan memanfaatkan keberagaman.

Keberagaman Generasi merupakan suatu faktor yang sangat penting dan berguna dalam mempengaruhi Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra. Hal ini

disebabkan keberagaman ini dapat meningkatkan kolaborasi dan kreativitas di tempat kerja sangat penting dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin keberagaman ini dapat meningkatkan kolaborasi dan kreativitas di tempat kerja maka Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra juga semakin tinggi atau meningkat, sebaliknya jika Keberagaman Generasi rendah maka Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra juga akan menurun.

Pengaruh Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra

Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel (X1 dan X2) berpengaruh terhadap variabel Y. Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra terlihat dari besarnya nilai $F_{10.833} > \text{nilai } f_{\text{tabel } 4,073}$ dan signifikansi $0.000 < 0,05$ serta secara bersama-sama variabel Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,357. Sehingga variabel kualitas pelayanan dan kualitas produk dapat menjelaskan variabel Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi sebesar 35,7% sedangkan sisanya, yaitu 64,3% ($100\% - 35,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang berjudul “Pengaruh Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra” yakni sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Digitalisasi SDM (X1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra, artinya jika semakin cepat perkembangan Digitalisasi SDM maka pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra juga semakin tinggi. Hal ini didukung dengan hasil variabel Digitalisasi SDM memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $3.480 > 1.682$ dan memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Keberagaman Generasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra, artinya jika semakin banyak Keberagaman Generasi maka pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra juga semakin tinggi. Hal ini didukung dengan hasil variabel Keberagaman Generasi memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $2.757 > 1.682$ dan memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. secara bersama-sama variabel Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantra. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,357. Sehingga variabel kualitas pelayanan dan kualitas produk dapat menjelaskan variabel Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi sebesar 35,7% sedangkan sisanya, yaitu 64,3% ($100\% - 35,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (n.d.). *Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan*.
- Agung, T., & Hidayat, N. (n.d.). Penerapan Model TAM dalam Menganalisis Penerimaan Teknologi Informasi di Lingkungan Kerja. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komunikasi*, 11(2), 44–59.

- Anantatmula, V. (2014). *Karakteristik Generasi Y dalam Lingkungan Kerja*. Jurnal Manajemen.
- Anoraga, P. (2005). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Ardi, M., Hasyim, N., Hidayat, S., & Utama, F. R. (2023). *Analisis Pengaruh Kesenjangan Generasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan di dalam Perusahaan*. 5(3).
- Bondarouk, T., & Ruël, H. (2009). Electronic Human Resource Management: Challenges in the digital era. *International Journal of HRM*, 20(3), 505–514.
- Budiyanto, R. (n.d.). *Fleksibilitas Kerja dan Kesejahteraan Gen Z di Indonesia*. Jurnal Psikologi UGM.
- Dessler, G. (n.d.). *Human Resources Management*. Pearson Education.
- Fatiha' Alya, K., Lazuardy, D. M., & Pramesti, A. N. (2024). Pengaruh Perilaku Kerja Generasi Z Dan Milenial Bagi Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6), 501–506.
- Fitriani, A., & Nugraha, B. (n.d.). Pembelajaran Organisasi Berbasis Teknologi di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*, 3(2), 109–123.
- Handoko, T. H. (n.d.). *Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ira Puspitadewi. (2019). Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 247–258. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/2925/0>
- Jora, A. (n.d.). *Generasi X dan Perubahan Sosial*. Jurnal Psikologi UGM.
- Jurkiewicz. (n.d.). *Generation X and the Public Employee*.
- Kowske, B. J., Rasch, R., & Wiley, J. (n.d.). Millennials' Attitudes toward Work: A Generational Comparison". *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 211–223.
- Lestari, K., & Pratama, Y. (n.d.). Inovasi Teknologi dalam Pengembangan SDM di Era Digital. *Jurnal Inovasi Teknologi Dan Manajemen*, 12(1), 33–46.
- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An Evidence-Based Review of e-HRM and Strategic Human Resource Management. *Personnel Psychology*, 66(3), 827–864.
- meilani putri wulan sari. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Director*, 15(29), 24. [https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones_jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion para el aprendizaje Perspectiva alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication/253571379_Los_estudios_sobre_el_cambio_conceptual_](https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones_jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion_para_el_aprendizaje_Perspectiva_alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication/253571379_Los_estudios_sobre_el_cambio_conceptual)
- Ng, E. S. W., & Parry, E. (2016). What is Generational Theory and Why Should We Care? *International Journal of Human Resource Management*, 27(7), 814–830.
- Nursyifa, P., & Suben, N. A. (2024). Pengaruh Keberagaman Generasi Dalam Organisasi Terhadap Pola Komunikasi Di Perusahaan. *Innovative: Journal Of Social Science ...*, 4, 22–33. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7754%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/7754/5268>
- Pratama, Y., & Susilo, D. (n.d.). Penerapan Sistem Informasi Manajemen SDM dalam Mendukung Transformasi Digital Perusahaan. *Jurnal Sistem Informasi Indonesia*, 9(4), 102–112.
- Puspitadewi, I. (n.d.). Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 247–258. <https://doi.org/http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/2925/0>
- Putri, S. H., & Rahmawati, R. (n.d.). Kompetensi Digital SDM di Era Transformasi Digital: Tantangan dan Strategi Peningkatan. *Jurnal Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 5(1), 13–27.
- Rachman, M. N., & Fadilah, D. (2021). Transformasi Digital Sumber Daya Manusia di Indonesia: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 45–58.

- Rahardja, E., & Santoso, D. (n.d.). Pendekatan Sosio-Teknis dalam Pengembangan Sistem Digital SDM. *Jurnal Teknik Industri Indonesia*, 9(4), 120–134.
- Raines, C. (n.d.). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. Berrett-Koehler Publishers.
- Rismayadi, B. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- Sahu, A. K., & Gupta, R. (2021). Digital Transformation in Human Resource Management: A Review. *Journal of Human Resource Management*, 9(2), 32–45.
- Saimin, Noor Salim, Enny Ariyanto, E. S. I. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(1), 260–268.
- Salvatore, D. (2012). *Microeconomics* (11th ed.). Oxford University Press.
- Santoso, A., & Wijaya, H. (n.d.). Implementasi Knowledge Management Berbasis Teknologi dalam Peningkatan Kompetensi SDM. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 231–244.
- Sedarmayanti. (n.d.). *Produktivitas Kerja: Konsep dan Aplikasinya*.
- Sharma, R., & Gupta, A. (2020). Managing Generational Diversity in the Workplace: A Systematic Review of the Literature. *Journal of Business Research*, 117, 289–303.
- Siagian. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Suryana, I., & Wahyudi, S. (n.d.). Pengaruh Budaya Digital terhadap Implementasi Teknologi dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 8(3), 85–98.
- Sylvia, V., & Sitio, S. (2023). Faktor Analisis Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Cental Asia, Tbk Dengan Pendekatan Metode Partial Least Square (Pls). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), 35–46. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v13i1.1023>
- Tarigan, R. (2024). *Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia di Era Digital: Mengelola Kekuatan Kerja Multi-generasi*. Universitas Medan Area.
- Twenge, J. M. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142.
- Update, S. (n.d.). 6 Perbedaan Gen Z dan Generasi X di Tempat Kerja, Kamu Termasuk yang Mana? *Diakses*. <https://www.sukabumiupdate.com/life/147668/6-perbedaan-gen-z-dan-generasi-x-di-tempat-kerja-kamu-termasuk-yang-mana>
- Venkatesh, V., & Bala, H. (2008). *Technology Acceptance Model 3 and a Research Agenda on Interventions*. Decision Sciences.
- Wulandari, Y., & Kusjono, G. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3), 497–505. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41697>
- Yuniar, W., & Mahmud, F. (n.d.). Pengaruh Manajemen Kinerja Berbasis Digital terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 14(1), 30–42.
- Yuniarsih, T. (2009). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *Halaman*, 157.