

Pengaruh Digital Skill dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Gen Z

**Dwiwahjuni Wulandari¹, Supardi²,
Triyogo Moelyo Adhi³, Subawa⁴, Broto Wiyono⁵**

Email Penulis: dwiwahjuni@gmail.com

Universitas Bina Insani^{1,2,3,4}, Praktisi Industri Digital⁵

Abstrak

Perkembangan teknologi digital menuntut organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguasaan keterampilan digital (digital skill) serta peningkatan keterlibatan kerja (employee engagement), khususnya pada Generasi Z yang merupakan digital native. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital skill dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z di Kawasan Industri MM2100, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $7,156 > 1,985$. Selain itu, employee engagement juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $6,403 > 1,985$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar $269,701 > 3,09$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,904 menunjukkan bahwa digital skill dan employee engagement mampu menjelaskan 90,4% variasi kinerja karyawan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan digital, tetapi juga oleh tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan pengembangan digital skill dan strategi peningkatan employee engagement untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: digital skill, employee engagement, kinerja karyawan, Generasi Z

Abstract

The development of digital technology requires organizations to improve employee performance through mastery of digital skills and increased employee engagement, particularly among Generation Z, who are digital natives. This study aims to analyze the influence of digital skills and employee engagement on the performance of Generation Z employees. The research method used was a quantitative approach with a survey. The study population was Generation Z employees in the MM2100 Industrial Estate, with a sample of 100 respondents determined using a purposive sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS through validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression.

The results showed that digital skills had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $7.156 > 1.985$. Furthermore, employee engagement also had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $6.403 > 1.985$. Simultaneously, these two variables significantly influence employee performance, with an F-value of $269.701 > 3.09$ and a significance level of < 0.05 . The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.904 indicates that digital skills and Employee Engagement explain 90.4% of the variation in employee performance.

This study concludes that improving the performance of Generation Z employees is influenced not only by digital skills but also by the level of employee engagement. Therefore, organizations need to integrate digital skills development and employee engagement strategies to achieve optimal performance.

Keywords: digital skills, employee engagement, employee performance, Generation Z

Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi digital menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, terutama dalam penguasaan keterampilan digital (digital skill). Generasi Z sebagai generasi yang lahir di era digital memiliki karakteristik sebagai digital natives, sehingga diharapkan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi di lingkungan kerja. Namun demikian, kemampuan digital saja tidak selalu menjamin peningkatan kinerja karyawan tanpa didukung oleh faktor psikologis dan organisasi lainnya seperti employee engagement.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam konteks organisasi modern, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Penelitian oleh Manasikana dan Mutamimah (2026) menunjukkan bahwa rendahnya employee engagement dapat menghambat optimalisasi kinerja, khususnya pada karyawan Generasi Z yang memiliki kebutuhan akan lingkungan kerja yang fleksibel dan suportif.

Selain itu, keterampilan digital juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Umamy et al. (2024) menemukan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z, meskipun tidak selalu berdampak langsung tanpa adanya faktor pendukung seperti etika kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Nursesa dan Achmad (2025) yang menyatakan bahwa digital skill readiness berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama ketika didukung oleh variabel intervening seperti kesejahteraan karyawan.

Di sisi lain, employee engagement telah terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan berbagai aspek kinerja organisasi. Wibaselppa et al. (2025) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan berperan signifikan dalam meningkatkan retensi serta produktivitas tenaga kerja, terutama pada generasi muda seperti Gen Z. Penelitian lain oleh Sholihah dan Irmawati (2025)

menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor digital dan kinerja.

Lebih lanjut, literasi digital dan inovasi kerja juga berperan dalam membentuk keterikatan kerja. Alfyon dan Rostiana (2024) menyatakan bahwa literasi digital berkontribusi terhadap peningkatan employee engagement, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan Generasi Z. Sementara itu, Rusli et al. (2025) menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi digital oleh Generasi Z memberikan kontribusi terhadap efektivitas kinerja dalam organisasi.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, strategi peningkatan employee engagement menjadi kunci dalam mengelola tenaga kerja Generasi Z. Rahman et al. (2024) menekankan pentingnya strategi HR yang mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan Gen Z melalui pendekatan yang sesuai dengan karakteristik mereka. Selain itu, Hastuti et al. (2025) menunjukkan bahwa employee engagement juga berperan sebagai mediator dalam meningkatkan retensi karyawan Generasi Z di era digital.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat learning agility yang tinggi, terutama dalam beradaptasi dengan teknologi digital, namun masih menghadapi tantangan dalam pengalaman kerja dan keterampilan interpersonal (Prayogi et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mereka unggul dalam aspek digital, faktor keterlibatan kerja tetap menjadi aspek krusial dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa digital skill dan employee engagement merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada Generasi Z. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana kedua variabel tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan Gen Z dalam konteks organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh digital skill dan employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan fokus pada karyawan Generasi Z.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh digital skill dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif melalui analisis statistik, sehingga hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kawasan Industri MM2100. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 dan berdomisili atau bekerja di wilayah tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error rate) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi: (1) termasuk dalam kategori Generasi Z, (2) berstatus sebagai karyawan aktif, dan (3) memiliki pengalaman dalam penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang nilai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh digital skill dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Generasi Z, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Generasi Z dengan jumlah sebanyak 100 orang. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, karakteristik responden dianalisis berdasarkan beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Mayoritas responden berada pada rentang usia Generasi Z yang dikenal memiliki tingkat kedekatan yang tinggi dengan teknologi digital serta aktif dalam penggunaannya dalam aktivitas sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan.

Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis pengaruh digital skill dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan kondisi aktual serta memberikan gambaran yang akurat mengenai perilaku dan karakteristik Generasi Z di dunia kerja.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Digital Skill, Employee Engagement, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Digital Skill (X1)	X1.1	0.641	> 0.1966	VALID
	X1.2	0.436	> 0.1966	VALID
	X1.3	0.607	> 0.1966	VALID
	X1.4	0.540	> 0.1966	VALID
	X1.5	0.610	> 0.1966	VALID
	X1.6	0.591	> 0.1966	VALID
	X1.7	0.471	> 0.1966	VALID
	X1.8	0.627	> 0.1966	VALID
	X1.9	0.522	> 0.1966	VALID
	X1.10	0.624	> 0.1966	VALID
	X1.11	0.713	> 0.1966	VALID
	X1.12	0.471	> 0.1966	VALID
	X1.13	0.487	> 0.1966	VALID
	X1.14	0.499	> 0.1966	VALID
	X1.15	0.501	> 0.1966	VALID
Employee Engagement (X2)	X2.1	0.675	> 0.1966	VALID
	X2.2	0.589	> 0.1966	VALID
	X2.3	0.400	> 0.1966	VALID
	X2.4	0.423	> 0.1966	VALID
	X2.5	0.641	> 0.1966	VALID
	X2.6	0.645	> 0.1966	VALID
	X2.7	0.492	> 0.1966	VALID
	X2.8	0.575	> 0.1966	VALID
	X2.9	0.497	> 0.1966	VALID
	X2.10	0.595	> 0.1966	VALID

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X2.11	0.448	> 0.1966	VALID
	X2.12	0.477	> 0.1966	VALID
	X2.13	0.595	> 0.1966	VALID
	X2.14	0.478	> 0.1966	VALID
	X2.15	0.481	> 0.1966	VALID
	Y.1	0.652	> 0.1966	VALID
	Y.2	0.598	> 0.1966	VALID
	Y.3	0.595	> 0.1966	VALID
	Y.4	0.694	> 0.1966	VALID
	Y.5	0.596	> 0.1966	VALID
	Y.6	0.596	> 0.1966	VALID
	Y.7	0.458	> 0.1966	VALID
	Y.8	0.479	> 0.1966	VALID
	Y.9	0.549	> 0.1966	VALID
	Y.10	0.527	> 0.1966	VALID

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 31, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel *digital skill*, *employee engagement*, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *r tabel* (0.1966). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian memiliki tingkat validitas yang baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan **valid** dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel *digital skill*, *employee engagement*, dan kinerja karyawan pada Generasi Z.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian ini menggunakan metode **Cronbach's Alpha** dengan bantuan program SPSS. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Keterangan
1 Digital Skill	0,886	> 0,70	Reliabel
2 Employee Engagement	0,897	> 0,70	Reliabel
3 Kinerja Karyawan	0,778	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 31, 2026

Hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu *digital skill*, *employee engagement*, dan kinerja karyawan, memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode **Kolmogorov-Smirnov (K-S)**. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) lebih besar dari 0,05.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Keterangan	Unstandardized Residual
N	100
Mean	0.0000000
Std. Deviation	1.89164820
Absolute	0.080
Positive	0.053
Negative	-0.080
Test Statistic	0.080
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.149

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 31, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 3, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) sebesar 0,149. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh *digital skill* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Generasi Z dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

**Tabel 1
Uji Multikolinieritas**

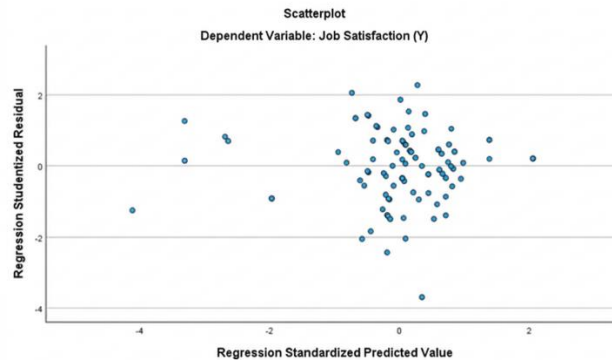
Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Digital Skill (X1)	0.132	8.578	Tidak terjadi multikolinieritas
Employee Engagement (X2)	0.132	8.578	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 31, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Digital Skill memiliki nilai tolerance sebesar 0,132 dan nilai VIF sebesar 8,578, sedangkan variabel Employee Engagement memiliki nilai tolerance sebesar 0,133 dan nilai VIF sebesar 8,578. Karena seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan yang terlalu kuat satu sama lain sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastis. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode scatterplot dan uji Glejser.



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 31, 2026

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.246	1.970		3.348	.001
	Human-AI Collaboration (X1)	-.028	.044	-.179	-.651	.617
	Digital Competence (X2)	-.002	.044	-.011	-.040	.978

a. Dependent Variable: ABSRES

Gambar 2. Hasil Uji Glejser

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 31, 2026

Selain itu, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Digital Skill sebesar 0,617 dan Employee Engagement sebesar 0,978, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual, sehingga model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen terdiri dari digital skill dan employee engagement.

Coefficients ^a							
del	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.852	1.549		3.131	.002		
Human-AI Collaboration	.221	.016	.345	3.156	.002	.132	7.5
Digital Competence (X2)	.376	.070	.590	5.403	<.001	.132	7.5

. Dependent Variable: Job Satisfaction (Y)

Gambar 3. Uji Regresi Linier Berganda

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 31, 2026

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,852 + 0,221X_1 + 0,376X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh digital skill (X1) dan employee engagement (X2). Nilai konstanta sebesar 5,852 menunjukkan tingkat kinerja karyawan ketika variabel digital skill dan employee engagement dianggap bernilai nol.

Koefisien regresi sebesar 0,221 pada variabel digital skill menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada digital skill akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,221, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,376 pada variabel employee engagement menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada employee engagement akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,376.

Hasil ini menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan digital skill dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z. Hal ini mengindikasikan bahwa selain kemampuan digital, keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

Uji Kelayakan Model Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 2
Hasil Uji T

Variabel	T hitung		T tabel	Keterangan
Digital Skill (X1)	7,156	>	1,985	Berpengaruh
Employee Engagement (X2)	6,403	>	1,985	Berpengaruh

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 31, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel digital skill memiliki nilai t hitung sebesar 7,156, yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,985, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa digital skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel employee engagement memiliki nilai t hitung sebesar 6,403, yang juga lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,985, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa employee engagement juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Kelayakan Model Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1962.655	2	986.328	269.701	<,001 ^b
	Residual	354.255	97	3.652		
	Total	2316.910	99			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction (Y)

b. Predictors: (Constant), Digital Competence (X2), Human-AI Collaboration (X1)

Gambar 4. Hasil Uji F

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 31, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 269,701, yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,09, serta nilai signifikansi < 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel digital skill dan employee engagement secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan digital yang didukung oleh keterlibatan karyawan secara bersamaan mampu meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.887	.904	1.911

a. Predictors: (Constant), Digital Competence (X2), Human-AI Collaboration (X1)

b. Dependent Variable: Job Satisfaction (Y)

Gambar 5. Koefisien Determinasi

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 31, 2025

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,904.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel digital skill dan employee engagement mampu menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan sebesar 90,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 9,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Digital Skill terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa digital skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t, di mana nilai t hitung sebesar 7,156 lebih besar dari t tabel (1,985). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan digital yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Generasi Z sebagai digital native memiliki keunggulan dalam mengakses, memahami, dan memanfaatkan teknologi digital untuk menunjang pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Umamy et al. (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Generasi Z. Selain itu, penelitian Nursea dan Achmad (2025) juga menemukan bahwa digital skill readiness berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi tuntutan transformasi digital di lingkungan kerja.

Lebih lanjut, Rusli et al. (2025) mengungkapkan bahwa pemanfaatan teknologi digital oleh Generasi Z mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini memperkuat temuan bahwa digital skill merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,403 yang lebih besar dari t tabel (1,985), sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung memiliki semangat kerja (*vigor*), dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibaselppa et al. (2025) yang menyatakan bahwa employee engagement berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Sholihah dan Irmawati (2025) juga menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Penelitian Rahman et al. (2024) turut menegaskan bahwa strategi peningkatan employee engagement sangat penting dalam mengelola karyawan Generasi Z, karena generasi ini cenderung membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung, fleksibel, dan memberikan makna dalam pekerjaan. Dengan demikian, keterlibatan karyawan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Digital Skill dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa digital skill dan employee engagement secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 269,701 lebih besar dari F tabel (3,09) dan tingkat signifikansi $< 0,05$. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,904 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 90,4% variasi kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis berupa digital skill, tetapi juga oleh faktor psikologis berupa employee engagement. Kombinasi antara kompetensi digital dan keterlibatan kerja menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Alfyon dan Rostiana (2024) yang menyatakan bahwa literasi digital dapat meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Hastuti et al. (2025) menunjukkan bahwa employee engagement dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan retensi karyawan Generasi Z di era digital.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat konsep bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara pengembangan kemampuan digital dan peningkatan keterlibatan karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *digital skill* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Generasi Z, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Digital skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi digital, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih produktif, memiliki semangat kerja, serta mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

3. *Digital skill* dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini mampu menjelaskan sebesar 90,4% variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kombinasi antara kemampuan digital dan keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk:

- Meningkatkan program pelatihan dan pengembangan *digital skill* guna mendukung karyawan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang semakin pesat.
- Menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan *employee engagement*, seperti memberikan apresiasi, peluang pengembangan karier, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif.
- Mengintegrasikan penggunaan teknologi digital dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan untuk:

- Terus meningkatkan kemampuan digital secara mandiri guna menunjang efektivitas dan efisiensi kerja.
- Meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan dengan menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan partisipasi aktif dalam organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- Menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi.
- Menggunakan metode analisis yang lebih kompleks seperti SEM atau PLS untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.
- Memperluas objek penelitian pada sektor atau wilayah yang berbeda agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu *digital skill* dan *employee engagement*, sehingga belum mencakup seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada 100 responden, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi karyawan Generasi Z.
3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner secara daring, sehingga terdapat kemungkinan bias subjektivitas dari responden dalam memberikan jawaban.
4. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu wilayah/objek penelitian, sehingga hasil penelitian mungkin berbeda apabila dilakukan pada konteks organisasi atau lokasi yang berbeda.

Daftar Referensi

- Alfyoni, G. A., & Rostiana. (2024). Peran Literasi Digital terhadap Keterikatan Kerja Gen Z. <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/6890>
- Alruthaya, A., et al. (2021). The Application of Digital Technology and Gen Z Characteristics. <https://arxiv.org/abs/2111.05991>
- Hastuti, E. S., Puspita, M., & Ramdani, A. D. (2025). Pengaruh Workforce Agility terhadap Retensi yang Dimediasi Employee Engagement pada Karyawan Gen Z di Era Digital. <https://jurnalunibi.unibi.ac.id/ojs/index.php/IIPSI/article/view/1396>
- Kycia, R. A., et al. (2021). Towards the Global Vision of Engagement of Generation Z at the Workplace. <https://arxiv.org/abs/2112.15401>
- Manasikana, M., & Mutamimah. (2026). Peningkatan Employee Performance Berbasis Employee Engagement pada Karyawan Generasi Z di Semarang. <https://ejournal.yasin-alsys.org/arzusin/article/view/9135>
- Nursesasa, P. C. P., & Achmad, N. (2025). Pengaruh Digital Skill Readiness terhadap Kinerja Karyawan. <https://journal.yrpioku.com/index.php/ceej/article/view/10035>
- Prayogi, K. R., Sari, D. I. P., & Nurmaseli. (2025). Learning Agility of Gen Z Employees. <https://ejournal.jendelaedukasi.id/index.php/IJP/article/view/2486>
- Rahman, A., Supriadi, A., & Marwana. (2024). HR Strategies in Increasing Employee Engagement in Generation Z. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/7370>
- Rusli, R., et al. (2025). Peranan Gen Z dalam Pengembangan SDM melalui Teknologi Digital. <https://ejournal.yasin-alsys.org/aldyas/article/view/5360>
- Sholihah, R. A., & Irmawati. (2025). Pengaruh Teknologi Digital dan Fleksibilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Gen Z. <https://ejournal.upi.edu/index.php/IJDB/article/view/97643>
- Umamy, S. H., Laili, J., & Saibah. (2024). Menjembatani Kompetensi Digital dan Kinerja Tendik Gen Z. <https://jurnal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/11871>
- Wibaselpa, A., et al. (2025). The Role of Employee Engagement in Increasing Retention. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/450>