



Perbedaan Pola Pikir Karyawan Generasi X dan Generasi Y (Milenial) dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja

(Studi Kasus: Universitas Langlangbuana Bandung)

Devi Febrianti^{1*}, Inne Satyawisudarini², Dedi Junaedi³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Langlangbuana, Indonesia

Email: dd291683@gmail.com¹, isatyawisudarini@gmail.com², dedijunaedi@unla.ac.id³

*Penulis Korespondensi: dd291683@gmail.com

Abstract. Information technology is a crucial instrument for enhancing work effectiveness in the digital era, yet the potential mindset differences between generations are often perceived to influence technology adoption and individual performance. This study aims to analyze the influence of IT-related mindset on work effectiveness and compare work effectiveness between Generation X and Generation Y employees at Universitas Langlangbuana. The study employed a quantitative method using a census sampling technique with 83 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression and Independent Samples T-Test via IBM SPSS 27 software. The results indicate that neither Generation X's nor Generation Y's mindset significantly influences work effectiveness. Furthermore, there were no significant differences found in IT-utilization mindset or work effectiveness between the two generations. These findings suggest that within Universitas Langlangbuana, generation is not a primary differentiator for work effectiveness. Both generations demonstrated similar response profiles, likely due to their adaptation to the same prevailing work ecosystem, implying that other factors, such as individual work experience or organizational culture, may be more dominant in determining employees' work effectiveness.

Keywords: Generation X; Generation Y; Information Technology; UTAUT; Work Effectiveness.

Abstrak. Teknologi informasi merupakan instrumen krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja di era digital, namun perbedaan pola pikir antargenerasi sering dianggap memengaruhi tingkat adopsi dan kinerja individu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pola pikir dalam pemanfaatan teknologi informasi serta menguji perbedaan efektivitas kerja antara karyawan Generasi X dan Generasi Y di Universitas Langlangbuana. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sensus (sampling jenuh) terhadap 83 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dan Independent Samples T-Test dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola pikir Generasi X maupun Generasi Y tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Selain itu, pengujian perbedaan menunjukkan tidak adanya kesenjangan yang signifikan dalam persepsi pemanfaatan teknologi informasi maupun tingkat efektivitas kerja antara kedua generasi tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa di lingkungan Universitas Langlangbuana, faktor generasi tidak menjadi pembeda utama dalam menentukan efektivitas kerja. Karyawan dari kedua generasi cenderung memiliki profil tanggapan yang serupa, kemungkinan karena telah beradaptasi dengan ekosistem kerja yang sama, sehingga faktor lain seperti pengalaman kerja dan budaya organisasi mungkin lebih dominan dalam memengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Efektivitas Kerja; Generasi X; Generasi Y; Pemanfaatan Teknologi Informasi; UTAUT.

1. LATAR BELAKANG

Teknologi informasi telah menjadi instrumen vital dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas organisasi di era digital. Efektivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mencapai target pekerjaan secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Di Indonesia, tuntutan adaptasi teknologi ini didukung oleh UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mengamanatkan profesionalisme tenaga kependidikan dalam menguasai teknologi. Keberhasilan adopsi teknologi sangat dipengaruhi oleh pola pikir (*mindset*) individu

dalam menghadapi tantangan. Menurut Dweck (2006), pola pikir merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menghadapi tantangan, belajar dari pengalaman, serta beradaptasi terhadap perubahan. Perbedaan pola pikir ini sering kali dibentuk oleh karakteristik generasi; menurut Strauss dan Howe (1991), setiap generasi dibentuk oleh kondisi sosial, ekonomi, dan teknologi yang berbeda sehingga menghasilkan cara pandang yang unik. Generasi X (1965–1980) dikenal mandiri dan berhati-hati terhadap perubahan, sedangkan Generasi Y atau Milenial (1981–1996) yang tumbuh bersama internet dikenal lebih adaptif dan terbuka terhadap inovasi, sebagaimana dikemukakan oleh Tapscott (2009).

Data Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan dominasi Generasi Milenial (54,33%) dibandingkan Generasi X (21%) dalam angkatan kerja Indonesia. Kesenjangan keterampilan ini dipertegas oleh survei *Indonesia Digital Skill Readiness* (2022) yang mencatat bahwa Generasi Milenial memiliki tingkat kepercayaan diri lebih tinggi (62%) dalam menggunakan aplikasi digital dibanding Generasi X (34%). Fenomena ini terlihat di Universitas Langlangbuana, di mana terdapat variasi tingkat kemandirian dan kecepatan adaptasi sistem informasi akademik antar generasi. Mengingat penelitian mengenai pola pikir berbasis generasi terhadap efektivitas kerja di perguruan tinggi masih terbatas, penelitian mengenai Perbedaan Pola Pikir Karyawan Generasi X dan Generasi Y (Milenial) dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

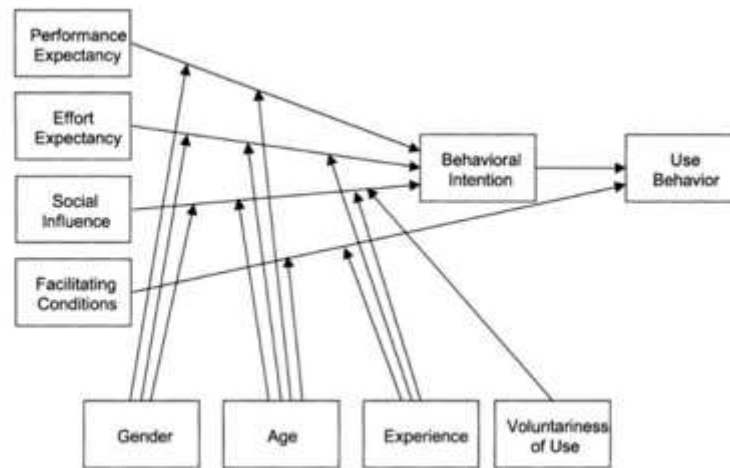
Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Secara fundamental, manajemen didefinisikan sebagai integrasi antara seni dan ilmu dalam menjalankan fungsi organisasi. Dalam praktiknya, konsep ini mencakup rangkaian aktivitas sistematis—mulai dari perencanaan hingga pengawasan—yang ditujukan untuk memastikan setiap target organisasi dapat tercapai secara efektif (Robbins & Coulter, 2022; Jones & George, 2023). Dalam konteks pengelolaan tenaga kerja, manajemen ini diwujudkan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu pendekatan terintegrasi yang mencakup perancangan pekerjaan, pengembangan kemampuan, serta sistem penghargaan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Armstrong, 2021; Noe et al., 2021). MSDM meliputi serangkaian kebijakan dan praktik strategis—seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, hingga penilaian kinerja—yang bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Seluruh fungsi tersebut, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja hingga pemeliharaan kesejahteraan karyawan, saling bersinergi dalam memberdayakan sumber daya manusia agar berkontribusi

optimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi (Dessler, 2022). Melalui integrasi seluruh fungsi tersebut, organisasi dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi dan motivasi yang relevan untuk mendukung keberlangsungan serta produktivitas jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan landasan krusial bagi organisasi dalam memfasilitasi adaptasi karyawan terhadap tuntutan teknologi informasi demi tercapainya efektivitas kerja yang diharapkan. Karakteristik Generasi X dan Generasi Y (Milenial).

Variasi pola pikir antargenerasi menjadi isu krusial dalam MSDM, terutama saat mengaitkannya dengan adopsi teknologi untuk mengoptimalkan efektivitas kerja. Perbedaan tersebut tidak sekadar didorong oleh faktor usia, melainkan hasil akumulasi pengalaman hidup, pengaruh lingkungan sosial, serta dinamika perkembangan teknologi yang relevan bagi setiap generasi (Robbins & Judge, 2022; Wibowo, 2022). Perbedaan karakteristik antargenerasi dibentuk oleh kondisi sosial dan perkembangan teknologi yang berbeda pada masanya. Generasi X (1965–1980): Memiliki pola pikir yang mandiri, berorientasi pada hasil, loyal, serta cenderung berhati-hati dan rasional dalam menerima perubahan teknologi. Generasi Y (1981–1996): Memiliki pola pikir yang adaptif, terbuka terhadap inovasi, menyukai kolaborasi, dan sangat bergantung pada teknologi digital untuk fleksibilitas kerja. *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT). *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) merupakan kerangka teoretis yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat penerimaan teknologi dengan menganalisis berbagai faktor penentu keberhasilan sistem informasi serta mempertimbangkan pengaruh sosial yang melingkupinya (Zuiderwijk et al., 2015).

Model UTAUT dibangun oleh empat faktor utama—yaitu *performance expectancy*, *effort expectancy*, *social influence*, dan *facilitating conditions*—yang secara kolektif menentukan niat perilaku (*behavioral intention*) seseorang dalam mengadopsi teknologi. Selain itu, model ini juga melibatkan faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, dan pengalaman sebagai variabel moderasi yang memengaruhi hubungan antarfaktor tersebut (Venkatesh et al., 2012).



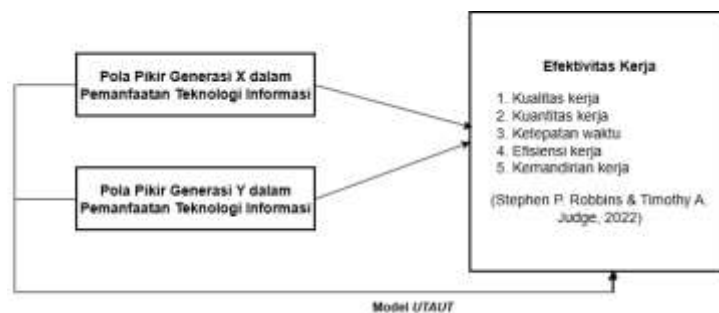
Gambar 1. Model UTAUT

Variabel pemanfaatan teknologi informasi dalam penelitian ini diturunkan dari empat dimensi utama model UTAUT, yaitu: ekspektasi kinerja yang mengukur manfaat teknologi terhadap peningkatan produktivitas, ekspektasi usaha yang meninjau aspek kemudahan penggunaan, pengaruh sosial yang mencakup dorongan lingkungan kerja, serta kondisi pendukung yang merujuk pada ketersediaan fasilitas infrastruktur teknologi. Efektivitas Kerja Efektivitas kerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal (Wibowo, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa efektivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kinerja organisasi, yang mencakup kualitas hasil, ketepatan waktu, dan pencapaian target. Dalam era organisasi modern, efektivitas juga menuntut karyawan untuk bekerja secara adaptif, kolaboratif, dan responsif terhadap perkembangan teknologi (Noe et al., 2021).

Terdapat beberapa prinsip utama yang mendasari efektivitas kerja: Ketepatan (*Accuracy*): Kesesuaian antara hasil kerja dengan standar dan tujuan yang ditetapkan (Robbins & Judge, 2022). Kecepatan (*Speed*): Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu efisien yang merupakan indikator utama kinerja (Gibson et al., 2021). Efisiensi (*Efficiency*): Pemanfaatan sumber daya secara optimal, yang dalam organisasi modern sangat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi informasi (Wibowo, 2022). Keselamatan (*Safety*): Memastikan proses pekerjaan tidak menimbulkan risiko atau dampak negatif bagi individu maupun organisasi (Goetsch, 2021). Pencapaian efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat organisasional seperti sistem pengawasan, motivasi, dan ketersediaan informasi maupun faktor personal karyawan. Faktor personal yang krusial meliputi

karakteristik individu, sikap terhadap pekerjaan, pengalaman kerja, serta minat dan harapan pribadi yang mendorong keterlibatan individu dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Merujuk pada paparan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: H_1 : Terdapat pengaruh *Performance Expectancy*, *Effort Expectancy*, *Social Influence*, dan *Facilitating Conditions* secara simultan terhadap Efektivitas Kerja karyawan di Universitas Langlangbuana. H_2 : Terdapat perbedaan signifikan pada *Pola Pikir Pemanfaatan TI (UTAUT)* antara karyawan Generasi X dan Generasi Y. H_3 : Terdapat perbedaan signifikan *Efektivitas Kerja* antara karyawan Generasi X dan Generasi Y.

Adapun paradigma penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. Paradigma Penelitian.

Paradigma penelitian ini memetakan hubungan antara pola pikir karyawan, penggunaan teknologi, dan efektivitas kerja dalam perbandingan Generasi X dan Generasi Y (Milenial). Dalam model ini, pola pikir diposisikan sebagai variabel independen utama yang menentukan cara individu menyikapi perubahan dan tantangan teknologi di tempat kerja.

3. METODE PENELITIAN

Populasi yang menjadi sasaran dalam studi ini adalah tenaga kerja di lingkungan Universitas Langlangbuana yang berasal dari Generasi Y dan Generasi Z, yang terdiri dari 181 orang, meliputi klasifikasi *Baby Boomers* sebanyak 5 orang, Generasi X sebanyak 44 orang, Generasi Y (Milenial) sebanyak 39 orang, dan Generasi Z sebanyak 93 orang. Namun, penelitian ini difokuskan pada karyawan dengan klasifikasi Generasi X dan Generasi Y (Milenial) karena kedua generasi tersebut dianggap memiliki karakteristik dan pengalaman kerja yang relevan dengan variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang tersedia, yaitu 83 karyawan, sebagai sampel utama. Pendekatan sensus dipilih untuk mendapatkan gambaran menyeluruh yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui

penyebaran kuesioner berbasis Google Form yang didistribusikan melalui media sosial dan layanan pesan digital seperti WhatsApp dan untuk data sekunder penulis memperoleh data dari jurnal-jurnal online dan sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis data pre-test (uji validitas dan uji reabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis linear berganda/. Dalam menganalisis data, peneliti memanfaatkan aplikasi IBM SPSS 27 dengan level signifikansi yang dipatok pada 5%. Adapun teknik analisis yang digunakan meliputi uji koefisien determinasi (R^2), uji statistik F, uji statistik T, dan *Independent Sample T-Test*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 83 karyawan Universitas Langlangbuana sebagai responden, yang terdiri dari 44 responden Generasi X (53%) dan 39 responden Generasi Y/Milenial (47%). Secara komposisi gender, partisipasi didominasi oleh laki-laki (55%) dibandingkan perempuan (45%), dengan profil usia yang bervariasi pada masing-masing generasi. Responden tersebar secara luas di berbagai unit kerja universitas, dengan jumlah terbanyak berasal dari unit BAUM (14 orang). Peneliti berharap bahwa keterlibatan berbagai unit kerja ini mampu memberikan perspektif yang mendalam dan lengkap bagi studi ini mengenai perbedaan pola pikir antargenerasi dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Hasil analisis deskriptif terhadap 83 responden menunjukkan persepsi yang positif terhadap pemanfaatan teknologi informasi (TI) dan efektivitas kerja di Universitas Langlangbuana, dengan nilai rata-rata (*mean*) variabel berada di atas angka 3,00 (kategori netral menuju setuju). Untuk pola pikir Generasi X (rata-rata 3,30–3,68) dan Generasi Y (rata-rata 3,31–3,64), dimensi *Performance Expectancy* dan *Facilitating Conditions* menjadi aspek paling kuat, sementara aspek pengaruh sosial (*Social Influence*) masih berada pada level moderat dan memerlukan penguatan. Pada variabel Efektivitas Kerja (rata-rata 3,36–3,86), item mengenai peran TI dalam mengurangi kesalahan kerja (YK_7) tercatat sebagai aspek terkuat (mean 3,855), sedangkan standardisasi hasil kerja (YK_3) menjadi aspek yang memerlukan optimalisasi lebih lanjut (mean 3,361). Secara keseluruhan, meskipun tingkat kematangan digital karyawan berada pada posisi moderat-positif yang stabil (standar deviasi rata-rata 0,86–1,21), integrasi TI telah terbukti mendukung pencapaian target, ketepatan waktu, dan akurasi kerja, sehingga perlu adanya perbaikan berkelanjutan pada aspek yang memiliki nilai rata-rata rendah untuk memastikan efektivitas kerja yang merata.

Peneliti terlebih dahulu melakukan analisis data *pre-test* dengan mengambil sampel responden sebanyak 30 orang untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel ekspektasi kinerja (*performance expectancy*), ekspektasi usaha (*effort expectancy*), pengaruh sosial (*social influence*), dan kondisi pendukung (*facilitating conditions*). Langkah ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah instrumen kuesioner yang disebarakan telah memenuhi standar kelayakan dan mampu memberikan hasil yang akurat serta konsisten dalam mengukur persepsi karyawan terkait pemanfaatan teknologi informasi.

Interpretasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

Variabel Penelitian	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar Kriteria	Keterangan
Performance Expectancy (PE)	4	0.885	> 0,60	Reliabel
Effort Expectancy (EE)	4	0.842	> 0,60	Reliabel
Social Influence (SI)	4	0.891	> 0,60	Reliabel
Facilitating Conditions (FC)	4	0.91	> 0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja (YK)	8	0.905	> 0,60	Reliabel

Validitas instrumen ditentukan dengan membandingkan *r*-hitung yang diperoleh dengan nilai *r*-tabel yang telah ditetapkan, setiap item pernyataan memiliki *r*-tabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil pengujian terhadap 24 item pernyataan (A1 hingga E8), setiap butir pernyataan dinyatakan valid, yang berarti tidak ada item yang harus digugurkan dari penelitian ini. dan seluruh indikator dapat digunakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, konsistensi instrumen diuji melalui nilai *Cronbach's Alpha* (CA) dengan ambang batas penerimaan di atas 0,60. Berdasarkan temuan pengujian, seluruh variabel—meliputi *Performance Expectancy* (0,885), *Effort Expectancy* (0,842), *Social Influence* (0,891), *Facilitating Conditions* (0,910), serta Efektivitas Kerja (0,905)—telah memenuhi kriteria reliabilitas karena melampaui standar tersebut. Oleh karena itu, instrumen ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya, dengan rincian mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model penelitian ini valid, yang dibuktikan dengan distribusi data yang normal (uji *Shapiro-Wilk*, $\alpha = 0,05$), serta tidak ditemukannya gejala multikolinearitas maupun heteroskedastisitas.

Interpretasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	29.179	1.039		.000
	GenX	-.001	.052	-.005	.984
	GenY	.003	.052	.014	.953

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Analisis data SPSS

Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS 27, X (Sig. 0,984) dan Generasi Y (Sig. 0,953), ditemukan bahwa variabel pola pikir Generasi X maupun Generasi Y tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja

Interpretasi Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.010 ^a	.000	-.025	6.52909

a. Predictors: (Constant), GenY, GenX

Sumber: Analisis data SPSS

Interpretasi Uji F generasi X dan Y

Tabel 4. Hasil uji F generasi X dan Y.

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	.325	2	.163	.996 ^b
	Residual	3410.326	80	42.629	
	Total	3410.651	82		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), GenY, GenX

Sumber: Analisis data SPSS

Interpretasi Uji t secara keseluruhan untuk kedua generasi Y dan Z

Tabel 5. Hasil Uji t.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	29.179	1.039		.000
	GenX	-.001	.052	-.005	.984
	GenY	.003	.052	.014	.953

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Analisis data SPSS

Uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa baik variabel GenX (Sig. 0,984) maupun GenY (Sig. 0,953) tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Universitas Langlangbuana, karena nilai signifikansi keduanya melampaui ambang batas 0,05. Temuan ini konsisten dengan hasil uji simultan (uji F) yang menyatakan bahwa variabel-variabel dalam model penelitian tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja, sehingga hipotesis penelitian ditolak. Kondisi ini mengisyaratkan adanya faktor lain di luar model yang lebih dominan dalam menentukan efektivitas kerja karyawan.

Interpretasi Uji independent sample T-test

Analisis Uji Perbedaan Pola Pikir Pemanfaatan TI antara Generasi X dan Generasi Y

Tabel 6. Hasil independent sample T-test Pemanfaatan TI.

Variabel	F (Levene)	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% CI Lower	95% CI Upper
Performance Expectancy	0.045	0.832	0.048	81	0.962	0.030	0.623	-1.210	1.270
Effort Expectancy	0.032	0.859	0.157	81	0.875	0.111	0.707	-1.295	1.518
Social Influence	0.080	0.778	0.246	81	0.806	0.191	0.776	-1.354	1.736
Facilitating Conditions	0.020	0.888	0.172	81	0.864	0.104	0.608	-1.105	1.313

Sumber: Analisis data SPSS

Tabel Group Statistics menunjukkan kesamaan profil tanggapan antara Generasi X (N=44) dan Generasi Y (N=39) di Universitas Langlangbuana, di mana rata-rata skor pada seluruh variabel (seperti Performance Expectancy sebesar 13,57 vs 13,54) menunjukkan selisih yang sangat kecil. Indikasi deskriptif ini memperlihatkan tidak adanya kesenjangan persepsi yang substansial terkait pengalaman teknologi informasi di antara kedua generasi tersebut. Untuk menguji signifikansi perbedaan tersebut secara statistik, digunakan tabel Independent Samples Test dengan pedoman bahwa jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok.

Analisis Uji Perbedaan Efektivitas Kerja antara Generasi X dan Generasi Y

Tabel 7. Hasil independent sample T-test Efektivitas Kerja.

Variabel	F (Levene)	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% CI Lower	95% CI Upper
Efektivitas Kerja	0.019	0.891	0.036	81	0.971	-0.05186	1.42710	-2.89134	2.78761

Sumber: Analisis data SPSS

Berdasarkan data *Independent Samples Test*, perolehan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) mencapai 0,971. Nilai ini yang berada jauh di atas ambang 0,05 mengindikasikan bahwa tidak ada kesenjangan efektivitas kerja yang signifikan antara kedua generasi di Universitas Langlangbuana.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa pola pikir Generasi X dan Generasi Y tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja di Universitas Langlangbuana. Temuan ini diperkuat oleh hasil uji beda (Independent Samples Test) yang menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) untuk seluruh variabel penelitian berada di atas 0,05, yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam persepsi atau pengalaman terkait teknologi informasi antara Generasi X dan Generasi Y.

Menurut peneliti, tidak adanya pengaruh signifikan dari variabel generasi terhadap efektivitas kerja diduga karena responden dari kedua generasi memiliki profil tanggapan yang sangat serupa, dengan selisih rata-rata yang sangat tipis pada dimensi Performance Expectancy, Effort Expectancy, Social Influence, maupun Facilitating Conditions. Kesamaan profil ini mengindikasikan bahwa di lingkungan Universitas Langlangbuana, faktor generasi tidak menjadi pembeda utama dalam menentukan tingkat efektivitas kerja. Hal ini kemungkinan terjadi karena kedua generasi telah berada dalam ekosistem kerja yang sama, di mana kemajuan teknologi dan tuntutan efektivitas kerja telah memaksa kedua kelompok untuk beradaptasi dengan cara yang serupa.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan atau perbedaan efektivitas kerja berdasarkan perbedaan generasi dinyatakan tidak terbukti. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti pengalaman kerja individu, sistem manajemen organisasi, atau budaya kerja internal, mungkin memiliki peran yang jauh lebih dominan dalam menentukan efektivitas kerja karyawan dibandingkan dengan pengelompokan generasi semata.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2023*. Badan Pusat Statistik.
- Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill Education.
- Goetsch, D. L. (2021). *Quality management for organizational excellence: Introduction to total quality*. Pearson.

- Jones, G. R., & George, J. M. (2023). *Contemporary management*. McGraw-Hill Education.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2022). *Status literasi digital di Indonesia 2022*. Direktorat Pemberdayaan Informatika, Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584–2069*. William Morrow and Company.
- Tapscott, D. (2009). *Grown up digital: How the net generation is changing your world*. McGraw-Hill.
- Venkatesh, V., Thong, J. Y. L., & Xu, X. (2012). Consumer acceptance and use of information technology: Extending the unified theory of acceptance and use of technology. *MIS Quarterly*, 36(1), 157–178.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Zuiderwijk, A., Janssen, M., & Dwivedi, Y. K. (2015). Acceptance and use of open data: An adapted UTAUT model. In *Proceedings of the 48th Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 2119–2127). IEEE. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2015.258>