

Studi Komparatif Kinerja Pegawai Generasi X Dan Generasi Y Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal

Comparative Study Of Employee Performance Based On Generation X And Y At Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal

Andika Giovanni Yusuf Reynaldi¹, Ade Irma Susanty²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, dikagvn@telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, adeirma@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan tingkat kinerja generasi X dan generasi Y. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal dengan menggunakan kinerja pada generasi X dan generasi Y sebagai variabel independen. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan merupakan alat bantu kuesioner dengan skala pengukuran *likert* yang disebarkan kepada 35 pegawai generasi X dan 35 pegawai generasi Y Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal dengan hasil yang dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji homogenitas dan uji *mann-whitney*.

Hasil yang didapatkan terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai generasi X dengan generasi Y menggunakan uji *mann-whitney* terutama pada dimensi Teknologi dan Sistem Informasi yang seharusnya diperhatikan oleh organisasi mengingat era industri 4.0 merupakan era dimana teknologi digunakan untuk bekerja secara cepat dan tepat.

Kata Kunci: generasi x, generasi y, kinerja pegawai, sumber daya manusia

Abstract

This study aims to determine and analyze the level of performance of generation X and generation Y. This research was conducted at the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal by using performance in generation X and generation Y as independent variables. This research is quantitative research

The data collection technique used is a questionnaire with a likert measurement scale which is distributed to 35 generation X employees and 35 generation Y employees at Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal with the results analyzed using descriptive analysis, homogeneity test and mann-whitney test.

The results obtained, there is a significant difference between the performance of generation X and generation Y employees using the mann-whitney test, especially on the dimensions of technology and information systems that should be considered by organizations considering the industrial era 4.0 is an era where technology is used to work quickly and precisely.

Keywords: generation x, generation y, employee performance, human resource

I. PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal merupakan instansi Pemerintah Daerah yang menyediakan pelayanan administrasi kependudukan bagi masyarakat dengan domisili terdaftar di Kabupaten Tegal. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari berbagai generasi dengan jumlah pegawai yang banyak. Pelayanan administrasi kependudukan saat ini hampir seluruhnya menggunakan system teknologi informasi, hal ini menyebabkan sebagian pegawai perlu beradaptasi dengan sistem kerja baru yang menggunakan teknologi sehingga kinerjanya terhadap organisasi tidak mengalami penurunan.

Menurut Prawirosentono dalam Fauzi dan Nugroho (2020:3) kinerja pegawai dengan organisasinya sangat berhubungan erat, bila kinerja pegawai baik maka sangat dimungkinkan organisasi tersebut juga baik, pegawai akan memiliki kinerja baik apabila memiliki keahlian tinggi sehingga organisasi yang baik akan memberikan kompensasi yang tinggi sesuai dengan perjanjian.

Penerapan teknologi pada pelayanan kependudukan membawa perubahan yang sangat efektif dan efisien bagi masyarakat maupun bagi pegawai instansi tersebut. Namun dengan beragamnya sumber daya manusia dan generasi didalamnya, tidak semua pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi yang sangat pesat pada penerapan pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. Terlebih di Era Pandemi

seperti sekarang ini, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal menerapkan pembatasan pelayanan dan menerapkan sebagian pegawai untuk bekerja dari rumah atau *Work From Home (WFH)*. WFH menyebabkan penggunaan teknologi menjadi tinggi karena WFH membutuhkan akses penggunaan teknologi komunikasi dan informasi secara terus menerus. Penggunaan teknologi pada akhirnya menjadi komponen wajib bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan adanya sistem WFH. Keragaman generasi yang dimiliki juga mempengaruhi kinerja pegawai dengan tingginya penggunaan teknologi serta tidak semua pegawai dapat menyelesaikan tugasnya saat menggunakan sistem WFH.

Beberapa pegawai gen X menyatakan bahwa kesulitan melaksanakan WFH dikarenakan kurangnya sarana dan prasarana di rumah, sedangkan gen Y dapat melaksanakan WFH dengan mudah karena sarana dan prasarana yang memadai mengingat gen Y yang disebut juga generasi digital memiliki ketertarikan terhadap teknologi. Selain itu gen Y yang terbiasa dengan teknologi cenderung merasa mudah dalam mengoperasikan teknologi sebagai alat komunikasi yang akhirnya menunjang kinerja gen Y saat melaksanakan WFH.

Menurut Howe dan Strauss dalam Putra (2016) perbedaan generasi dapat dilihat berdasarkan kesamaan rentang waktu kelahiran dan kejadian pada masa tersebut. Gen X merupakan generasi yang lahir pada awal kemajuan teknologi seperti komputer dan TV kabel, mereka cenderung mudah beradaptasi, menerima perubahan dengan baik dan cenderung menghitung kontribusi hasil kerjanya seperti yang dinyatakan oleh Jurkiewicz dalam Putra (2016). Dengan adanya permasalahan terkait perbedaan karakteristik kinerja, oleh karena itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut sehingga dapat menemukan metode yang tepat untuk menghadapi permasalahan yang dialami.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui karakteristik Kinerja Generasi X maupun Generasi Y dalam bekerja dan Kinerja Generasi X serta Generasi Y dalam suatu organisasi, oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Studi Komparatif Kinerja Pegawai Generasi X dan Y pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal”**

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Kinerja Pegawai

Menurut Pratama dan Susanti (2020) kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diberikan pegawai terhadap organisasi, sesuai dengan tanggung jawab yang organisasi berikan terhadap pegawai tersebut. Kinerja juga merupakan hasil keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu dengan mempertimbangkan standar hasil kerja dan kriteria yang telah disepakati oleh organisasi dan pegawai menurut Rivai dkk dalam Nuritasari dan Arwiyah (2019).

B. Generasi

Generasi merupakan suatu konstruksi sosial dimana terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis, individu yang menjadi bagian satu generasi berada dalam satu dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama menurut Manheim dalam Putra (2016)

TABEL 1 PENGELOMPOKAN GENERASI

Sumber	Label				
Tapscott (1998)	-	Baby Boom Generation (1946-1964)	Generation X (1965-1975)	Digital Generation (1976-2000)	-
Howe & Strauss (2000)	Silent Generation (1925-1943)	Boom Generation (1943-1960)	13 th Generation (1961-1981)	Millennial Generation (1982-2000)	-
Zemke et al (2000)	Veterans (1922-1943)	Baby Boomers (1943-1960)	Gen-Xers (1960-1980)	Nexters (1980-1999)	-
Lancaster & Stillman (2002)	Traditionalist (1900-1945)	Baby Boomers (1946-1964)	Generation Xers (1965-1980)	Generation Y (1981-1999)	-
Martin & Tulgan (2002)	Silent Generation (1925-1942)	Baby Boomers (1946-1964)	Generation X (1965-1977)	Millenials (1978-2000)	-
Oblinger & Oblinger (2005)	Maturesj (<1946)	Baby Boomers (1947-1964)	Generation Xers (1965-1980)	Gen-Y/NetGen (1981-1995)	Post Millenials (1995-present)

Sumber: Putra (2016)

Generasi X

Cennamo dan Gardner dalam Mulyanti (2021) turut mengemukakan bahwa generasi X merupakan generasi yang meyakini kemandirian dan fleksibilitas yang ditunjukkan untuk meraih keseimbangan kehidupan kerja maupun jam kerja. Generasi ini tumbuh selama terjadi perubahan teknologi dan sosial yang disertai kondisi ketidakamanan finansial, keluarga dan sosial,

C. Generasi Y

Zemke dkk dalam Fathonah dkk (2016) menyadari bahwa pegawai generasi Y lebih kooperatif dan optimis dibandingkan dengan generasi sebelumnya serta memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa generasi Y merupakan generasi digital yang membutuhkan penghargaan atas keahlian yang mereka miliki.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan hubungan antara variabel yang disusun dari deskripsi berbagai teori. Deskripsi teori-teori tersebut selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa yang berhubungan dengan variabel yang diteliti menurut Sugiyono dalam Pratama dan Susanti (2020) Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran yaitu suatu penjelasan secara konseptual tentang bagaimana keterkaitan hubungan pada setiap variabel penelitian terhadap teori. Berdasarkan referensi dari teori peneliti memilih salah satu teori menurut Mangkunegara (2014) kinerja pegawai akan dinilai baik atau buruk berdasarkan aspek-aspek atau dimensi yaitu:

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran
3. Kehadiran
4. Kerja sama
5. Keandalan
6. Inisiatif
7. Pengetahuan tentang pekerjaan
8. Tanggung jawab
9. Pemanfaatan waktu
10. Kreatifitas
11. Teknologi
12. Sistem informasi

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini bersifat komparatif. Penelitian ini membandingkan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda atau dua waktu yang berbeda menurut Sugiyono dalam Nuritasari dan Arwiyah (2019) Penerapan penelitian komparatif ini digunakan untuk mengetahui kinerja pegawai berdasarkan generasi X dan Y sehingga dapat menemukan metode yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai generasi X maupun generasi Y.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017:93) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dan dalam penelitian, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala *likert*. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

B. Populasi dan Sampel

Indrawati dalam Pratama dan Susanti (2020) turut mengemukakan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari objek yang diteliti baik kelompok, orang, benda dan kejadian menarik sehingga penelitian ini hanya berlaku pada populasi yang diteliti.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal memiliki pegawai dengan beragam generasi, diantaranya merupakan generasi X dan generasi Y yang merupakan populasi pada penelitian ini dengan jumlah total 70 pegawai. Dengan generasi X sejumlah 35 pegawai yang lahir pada tahun 1965-1975 dan generasi Y sejumlah 35 pegawai lahir pada tahun 1976-2000 mengacu pada Tapscott dalam Putra (2016).

C. Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dan pengujian dengan metode uji beda rata-rata untuk dua sampel berpasangan (Paired Sample T-test). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Menurut Sugiyono (2017:147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal sebagai objek yang dilakukan terhadap 35 pegawai Generasi X (1965-1975) dan 35 pegawai Generasi Y (1976-2000).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

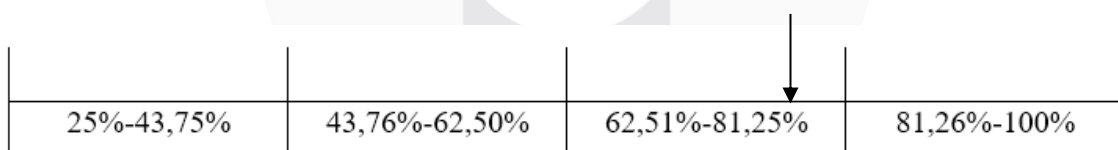
Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi 70 responden yang termasuk 35 orang Gen X dan 35 orang Gen Y mengenai variabel penelitian yaitu Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal.

Tabel 2 Rekapitulasi Tanggapan Generasi X Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1.	Mutu Pekerjaan	237	280	84,64%
2.	Kejujuran	234	280	83,57%
3.	Kehadiran	230	280	82,14%
4.	Kerjasama	342	420	81,43%
5.	Keandalan	224	280	80,00%
6.	Inisiatif	339	420	80,71%
7.	Pengetahuan tentang Pekerjaan	226	280	80,71%
8.	Tanggung Jawab	341	420	81,19%
9.	Pemanfaatan Waktu	227	280	81,07%
10.	Kreativitas	334	420	79,52%
11.	Teknologi	305	420	72,62%
12.	Sistem Informasi	312	420	74,29%
Total		3351	4200	80%

Sumber: Data Primer Olahan Penulis (2022)

Tabel diatas menggambarkan rekapitulasi tanggapan dari generasi X mengenai Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 3351 atau 80% dari skor ideal. Dengan demikian Kinerja Pegawai generasi X pada Disdukcapil Kabupaten Tegal berada pada kategori Baik. Kategori tersebut dapat dilihat melalui garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Generasi X mengenai Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berikut merupakan tabel dari Rekapitulasi Tanggapan Generasi Y mengenai Kinerja Pegawai:

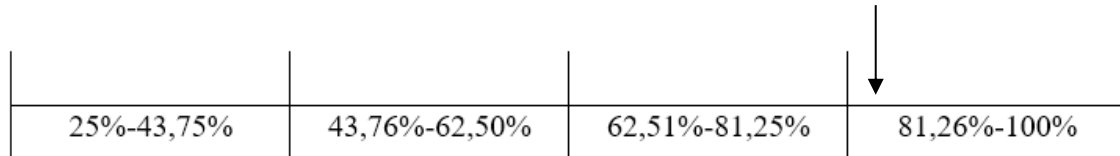
Tabel 3 Rekapitulasi Tanggapan Generasi Y Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1.	Mutu Pekerjaan	234	280	83,57%
2.	Kejujuran	237	280	84,64%
3.	Kehadiran	231	280	82,50%
4.	Kerjasama	346	420	82,38%
5.	Keandalan	228	280	81,43%
6.	Inisiatif	341	420	81,19%
7.	Pengetahuan tentang Pekerjaan	224	280	80,00%
8.	Tanggung Jawab	353	420	84,05%
9.	Pemanfaatan Waktu	228	280	81,43%
10.	Kreativitas	339	420	80,71%

11.	Teknologi	342	420	81,43%
12.	Sistem Informasi	343	420	81,67%
Total		3446	4200	82%

Sumber: Data Primer Olahan Penulis (2022)

Tabel diatas menggambarkan rekapitulasi tanggapan dari generasi Y mengenai Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan dapat dilihat bahwa skor total untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 3446 atau 82% dari skor ideal. Dengan demikian Kinerja Pegawai generasi Y pada Disdukcapil Kabupaten Tegal berada pada kategori Sangat Baik. Kategori tersebut dapat dilihat melalui garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 4.2 Rekapitulasi Tanggapan Generasi Y mengenai Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Olahan Penulis (2022)

Perhitungan hasil kuesioner menggunakan analisis deskriptif tersebut mempunyai hasil yang sama dengan hasil pra-kuesioner yang diberikan kepada responden generasi X dan generasi Y mengenai kinerja pegawai khususnya dimensi Teknologi dan Sistem Informasi. Pada kedua dimensi ini, generasi X memperoleh persentase sangat rendah dibandingkan dengan generasi Y yaitu sebesar 72,62% dan 74,29% dan untuk generasi Y pada dimensi Teknologi dan Sistem Informasi memperoleh persentase 81,43% dan 81,67%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa generasi Y cenderung lebih mengenal teknologi dikarenakan penggunaan teknologi dan sistem informasi sudah menjadi bagian sehari-hari yang akhirnya dapat menunjang generasi Y dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sedangkan generasi Y sendiri memiliki persentase rendah pada dimensi Mutu Pekerjaan dan Pengetahuan tentang Pekerjaan dengan demikian menandakan bahwa generasi X dengan mayoritas masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki pengetahuan dan pengalaman kerja yang lebih baik dibandingkan dengan generasi Y sehingga generasi X mampu menyelesaikan tugas-tugasnya berdasarkan dengan pengalaman kerja yang sudah matang.

B. Uji Mann-Whitney

Uji Mann-Whitney yang merupakan uji non-parametrik dilakukan untuk melihat perbedaan Kinerja Pegawai antar generasi yaitu generasi X dan generasi Y. Dalam hal ini akan dilakukannya uji komparatif untuk melihat perbedaan kedua generasi tersebut. Pengujian ini dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 26.00.

Hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat perbedaan Kinerja Pegawai berdasarkan segmen generasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Tegal

H1: Terdapat perbedaan Kinerja Pegawai berdasarkan segmen generasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Tegal

$\alpha = 5\%$

Kriteria Uji:

1. Terima H0, jika probabilitas $> \alpha$
2. Tolak H0, jika probabilitas $\leq \alpha$

Tabel 4 Uji Mann-Whitney Kinerja Pegawai

Test Statistics^a

HASIL UJI MANN WHITNEY	
Mann-Whitney U	335.000
Wilcoxon W	965.000
Z	-3.278
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001

a. Grouping Variable: Generasi X Y

Sumber: Data Primer Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai Mann Whitney U sebesar 0,001 dengan nilai Z Mann Whitney sebesar -3,278. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai probabilitas $0,001 < 0,05$, maka hipotesis nol ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa bisa dikatakan terdapat perbedaan yang signifikan antara Kinerja Pegawai berdasarkan segmen generasi di Disdukcapil Kabupaten Tegal karena diketahui generasi Y lebih unggul dalam beberapa dimensi pengukuran Kinerja Pegawai.

V. KESIMPULAN

Kinerja Pegawai menurut hasil dari olahan data dengan teknik analisis data Kinerja Pegawai pada generasi X di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal (Disdukcapil) Kabupaten Tegal menyatakan bahwa dalam kategori baik dengan persentase 80,00%. Sedangkan Kinerja Pegawai menurut hasil dari olahan data dengan teknik analisis data Kinerja Pegawai pada generasi Y di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal (Disdukcapil) Kabupaten Tegal menyatakan bahwa dalam kategori Sangat Baik dengan persentase 82,00%.

Berdasarkan hasil Uji Mann-Whitney, secara keseluruhan untuk variabel Kinerja Pegawai antara generasi X dan generasi Y terdapat perbedaan yang signifikan karena beberapa dimensi generasi Y memiliki persentase lebih tinggi daripada generasi X. Dimensi Teknologi dan Sistem Informasi dengan hasil uji Mann Whitney menyatakan terdapat perbedaan yang signifikan maka dapat disimpulkan bahwa generasi X pada Disdukcapil Kabupaten Tegal masih kurang memaksimalkan penggunaan teknologi dan sistem informasi daripada generasi Y. Pada dimensi Mutu Pekerjaan dan Pengetahuan tentang Pekerjaan, generasi Y memiliki persentase lebih rendah sehingga dapat disimpulkan bahwa generasi Y masih belum memahami tugas-tugas serta pekerjaannya daripada generasi X yang sudah memiliki masa kerja rata-rata diatas 10 tahun.



REFERENSI

- Fathonah, T. Y., Hubeis, A. V., & Panjaitan, N. K. (2017). Persepsi Kondisi Kerja dan Kinerja Karyawan Generasi Y. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 11(2), 111–122. <https://doi.org/10.29244/mikm.11.2.111-122>
- Howe, N. & Strauss, W. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. New York: Vintage.
- Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the Public Employee. *Public Personnel Management*, 29(1), 55.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyanti, R. Y. (2021). Perbedaan Nilai-Nilai Kerja Generasi Baby Boomer, Generasi X Dan Generasi Y (Survey Pada Karyawan Hotel Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 79–91. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.251>
- Nuritasari, R. I., & Arwiyah, M. Y. (2019). Studi Komparatif Preferensi Kinerja Karyawan Berdasarkan Generasi X Dan Y Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. 34(6), 742–746.
- Pratama, M. A., & Susanti, A. I. (2020). Studi Komprasi Kinerja Karyawan Generasi X Dan Generasi Y Pada Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Bekasi Barat. *e-Proceeding of Management*, 6(11), 951–952., 1(1), 1–64.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Jurnal Among Makarti*, 9(1952), 123–134.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

