

## ANALISIS TASK PERFORMANCE DALAM LINGKUNGAN KERJA: STUDI PERBANDINGAN KARYAWAN GENERASI Z DAN MILENIAL PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT SARIKUSUMA SUYA

Oleh:

<sup>1</sup>Naswa Arindya Achira, <sup>2</sup>Iwan Sukoco, <sup>3</sup>Nurul Mardhiah Sitio

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Padjadjaran  
Jl. Raya Bandung Sumedang KM.21, Hegarmanah, Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang,  
Jawa Barat 45363

e-mail: naswa22001@mail.unpad.ac.id<sup>1</sup>, iwan.sukoco@unpad.ac.id<sup>2</sup>, nurul.m.sitio@unpad.ac.id<sup>3</sup>

---

### ABSTRACT

*Current changes in workforce composition indicate that Generation Z and Millennials dominate the workforce, including in the banking industry, such as PT. Bank Perkreditan Rakyat Sarikusuma Suya (BPR SKS). The differences in characteristics between these generations raise questions about the task performance demonstrated by these two generations. This study aimed to analyze the task performance achievements of Generation Z and Millennial employees in the same workplace in depth, focusing on job quality, job quantity, and job time limits. The research employed a quantitative approach, with questionnaires distributed to employees at BPR SKS as the data collection instrument. Hypothesis testing using an Independent Sample t-test showed a significance value of 0.284, indicating no significant difference between Generation Z and Millennial employees in task performance achievement in the workplace. However, differences in work patterns and perceptions were found between employees from both generations. The study concluded that although there were no significant differences in performance, differences in work patterns and perceptions are important as a basis for a company's Human Resources (HR) management.*

**Keywords:** Generation Z, Millennial Generation, Task Performance, PT. Bank Perkreditan Sarikusuma Suya

---

### ABSTRAK

Perubahan komposisi tenaga kerja saat ini menunjukkan bahwa Generasi Z dan Milenial mendominasi di dunia kerja, termasuk pada industri perbankan seperti PT. Bank Perkreditan Rakyat Sarikusuma Suya (BPR SKS). Perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh generasi memunculkan pertanyaan mengenai capaian *task performance* yang ditunjukkan oleh kedua generasi tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis mengenai capaian *task performance* antara karyawan Generasi Z dan Milenial di lingkungan kerja yang sama secara mendalam mengenai *job quality*, *job quantity*, dan *job time limit*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan di BPR SKS sebagai instrumen untuk memperoleh data. Pengujian hipotesis menggunakan Independent Sample t-test yang menunjukkan nilai signifikansi 0,284, sehingga tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan Generasi Z dan Milenial dalam capaian *task performance* di lingkungan kerja. Namun ditemukan perbedaan pola dan persepsi kerja antara karyawan dari kedua generasi tersebut. Penelitian

menyimpulkan bahwa meskipun tidak ada perbedaan yang signifikan mengenai capaian namun perbedaan pola dan persepsi kerja penting untuk dijadikan dasar dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan.

**Kata Kunci:** Generasi Z, Generasi Milenial, Kinerja Inti, PT. Bank Perkreditan Sarikusuma Suya

---

## PENDAHULUAN

Saat ini, dinamika dunia kerja mengalami perubahan yang cukup signifikan. Salah satu perubahan yang terjadi adalah mendominasinya Generasi Z (Gen Z) dan Milenial (Gen Milenial), yang kini mendapatkan peran untuk mendukung operasional di berbagai sektor perusahaan. Michael Dimock (2019) mengklasifikasikan generasi manusia kedalam 6 kelompok, yaitu Silent Generation (tahun lahir antara 1928-1945), Baby boomers (tahun lahir antara 1946-1964), X (tahun lahir antara 1965-1980), millennials (tahun lahir antara 1981-1996), dan Z (tahun lahir antara 1997-2012). Dalam survei yang dilakukan oleh Deloitte Global pada tahun 2023 “Gen Z and Millennial survey”, melaporkan bahwa 60% tenaga kerja di berbagai industri saat ini diisi oleh Gen Z dan Milenial. Fenomena ini relevan dengan keadaan angkatan kerja di Indonesia dalam 5 tahun terakhir.

Komposisi karyawan Gen Z dan Milenial yang terbagi secara proporsional di berbagai divisi, perusahaan memiliki kecenderungan menunjukkan adanya dinamika kerja yang beragam. Perbedaan jumlah, pendekatan kerja, dan latar belakang generasi dapat berpotensi untuk mempengaruhi capaian kinerja karyawan. Dalam *Generation theory* (William Strauss and Neil Howe, 1991) menjelaskan bahwa kelompok generasi tidak hanya suatu klasifikasi berdasarkan tahun kelahiran, melainkan kohort sosial yang memiliki identitas kolektif, gaya komunikasi, dan karakteristik kerja yang berbeda sehingga berpotensi mempengaruhi capaian kinerja. Pada penelitian yang dilakukan Mahmoud *et al.* (2023) memperoleh temuan bahwa perbedaan karakteristik generasi di lingkungan kerja mampu untuk memoderasi hubungan antara kerja eksoterm dan perilaku kerja. Perbedaan generasi memberikan pengaruh terhadap cara individu dalam merespon tekanan performa kerja yang ada di dunia profesional. Perbedaan ini menjadi gambaran awal mengenai bagaimana antar generasi menyajikan pendekatan kerja, yang akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap performa kerja.

Fenomena ini juga tercermin pada lingkungan dunia usaha, termasuk di sektor perbankan seperti salah satu perusahaan yang berfokus pada industri tersebut, PT. Bank Perkreditan Rakyat Sarikusuma Suya (BPR SKS) yang menunjukkan adanya perbedaan performa antara karyawan dari generasi yang berbeda, baik dalam pencapaian kerja, strategi kerja, hingga akurasi hasil kerja. Dalam konteks organisasi, salah satu aspek kinerja yang krusial adalah *task performance*, yaitu perilaku atau kompetensi karyawan yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas inti sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan (Koopmans *et al.*,

2011). Namun penilaian karyawan yang dilakukan BPR SKS belum sepenuhnya berbasis indikator kinerja terukur seperti *Key Performance Indicator* (KPI), melainkan masih banyak didasarkan pada pengamatan perilaku kerja, kepatuhan SOP, dan subjektif dari atasan. Dengan demikian penilaian yang dilakukan perusahaan berbeda dengan penilaian *task performance* berbasis dimensi konseptual.

Fakta ini mendukung pentingnya dilakukan studi komparatif yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana dan sejauh mana perbedaan antara generasi mampu memberikan pengaruh terhadap pencapaian kerja. Analisis *task performance* antara Gen Z dan Milenial di PT. Bank Perkreditan Rakyat Sarikusuma Suya menjadi hal yang penting

untuk dilakukan. Penelitian ini akan difokuskan untuk menganalisis *task performance* karyawan Gen Z dan Milenial dalam satu perusahaan yang sama. Berdasarkan uraian tersebut tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis capaian *task performance* Gen Z, menganalisis capaian *task performance* Gen Milenial, serta membandingkan capaian *task performance* antara kedua generasi tersebut. Dengan adanya perbedaan terkait pencapaian kerja, kedisiplinan, dan inisiatif kerja yang ditunjukkan oleh setiap kelompok generasi, penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai dinamika kerja antara generasi serta implikasinya terhadap efektivitas dan produktivitas kerja di perusahaan.

Melalui pemahaman ini akan membantu organisasi untuk merancang strategi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih relevan dan responsif terhadap kebutuhan lintas generasi kerja. Selain itu, hasil analisis yang diperoleh dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis untuk pengembangan karyawan, perbaikan pemberian tugas, hingga perencanaan sukses kepemimpinan yang inklusif. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini mengangkat judul “Analisis *Task Performance* dalam Lingkungan Kerja: Studi Perbandingan Karyawan Generasi Z dan Milenial pada PT Bank Perkreditan Rakyat Sarikusuma Surya”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Generasi Milenial

Generasi Milenial sering kali juga dikenal sebagai generasi Y, Netter, dan Nexters (Dimock, 2019). Milenial merupakan kelompok generasi yang lahir dari tahun 1981 hingga 1996. Nurmi *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa lingkungan sosial memberikan pengaruh terhadap perilaku dan sikap generasi milenial, menunjukkan bahwa karakteristik individu dari kelompok ini dibentuk oleh lingkungan tempat mereka dibesarkan. Hal ini menjadi alasan pemberian nama “*millennial*” pada generasi tersebut disebabkan mereka memiliki kedekatan dan dibesarkan dalam era digital. Generasi Milenial juga dikenal sebagai *digital natives*, dimana mereka akan melibatkan penggunaan teknologi pada berbagai aspek kegiatan sehari-hari. Generasi ini pada umumnya memiliki karakteristik yang optimistik, percaya diri, dan berorientasi terhadap tujuan (Gupta dan Misra, 2023). Dalam bersosial, mereka memiliki semangat untuk menjalani kolaboratif, kerja sama tim, dan kemampuan untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Lebih dari itu, Generasi Milenial juga dipandang sebagai kelompok yang berorientasi terhadap kepedulian sosial yang tinggi (Falke, Schröder, dan Hofmann, 2022).

### Generasi Z

Generasi Z (Gen Z) adalah kelompok demografi yang lahir di antara tahun 1997 hingga 2012. Gen Z dikenal juga sebagai “*digital natives*”, generasi yang mengalami pertumbuhan di tengah perkembangan teknologi digital yang pesat. Menjadi generasi termuda dalam dunia kerja, Gen Z memiliki banyak kesempatan untuk dapat menunjukkan keterampilannya dan tumbuh berkembang mengeksplorasi diri lebih luas. Hal tersebut didukung dengan teori McKinsey (dalam Hadiansyah dan Salimah, 2024) yang menyatakan bahwa perilaku Gen Z dikategorikan menjadi empat komponen yang berlandaskan satu tujuan yakni mencari akan suatu kebenaran. Pertama, Gen Z dikenal juga sebagai “*the undefined ID*”, yang mana generasi ini cenderung menghargai persepsi setiap individu untuk menemukan jati diri tanpa adanya label tertentu. Kedua, Gen Z didefinisikan sebagai “*the communaholic*”, generasi yang memiliki ketertarikan tinggi untuk dapat berpatisipasi dalam berbagai komunitas dengan memanfaatkan perkembangan teknologi dengan tujuan untuk

memperbaharui pengetahuan yang mereka peroleh. Ketiga, Gen Z disebut sebagai “*the dialoguer*” yakni generasi yang mengutamakan pentingnya menjalin komunikasi dalam usaha pemecahan konflik dan perubahan mendatang. Keempat, Gen Z dipandang sebagai “*the realistic*”, kelompok usia yang memiliki kecenderungan untuk lebih realistik dan analitis dalam berperilaku, seperti pengambilan keputusan.

### ***Task Performance***

#### **1) Pengertian**

*Task performance* menjadi konsep penting dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang memiliki keterkaitan dalam efektivitas personal saat melaksanakan tugas utama. *Task performance* (kinerja inti) merujuk juga pada perilaku individu dan kecakapan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dari suatu pekerjaan (Koopmans *et al.*, 2011). Istilah ini dapat dimaknai sebagai pencapaian kerja atau prestasi kerja (*performance*). Ismail dan Rosdi (2022) mendefinisikan kinerja tugas sebagai salah faktor utama untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan, Schermerhorn (2010, dalam Dr. Darmin Ahmad Pella 2019) mengasumsikan kinerja tugas sebagai bentuk dari kualitas dan kuantitas yang dapat berupa pekerjaan yang dihasilkan, layanan yang diberikan oleh individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, kinerja tugas mencerminkan bagaimana dan seberapa baik seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya yang tercantum dalam spesifikasi jabatannya. Dalam prosesnya, kinerja tugas dilakukan untuk dapat memberikan kontribusi mencakup hasil dan perilaku yang diperlukan kepada organisasi atau lembaga guna mendukung pencapaian tujuannya (Güçlü Nergiz dan Unsal-Akbiyik, 2024)

#### **2) Dimensi Task Performance**

*Task Performance* diukur melalui beberapa dimensi utama. Dimensi pertama adalah *job quantity*, merujuk pada tingkat kesesuaian antara hasil kerja dengan standar dan spesifikasi yang telah ditentukan. Kualitas pekerjaan ini akan mencerminkan ketelitian individu terhadap pemenuhan mutu kerja yang dihasilkan. Menurut Adekiya (2024) *job quality* mencakup berbagai kegiatan yang berkaitan dengan kepuasan pelanggan, seperti pemeriksaan kualitas dan pemenuhan spesifikasi. Dimensi kedua yakni *job quantity*, kemampuan fisik dan stabilitas emosional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap volume tertentu, seperti jumlah yang dihasilkan atau target yang dicapai. Dapat dikatakan juga bahwa dimensi ini mencerminkan jumlah kerja yang mampu dihasilkan oleh individu dalam satu periode tertentu. Pengukuran dimensi ini bersifat objektif yang pada umumnya digunakan untuk menilai apakah individu mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, dimensi ketiga adalah *job time limit*, berkaitan dengan kecepatan dan ketepatan waktu individu dalam menyelesaikan tugas. Batas waktu pekerjaan bertujuan untuk menilai apakah waktu yang diperlukan dalam merampungkan tugas telah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan rentang yang dapat diterima. Na-Nan (2018) mengungkapkan ketidakpedulian pada aspek waktu dapat memberikan dampak terhadap penurunan kinerja organisasi, sehingga menyebabkan terganggunya proses operasional secara keseluruhan. Dengan demikian, batas waktu pekerjaan menjadi dimensi penting dalam mengevaluasi kinerja tugas individu, terutama dalam sektor industri yang memiliki ketergantungan tinggi terhadap waktu.

## METODE PENELITIAN

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sudjana dan Ibrahim (2001, dalam Dimas Ario Sumilah *et al.*, 2025) penelitian pendekatan kuantitatif didasarkan pada asumsi-asumsi yang telah dirumuskan sebelumnya, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik dan valid. Peneliti akan melakukan pengukuran dan mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lapangan menggunakan data numerik yang telah diperoleh melalui instrumen standar, seperti kuesioner dan dokumentasi penilaian kinerja. Melalui pendekatan ini, data diolah secara statistik guna mengetahui kecenderungan, pola, atau perbandingan antar kelompok generasi, sehingga hasilnya bersifat objektif dan terukur. Metode ini, akan menggambarkan dan menganalisis secara detail mengenai perbandingan *task performance* di lingkungan kerja antara Gen Z dan Milenial.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik sensus dan didasarkan pada lokus penelitian, sehingga sebanyak 52 orang yang merupakan seluruh karyawan di BPR SKS akan menjadi responden. Untuk menguji apakah ada perbedaan secara signifikan capaian *task performance* antara karyawan Gen Z dan Milenial melalui Uji T, sebelumnya dilakukan terlebih dahulu uji validitas ( $\text{sig.} > 0,05$ ) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha =  $0,873 > 0,60$ ) untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu untuk mengukur variabel secara akurat dan konsisten. Selanjutnya, dilakukan uji normalitas ( $\text{sig.} = 0,284$ ) yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga uji Independent Sample t-test layak digunakan dalam penelitian ini. mempertimbangkan Uji ini karakteristik dilakukan penelitian dengan yang melibatkan dua kelompok tidak saling berhubungan (*independen*). Selain itu, pemilihan metode analisis dalam penelitian ini disesuaikan dengan penelitian yang bersifat kuantitatif komparatif-deskriptif, di mana fokus utama adalah mengetahui capaian *task performance* antara kedua generasi yang berbeda tanpa adanya uji hubungan sebab-akibat antar variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Capaian *Task Performance* Gen Z

Tabel 1. Penilaian Responden Terhadap *Task Performance* Gen Z

Dimensi	Mean	Median	Std. Dev	IQR
<i>Job Quality</i>	2,83	3,0	0,33	0,33
<i>Job Quantity</i>	2,78	3,0	0,43	0,50
<i>Job Time Limit</i>	2,82	2,8	0,3	0,40

Tertinggi pada dimensi *job quality*, memiliki capaian sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Rata-rata skor yang diperoleh sebesar 2,83 mendekati angka 3, mengindikasikan bahwa Gen Z dinilai mampu untuk menjaga kualitas pekerjaan yang dilakukannya. Generasi ini mampu menjaga standar kualitas pada tingkat yang memadai serta menghasilkan output sesuai dengan ekspektasi dan peraturan perusahaan. Meskipun demikian, capaian tersebut juga dinilai belum sepenuhnya optimal masih terdapat peluang untuk ditingkatkan. Berkaitan pada aspek waktu, generasi ini memiliki pengelolaan waktu dalam memenuhi tenggat. Mereka memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan ritme waktu secara terstruktur sehingga membantu konsistensi dalam menjalankan tugas. Disisi lain, tampaknya karyawan Gen Z dalam bekerja tidak

meletakan fokus lebih terhadap kuantitas kinerja. Mereka cenderung berhati-hati dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya agar hasil yang diberikan mampu memenuhi standar, sehingga jumlah kinerja relatif lebih sedikit.

Berbagai studi sebelumnya mendukung karakteristik ini, seperti yang dikemukakan oleh Erocomert Cisem dan Gunes Serkan (2021) menyebutkan bahwa Gen Z dalam bekerja memiliki fokus tinggi terhadap hasil (*result-oriented*) sehingga mereka cenderung untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil yang maksimal. Berkaitan dengan hal tersebut, kinerja Gen Z telah menjadi topik yang aktual dan relevan. Dikutip dari penelitian (Benítez-Márquez et al. 2022) diketahui bahwa hasil atau *outcomes* Gen Z telah banyak menjadi fokus kata kunci dalam berbagai jurnal artikel yang dilakukan pada periode 2018-2020. Hal ini menandakan bahwa capaian kinerja Gen Z tidak hanya terbukti pada penelitian ini, tetapi juga telah menjadi pembicaraan umum mengenai karakteristik mereka di lingkungan kerja. Dalam salah satu jurnal artikel yang diterbitkan Cho, Bonn, dan Han (2018) mengungkapkan bahwa fokus tinggi yang dimiliki oleh Gen Z terhadap kualitas didorong oleh tekanan dan kekhawatiran yang serius terkait karir. Generasi ini memiliki rasa khawatir terhadap performa pribadi dan tekanan terus berkembang untuk membangun karir sejak dulu, sehingga membuat mereka menyelesaikan tanggung jawabnya secara optimal untuk mencapai kualitas yang diharapkan.

Temuan tersebut sejalan dengan *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959) mengenai motivasi kerja. Teori tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh *hygiene factors*. Dalam konteks ini, Gen Z bekerja dengan dorongan yang tidak hanya berasal dari faktor intrinsik, tetapi juga dari kebutuhan untuk menghindari ketidakpuasan kerja, khususnya yang berkaitan dengan kekhawatiran terhadap stabilitas dan perkembangan karier. Tekanan tersebut mendorong Gen Z untuk tetap menjaga kualitas kerja sebagai bentuk adaptasi terhadap tuntutan lingkungan kerja. Tekanan dalam pekerjaan yang dimiliki mendorong karyawan Gen Z untuk memanfaatkan perkembangan teknologi sebagai instrumen dalam menjalankan pekerjaannya. Keunggulan karyawan Gen Z BPR SKS juga terlihat pada aspek kecermatan saat mereka melakukan koreksi secara mandiri ketika menerima masukan yang membangun untuk mendapatkan kualitas output yang optimal. Selain itu, mendapatkan informasi yang ringkas, jelas, dan pada inti persoalan telah menjadi preferensi Gen Z dalam mencapai hasil kerja yang sesuai dengan standar serta ekspektasi perusahaan. Pola kerja yang dinamis dan fleksibilitas Gen Z terhadap informasi yang diperoleh menjadi faktor tercapainya kualitas dan kuantitas pekerjaan. Mereka secara inovatif mampu untuk bersikap fleksibilitas terhadap berbagai situasi dan tuntutan di lingkungan kerja. Kemampuan tersebut menunjukkan bahwa Gen Z mampu untuk memanajemen dan memanfaatkan waktu secara lebih efektif. Generasi ini akan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga dapat mempertahankan tingkat produktivitas serta konsistensi yang optimal.

## 2. Capaian Task Performance Gen Milenial

Tabel 2. Penilaian Responden Terhadap *Task Performance* Gen Milenial

Dimensi	Mean	Median	Std. Dev	IQR
<i>Job Quality</i>	2,90	3,0	0,38	0,33
<i>Job Quantity</i>	2,87	3,0	0,44	0,50
<i>Job Time Limit</i>	2,88	3,0	0,35	0,35

Capaian nilai terbesar berada pada dimensi *job quality* dengan skor 2,90, disusul oleh dimensi *job time limit*, dan nilai terendah 2,87 yang terdapat pada dimensi *job quantity*. Pencapaian ini menggambarkan bahwa kinerja yang ditunjukkan Gen Milenial relatif merata dan kompetensi yang baik. Gen Milenial menunjukkan kinerja dengan kualitas stabil, mereka mengutamakan pada bagaimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan output yang tepat, akurat dan sesuai standar perusahaan. Meskipun memiliki perhatian yang lebih terhadap kualitas pekerjaan, generasi ini juga tetap menjaga kinerja pada aspek waktu. Gen Milenial mampu untuk memperlihatkan kemampuannya terkait ketepatan waktu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mereka dinilai memiliki kapabilitas dalam disiplin waktu baik saat menyelesaikan tugas, ketepatan jam kerja, dan efisien waktu. Dengan pengelolaan waktu yang dimiliki, Gen Milenial dapat memenuhi target kuantitas pekerjaan, meskipun masih perlu adanya peningkatan.

Dikutip pada hasil survei yang dilakukan oleh Deloitte's pada tahun 2023, 62% dari 8,373 Gen milenial menyatakan bahwa kerja menjadi bagian dari identitas diri mereka. Hasil laporan mengungkapkan bahwa dengan bekerja, generasi ini akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Mereka menilai bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan hasil dan tujuan yang jelas akan menciptakan dampak yang positif terhadap pertumbuhan diri serta membantu dalam memecahkan permasalahan sosial. Capaian kinerja yang ditunjukkan oleh Gen Milenial selaras juga dengan *Two Factor Theory* Frederick Herzberg (1959), khususnya pada faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan tantangan kerja. Gen Milenial cenderung memaknai pekerjaan sebagai sarana pengembangan diri dan aktualisasi profesional, sehingga dorongan untuk mencapai hasil kerja yang baik muncul dari kebutuhan akan pengakuan dan kesempatan menghadapi tantangan yang lebih kompleks. Hal tersebut mendorong mereka untuk menunjukkan kinerja yang stabil, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target.

Dalam aktivitas kerja kemampuan yang dimiliki dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang luas dan keinginan untuk belajar secara mandiri yang kuat. Pengalaman tersebut menjadi investasi yang membuat mereka lebih siap untuk bekerja dengan berbagai situasi yang hadir, termasuk perubahan dinamika kerja, penerimaan tugas tambahan, dan koreksi kinerja. Dalam sisi sikap kerja, Gen Milenial mengutamakan adanya ruang diskusi yang terbuka untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Myers dan Sadaghiani (2011, dalam Badar dan Lasthuizen, 2023) Gen Milenial mengharapkan komunikasi yang terbuka dari para supervisor dan manajer seperti berbagi informasi, menyampaikan berita buruk, mengevaluasi kinerja pekerjaan secara teratur, menciptakan iklim yang mendukung, meminta masukan, dan membuat pengungkapan yang sesuai. Melalui komunikasi terbuka secara umum memungkinkan untuk meningkatkan kepuasan kerja bawahan. Selain itu, komunikasi secara jelas dan dua arah mampu membantu Gen Milenial untuk menyesuaikan tindakan dengan ekspektasi perusahaan. Oleh karena itu, generasi ini akan bersifat fleksibilitas terhadap pekerjaan maupun kebijakan apabila terdapat dasar informasi yang jelas dan dapat diterima.

### 3. Perbandingan Task Performance Gen Z Dan Milenial

Tabel 3. Hasil Independent Sample Test

	Independent Samples Test							
	t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	Significance	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	
Total Task Performance	Equal variances assumed	1,077	102	,142	,284	,78846	,73184	-,66313 2,24005
	Equal variances not assumed	1,077	100,883	,142	,284	,78846	,73184	-,66332 2,24025

Dalam hasil Independent Samples Test (Asymp. Sig = 0,284 > 0,05) diketahui bahwa tidak ada perbedaan secara signifikan terhadap capaian *task performance* Gen Z dan Milenial. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kedua kelompok generasi memiliki perbedaan karakteristik namun tingkat capaian *task performance* yang ditunjukkan relatif seimbang.

Adapun tidak ditemukan perbedaan kinerja inti yang signifikan antara kedua generasi selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ravid, Costanza, dan Romero (2024) yang menyatakan bahwa sikap kerja dan kinerja yang ditunjukkan oleh setiap generasi di lingkungan kerja tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan. Dalam wawancara singkat yang dilakukan bersama Kepala Bagian Operasional BPR SKS (November, 2025) menjelaskan bahwa dalam konteks pada perusahaan ini kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dari kelompok Gen Z dan Milenial memiliki tingkat kesamaan. Hal tersebut disebabkan karena setiap pekerjaan di perusahaan ini telah diatur melalui Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk menetapkan batasan mutu kinerja. Dengan demikian, kinerja yang dihasilkan cenderung bersifat standar dan mengikuti ketentuan perusahaan. Namun, hal ini tidak berlaku bagi karyawan yang berada pada divisi yang menuntut adanya kreativitas dalam menjalankan perannya, seperti divisi marketing.

Dengan kata lain, divisi kerja memiliki peran dalam mempengaruhi hasil kinerja karyawan karena setiap divisi memiliki karakteristik tugas, tuntutan pekerjaan, dan standar operasional yang berbeda. Oleh karena itu, perbedaan karakteristik pekerjaan antar divisi dapat menghasilkan variasi capaian kinerja karyawan, meskipun berada dalam organisasi dan generasi yang sama. Dengan adanya pola kerja yang sudah baku dan terdokumentasi secara regulasi, maka setiap karyawan cenderung menjalankan alur tugas yang identik. Oleh karena itu, temuan bahwa tidak adanya perbedaan capaian kinerja antara generasi dapat dipengaruhi oleh homogenitas struktur kerja di BPR SKS. Hal tersebut didukung dalam penelitian (Zahra, Handoyo, dan Fajrianti 2025) mengungkapkan bahwa performa yang dimiliki oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh manajerial Perusahaan dalam upaya untuk membentuk karakteristik, budaya kerja efisien dan output yang diharapkan. Praktik *sustainable human resource management* yang diterapkan oleh Perusahaan telah terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi dan pemanfaatan teknologi sebagai faktor yang memoderasi hubungan tersebut (Pratiwi *et al.*, 2025)

Tabel 4. Perbandingan *Task Performance* Gen Z dan Milenial

		Gen Z		Gen Milenial	
		Mean	Karakteristik	Mean	Karakteristik
Kecermatan Kerja	2,90		Menunjukkan kecermatan dalam pengelolaan informasi, dokumen, dan analisis data pada pekerjaan berbasis digital.	2,88	Menunjukkan kecermatan dalam pemberkasan dan pengelolaan dokumen, meskipun beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi ketelitian.
Koreksi Mandiri	2,63		Responsif terhadap masukan yang cepat, konstruktif, dan jujur, serta memiliki keinginan belajar mandiri.	2,83	Mampu melakukan koreksi mandiri berdasarkan pengalaman dan kebiasaan kerja.
Kepatuhan terhadap Standar Kerja	2,87		Nyaman dengan format digital dan terbuka terhadap diskusi perubahan peraturan.	2,87	Mematuhi standar kerja yang berlaku dan terbiasa mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

		Gen Z		Gen Milenial	
	Mean	Karakteristik	Mean	Karakteristik	
Kepatuhan terhadap surat direksi	2,71	Mampu memahami dan menjalankan instruksi dalam bentuk digital secara komunikatif dan responsif	2,90	Melaksanakan instruksi direksi dengan pendekatan formal berdasarkan pengalaman kerja sebelumnya.	
Pemenuhan ekspektasi kerja	2,94	Memenuhi ekspektasi kualitas kerja melalui penyajian laporan yang rapi dan informatif, meskipun kuantitas kerja dapat berfluktuasi	2,92	Menunjukkan pemenuhan ekspektasi kerja yang relatif stabil pada aspek kuantitas, meskipun kinerja cenderung menurun saat beban kerja meningkat.	
Menjaga nama baik perusahaan	2,92	Berperan aktif dalam menjaga citra perusahaan, termasuk melalui kegiatan sosial dan tanggung jawab lingkungan.	2,94	Berfokus pada pemisahan kehidupan pribadi dan pekerjaan serta menjaga kualitas layanan agar tetap profesional.	
Pencapaian target kerja	2,73	Mampu mencapai target kerja melalui pendekatan inovatif dan pemanfaatan teknologi dengan dukungan manajemen dan kejelasan target.	2,77	Mampu mencapai target kerja secara konsisten berkat pengalaman dan pemahaman yang baik terhadap alur kerja.	
Capaian tugas tambahan	2,83	Bersedia menjalankan tugas tambahan selama selaras dengan peran dan kompetensi diri, namun berpotensi memengaruhi kualitas kerja jika tidak sesuai	2,96	Lebih siap menjalankan tugas tambahan karena pengalaman, dengan kemampuan menyesuaikan beban kerja secara lebih stabil.	
Ketepatan waktu penyelesaian tugas	2,96	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan dukungan teknologi dan fleksibilitas pengelolaan waktu.	3,00	Terbiasa bekerja tepat waktu karena pengalaman kerja dan pemahaman terhadap sistem operasional.	
Konsistensi kinerja	2,67	Konsistensi kinerja dipengaruhi oleh preferensi kerja yang dinamis serta kepemimpinan dan budaya	2,87	Menunjukkan konsistensi kinerja yang lebih stabil karena pengalaman, kebiasaan kerja, dan tacit knowledge.	
Pengelolaan pekerjaan tambahan	2,85	Memprioritaskan kesesuaian tugas dengan nilai pribadi dan dampak terhadap pengembangan diri.	2,88	Memrioritaskan tugas utama dan pekerjaan tambahan yang mendukung pengembangan karier jangka panjang.	
Kedisiplinan waktu	2,85	Menjaga kedisiplinan waktu sebagai bagian dari prinsip work-life balance untuk mencegah stres kerja.	2,75	Terbiasa bekerja lembur dan memandang kesejahteraan kerja sebagai bagian dari integritas profesional.	
Penentuan skala prioritas	2,81	Menyusun prioritas berdasarkan urgensi dan keseimbangan kehidupan kerja.	2,88	Menyusun prioritas dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang dan pengembangan karier.	
Motivasi kerja		Dipengaruhi oleh tekanan dan kekhawatiran terhadap perkembangan karier.		Memandang pekerjaan sebagai bagian dari identitas diri dan pengembangan profesional.	

Dalam Tabel 4. terlihat bahwa nilai rata-rata (*mean*) capaian *task performance* Gen Z dan Milenial berada pada rentang 2,63–3,00, yang menunjukkan bahwa kedua generasi memiliki tingkat kinerja pada kategori “Cukup Baik” hingga “Baik”. Meskipun tidak terlihat perbedaan yang signifikan namun secara deskriptif dalam penelitian ini juga diketahui bahwa Gen Milenial memiliki skor item yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan Gen Z. Capaian tersebut dapat dilihat pada nilai *mean* per item setiap generasi, di mana Gen Milenial memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi pada aspek koreksi mandiri, kepatuhan kerja, pencapaian target, ketepatan waktu, konsistensi kinerja, pengelolaan tugas tambahan, penentuan prioritas, serta kemampuan menjaga nama baik perusahaan.

## PENUTUP

### Kesimpulan Dan Saran

Kedua generasi tidak memiliki perbedaan kinerja inti yang signifikan secara statistik. Kedua generasi sama-sama memiliki kemampuan untuk memenuhi ekspektasi perusahaan pada jumlah dan tenggat waktu pekerjaan, tetapi dengan mekanisme kerja yang berbeda. Gen Z bertumpu pada pengguna teknologi, fleksibilitas, inovatif, dan instruksi yang terarah, sedangkan milenial didasari oleh pengalaman, profesionalisme, dan orientasi pada pengembangan karir serta keterampilan diri. Secara keseluruhan, capaian *task performance* yang ditunjukkan Gen Z dan Milenial tidak terlihat perbedaan yang signifikan, tetapi keduanya memiliki pola kerja, preferensi kerja, dan keunggulan pada aspek yang berbeda. Perbedaan tersebut mencerminkan karakteristik dari generasi masing-masing. Perbedaan tersebut juga memberikan gambaran bahwa keberagaman generasi dapat terlihat dan saling melengkapi untuk mencapai kinerja perusahaan yang di optimal.

Disarankan perusahaan perlu untuk melakukan penyusuan strategi manajerial yang mampu memberikan dukungan yang intensif, terstruktur, dan responsif terhadap kebutuhan karyawan, serta penyesuaian jobdesk. Dukungan yang diberikan harus memiliki kesesuaian dengan karakteristik setiap generasi yang ada, serta relevan dengan perkembangan karir yang mereka harapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adekiya, Adewale. 2024. “Perceived Job Insecurity and Task Performance: What Aspect of Performance Is Related to Which Facet of Job Insecurity.” *Current Psychology* 43(2):1340–58. doi:10.1007/s12144-023-04408-4.
- Badar, Kamal, and Karin Lasthuizen. 2023. “Twenty Years of Research on Millennials at Work: A Structural Review Using Bibliometric and Content Analysis.” *Sustainability (Switzerland)* 15(9). doi:10.3390/su15097058.
- Benítez-Márquez, María Dolores, Eva María Sánchez-Teba, Guillermo Bermúdez-González, and Emma Sofía Núñez-Rydman. 2022. “Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis.” *Frontiers in Psychology* 12. doi:10.3389/fpsyg.2021.736820.
- Cho, Meehee, Mark A. Bonn, and Su Jin Han. 2018. “Generation Z’s Sustainable Volunteering: Motivations, Attitudes and Job Performance.” *Sustainability* 10(5):1400. doi:10.3390/su10051400.

Deloitte's 2023 Gen Z and Millennial Survey reveals workplace progress despite new setbacks. 2023.

Dimas Ario Sumilah, Dwi Wulan Pujiriyani, Aswadi Jaya, Ary Subiyantoro, Erfina Rianty, Nur Anisyah Rachmaningtyas, and Mesya. 2025. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Vol. 1.1st ed. Yogyakarta: PT. Star Digital Publishing.

Dr. Darmin Ahmad Pella. 2019. *All About Gen Millenialy: Mitos, Realitas, Dan Pengelolaan Antar Generasi*. 1st ed. Jakarta: AIDA Infina Maksima.

Erocomert Cisem, and Gunes Serkan. 2021. "Industrial Design Education: A Research on Generation Theories and Change in Turkey." *Design and Technology Education: An International Journal*.

Falke, Andreas, Nadine Schröder, and Claudia Hofmann. 2022. "The Influence of Values in Sustainable Consumption among Millennials." *Journal of Business Economics* 92(6):899–928. doi:10.1007/s11573-021-01072-7.

Güçlü Nergiz, Hatice, and Banu S. Unsal-Akbiyik. 2024. "Job Crafting, Task Performance, and Employability: The Role of Work Engagement." *SAGE Open* 14(3). doi:10.1177/21582440241271125.

Gupta, Jaya, and Pooja Misra. 2023. "Unravelling Lifelong Learning in Multi-Generational Workforce Using Text Mining." *Business Perspectives and Research* 13(1):51–69. doi:10.1177/22785337221148575.

Hadiansyah, Mahendra Nur, and Nabila Hana Salimah. 2024. "ANALYZING GENERATION Z CHARACTERISTICS AS LIBRARY INTERIOR DESIGN PREFERENCES." *Idealog: Ide Dan Dialog Desain Indonesia* 8(2):185–97. doi:10.25124/idealog.v8i2.5706.

Ismail, Norhazlin, and Intan Soraya Rosdi. 2022. "INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE SUCCESS FACTORS: REVISITING THE HUMAN PERFORMANCE SYSTEM MODEL." *Journal of Business Management and Accounting* 12(No.2):1–21. doi:10.32890/jbma2022.12.2.1.

Koopmans, Linda, Claire M. Bernaards, Vincent H. Hildebrandt, Wilmar B. Schaufeli, C. W. de Vet Henrica, and Allard J. van der Beek. 2011. "Conceptual Frameworks of Individual Work Performance." *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 53(8):856–66. doi:10.1097/JOM.0b013e318226a763.

Mahmoud, Ali B., Alexander Berman, William Reisel, Leonora Fuxman, and Dieu Hack-Polay. 2023. "Examining Generational Differences as a Moderator of Extreme-context Perception and Its Impact on Work Alienation Organizational Outcomes: Implications for the Workplace and Remote Work Transformation." *Scandinavian Journal of Psychology* 65(1):70–85. doi:10.1111/sjop.12955.

Michael Dimock. 2019. "Defining Generations: Where Millennials End and Generation Z Begins."

Nurmi, Nurmi, Herman Dema, and Muhammad Rais Rahmat R. 2024. "Komunikasi Digital Dalam Meningkatkan Partisipasi Politik Generasi Millennial." *NeoRespublica : Jurnal Ilmu Pemerintahan* 5(2):699–712. doi:10.52423/neores.v5i2.235.

Pratiwi, Ratih, Andiena Nindya Putri, Kusnida Indrajaya, Agus Suyatno, and Nurul Mardhiah Sitio. 2025. "The Impact of Sustainable Human Resource Management on Employee Performance: Literature Review and SEM Approach." Pp. 433–43 in.

Ravid, Daniel M., David P. Costanza, and Madison R. Romero. 2024. "Generational Differences at Work? A Meta-analysis and Qualitative Investigation." *Journal of Organizational Behavior* 46(1):43–65. doi:10.1002/job.2827.

William Strauss, and Neil Howe. 1991. *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069* ple. 1st ed. American: Morrow.

Zahra, Yunita, Seger Handoyo, and Fajrianti Fajrianti. 2025. "A Comprehensive Overview of Generation Z in the Workplace: Insights from a Scoping Review." *SA Journal of Industrial Psychology* 51(0). doi:10.4102/sajip.v51i0.2263.