

**STUDI KOMPARATIF PREFERENSI KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN  
GENERASI X DAN Y PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) BANDUNG**

**COMPARATIVE STUDY OF EMPLOYEE PERFORMANCE PREFERENCES BASED ON  
GENERATION X AND Y AT PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) BANDUNG**

<sup>1)</sup>Rizky Intan Nuritasari, <sup>2)</sup>Dr. M Yahya Arwiyah, S.H, M.H

<sup>1,2)</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1)</sup>[intannurita97@gmail.com](mailto:intannurita97@gmail.com), <sup>2)</sup>[yahya@telkomuniversity.ac.id](mailto:yahya@telkomuniversity.ac.id)

**Abstrak**

Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu upaya pengelolaan sumberdaya manusia yang dilakukan dengan mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau pencapaian karyawan dan merupakan bagian dari penggabungan faktor-faktor penting dari masing-masing individu. Sebagai keluasan manajemen sumberdaya manusia penelitian ini dilakukan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) dengan menggunakan Kinerja pada Generasi X dan Generasi Y sebagai variabel independent penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan alat bantu kuesioner dengan skala pengukuran likert yang disebar kepada 30 Generasi X dan 30 Generasi Y yang merupakan karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero). Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Non Probability Sampling*, adapun teknik analisisnya menggunakan analisis deskriptif. Terdapat perbedaan yang signifikan antara preferensi kinerja karyawan antara generasi X dan generasi Y yang ditandai dengan data hasil kuesioner menggunakan Uji Mann Whitney yaitu 69,7% pada generasi X yang menunjukkan kerjasama mempengaruhi hasil kinerja dan pada generasi Y yaitu 85,8% yang menunjukkan keandalan dalam pekerjaan mempengaruhi hasil kinerja. Jadi, perusahaan harus memperhatikan kerjasama dalam tim Generasi X dan meningkatkan keandalan Generasi Y.

**Kata kunci:** Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Generasi X, Generasi Y, Preferensi

**Abstract**

Human Resource Management is an effort to manage human resources carried out by influencing the behavior, attitudes, and performance of employees through policies and systems owned by the company. Employee performance is a result or achievement of employees and is part of the incorporation of important factors from each individual. As the breadth of human resource management, this research was conducted at PT Kereta Api Indonesia (Persero) by using Performance on Generation X and Generation Y as independent variables this research is quantitative research. Data collection techniques used questionnaire aids with the Likert measurement scale distributed to 30 Generation X and 30 Generation Y who are employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero). The sampling technique using the Non Probability Sampling method, while the analysis technique uses descriptive analysis. There is a significant difference between employee performance preferences between generation X and generation Y which is characterized by questionnaire data using the Mann Whitney Test which is 69.7% in generation X which shows that collaboration affects the performance results and Y generation 85.8% which shows reliability in work affects performance results. So, companies must pay attention to collaboration in the Generation X team and increase the reliability of Generation Y.

**Keywords:** Performance, Human Resource Management, Generation X, Generation Y, Preferences

## 1. PENDAHULUAN

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi darat, yang memiliki jumlah pegawai yang banyak sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Proses perencanaan, perumusan, sasaran, dan strategi dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan tersebut. Oleh karena itu penentuan dan karakteristik tenaga kerja perlu diperhatikan dan didesain sedemikian rupa oleh perusahaan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan kondisi tersebut diharapkan karyawan dapat memiliki perilaku dan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya mencapai tujuan. Menurut [6] dalam bukunya menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai, kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terdapat perbedaan antara kinerja karyawan Generasi X dan Generasi Y, dapat di lihat pada pertanyaan pertama yaitu Target yang diberikan telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan mendapatkan hasil persentase sebanyak 40% Setuju dan 60% Tidak Setuju hal tersebut menandakan bahwa generasi X merasa kesulitan dalam menerima beban tugas yang diberikan sementara pada generasi Y mendapatkan hasil persentase 66,6% Setuju dan 33,3% Tidak Setuju hal tersebut menandakan bahwa Generasi Y lebih mampu menyelesaikan tugas dengan beban kerja sesuai target yang telah ditentukan.

Pada pertanyaan kedua yaitu Sarana dan prasarana yang mendukung untuk pencapaian kinerja pada generasi X mendapatkan hasil persentase yaitu sebanyak 46,6% Setuju dan 53,5% Tidak Setuju, sementara pada Generasi Y memperoleh persentase sebanyak 26,6% Setuju dan 73,3% Tidak Setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya perbedaan sarana dan prasarana untuk menunjang kebutuhan dalam proses kinerja.

Sedangkan pada pertanyaan ketiga yaitu Rekan kerja mampu berkerjasama dalam tim pada generasi X mendapatkan hasil persentase sebanyak 46,6% Setuju dan 53,3% Tidak Setuju sementara pada generasi Y sebanyak 70% Setuju dan 30% Tidak Setuju hal ini menunjukkan adanya perbedaan dalam melakukan kerjasama dalam tim.

Pada pertanyaan terakhir yaitu waktu yang diberikan dalam penyelesaian tugas sudah sesuai kemampuan pada generasi X mendapatkan hasil persentase sebanyak 33,3% Setuju dan 66,6% Tidak Setuju sedangkan pada Generasi Y mendapatkan hasil persentase sebanyak 80% Setuju dan 20% Tidak Setuju hal tersebut menandakan adanya perbedaan dalam kesiapan untuk mengerjakan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.

Oleh karena itu untuk mengetahui bagaimana karakteristik setiap generasi dalam dunia kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul “**Studi Komparatif Preferensi Kinerja Karyawan Berdasarkan Generasi X dan Y pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung**”

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan penegelolaan individu anggota atau organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan pendapat seorang ahli Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Dalam mengelola SDM perlu memperhatikan dua hal yaitu

1. Kegiatan mengelola pegawai, kebijakan dan praktik yang dapat digunakan organisasi sekarang.
2. Kegiatan mengelola kekuatan-kekuatan perubahan (seperti teknologi, restrukturisasi bisnis, masalah hukum, serta social) yang harus di telaah organisasi supaya dapat diposisikan dirinya dalam menghadapi abad ke-21 [10].

## 2.2 Teori Kinerja

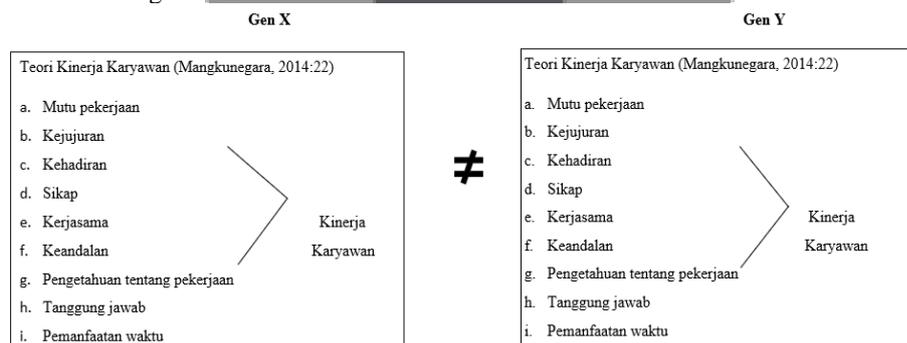
Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh [10]. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Pengertian kinerja karyawan menurut [6] kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

## 2.3 Teori Gen X dan Gen Y

Generasi tidak mempunyai definisi pasti karena tokoh yang mempelajari generasi tidak hanya dua, Strauss dan Howe mendefinisikan generasi sebagai agregat dari semua orang yang lahir selama rentang waktu sekitar dua puluh tahun atau sekitar panjang satu fase dari masa kanak-kanak, dewasa muda, usia pertengahan dan usia tua. Selain itu terdapat tiga kriteria yang harus dimiliki oleh sebuah generasi yaitu usia lokasi dalam sejarah, kepercayaan dan perilaku, serta keanggotaan periode yang sama. Hal ini menyebabkan sebuah generasi akan berbagi kepercayaan dan perilaku yang sama. Gen X lahir pada kisaran tahun 1965-1980, Generasi ini mendapat pengalaman challenge disaster, perceraian, pertumbuhan teknologi dan personal computer (PC), serta perubahan peran gender dalam keluarga [1]. Oleh karena itu, generasi ini lebih individualitas, pragmatis, sinis, bertoleransi pada berbagai gaya hidup dan perbedaan kultur, Senang mengambil resiko dan mampu bertanggung jawab. Generasi Y juga memiliki nama lain, seperti Net Generation, Echo Boomers, N-Geners, Nexters, Internet Generation, Millennials [1], GenerationMe, dan Digital Natives [1]. Hidup di zaman yang berteknologi yang maju dan diasuh dengan cara tersebut membuat generasi ini memiliki ekspektasi yang tinggi, menuntut mendapat jawaban secara instan, lebih menyukai distribusi sumber pengetahuan dan informasi, berpikiran terbuka, memiliki keterampilan yang beragam, mampu mengerjakan pekerjaan yang banyak secara simultan, tidak sabar [1], partisipatif, tidak menganut paham hierarki atau level kekuasaan, yang berarti semua orang memiliki level yang setara, sehingga mereka bersikap sama baik kepada atasan maupun rekan kerja, sosialis, optimis, bertalenta, kolaboratif, dan berorientasi pada kesuksesan [1].

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Perusahaan menganggap bahwa para karyawan yang bekerja merupakan suatu asset yang sangat bermanfaat bagi perusahaan. Sehingga perusahaan sebaiknya memperhatikan setiap masalah dari karyawan mereka, karena tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan. Berdasarkan referensi dari teori peneliti memilih salah satu teori menurut para ahli [3] dimana kinerja karyawan akan dinilai baik atau buruk berdasarkan aspek-aspek atau dimensi seperti pada gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Selain hal yang dikemukakan diatas, perhatian terhadap hak dan kewajiban adalah merupakan yang mendasar sehingga perlu diperhatikan. [4] mengingatkan bahwa setiap hak akan dibatasi oleh hak orang lain. Dengan demikian setiap individu juga harus memperhatikan hal ini dengan seksama.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan sebagai penelitian komparatif. Sebagaimana pengertian komparatif [9]“penelitian yang membandingkan satu variable atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda atau dua waktu yang berbeda”. Adapun penerapan penelitian komparatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui preferensi kinerja karyawan berdasarkan generasi X dan Y. Pengukuran instrument kuisioner pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel kemudian subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi menurut [5] adalah keseluruhan objek penelitian dari mana data akan diteliti atau dikumpulkan. Pendapat yang sama akan dikemukakan [2] populasi yaitu keseluruhan dari objek penelitian baik kelompok, orang, kejadian dan benda-benda yang menarik untuk diteliti dan penelitian ini hanya berlaku pada populasi yang diteliti. Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki berbagai generasi diantaranya generasi X dan Y, generasi X adalah generasi yang lahir pada tahun 1961 hingga 1980 dan generasi Y lahir pada tahun 1981-2000. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Generasi X dan Y yang berjumlah 60 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sampel jenuh. *Non Probability Sampling* adalah sampling yang tidak memungkinkan anggota-anggotanya dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel atau untuk diketahui apakah mempunyai peluang yang sama atau tidak [2].

#### 3.3 Teknik Analisis 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*). Model uji beda ini digunakan untuk menganalisis model penelitian pre-post atau sebelum dan sesudah. Penelitian ini mengambil sampel antara Generasi X – Generasi Y. Tujuan T-Tes *independen sample* adalah untuk mengetahui apakah perbedaan nilai rata-rata dari dua kelompok sampel yang independen atau saling bebas memiliki perbedaan secara signifikan dua kelompok sampel dikatakan independen atau saling bebas, syaratnya adalah dua kelompok berbeda dengan perlakuan yang berbeda.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Analisis Deskriptif

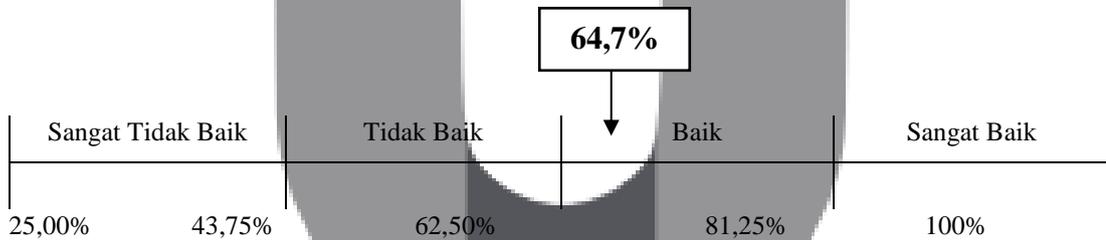
Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi 60 responden yang termasuk 30 orang Gen X dan 30 orang Gen Y mengenai variabel penelitian yaitu Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia.

**TABEL 4.1**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN GEN X MENGENAI KINERJA KARYAWAN**

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Mutu Pekerjaan	145	240	60,4%
2	Kejujuran	72	120	60,0%
3	Kehadiran	166	240	69,2%
4	Sikap	82	120	68,3%
5	Kerja sama	251	360	69,7%
6	Keandalan	86	120	71,7%
7	Inisiatif	77	120	64,2%
8	Pengetahuan tentang pekerjaan	58	120	48,3%
9	Tanggung Jawab	157	240	65,4%
10	Pemanfaatan waktu	70	120	58,3%
Total Skor		1164	1800	64,7%

Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2018

Tabel di atas menggambarkan rekapitulasi tanggapan Gen X mengenai Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kinerja Karyawan adalah 1164 atau 64,7%. Dengan demikian Kinerja Karyawan berada pada kategori baik. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Gen X Mengenai Kinerja Karyawan**

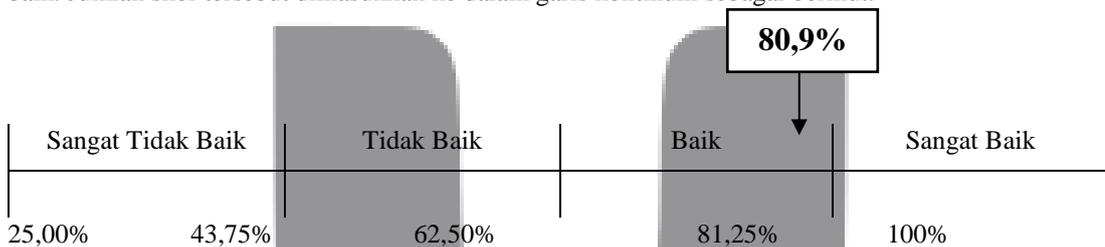
Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2018

**TABEL 4.16**  
**REKAPITULASI TANGGAPAN GEN Y MENGENAI KINERJA KARYAWAN**

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	%
1	Mutu Pekerjaan	189	240	78,8%
2	Kejujuran	100	120	83,3%
3	Kehadiran	198	240	82,5%
4	Sikap	78	120	65,0%
5	Kerja sama	296	360	82,2%
6	Keandalan	108	120	90,0%
7	Inisiatif	98	120	81,7%
8	Pengetahuan tentang pekerjaan	99	120	82,5%
9	Tanggung Jawab	195	240	81,3%
10	Pemanfaatan waktu	96	120	80,0%
	<b>Total Skor</b>	<b>1457</b>	<b>1800</b>	<b>80,9%</b>

*Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2018*

Tabel di atas menggambarkan rekapitulasi tanggapan Gen Y mengenai Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kinerja Karyawan adalah 1457 atau 80,9%. Dengan demikian Kinerja Karyawan berada pada kategori baik. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 4.13 Rekapitulasi Tanggapan Gen Y Mengenai Kinerja Karyawan**

*Sumber : Data Primer Olahan Penulis, 2018*

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada generasi X menyatakan skor terendah pada generasi X terdapat pada dimensi pengetahuan tentang pekerjaan dengan hasil 48,3% dengan demikian Pengetahuan tentang pekerjaan berada pada kategori Tidak Baik. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada generasi Y menyatakan bahwa hasil persentase dari dimensi pengetahuan tentang pekerjaan memperoleh hasil sebesar 81,3% dengan demikian Pengetahuan tentang pekerjaan pada Generasi Y berada pada kategori sangat baik.

Perhitungan hasil kuesioner menggunakan analisis deskriptif tersebut mempunyai hasil yang sama dengan hasil Pra-Kuesioner yang di sebar kepada responden pada Generasi X dan Generasi Y mengenai kinerja. Hasil tersebut menunjukkan adanya perbedaan tentang pengetahuan pekerjaan dimana hasil skor pada Generasi X lebih rendah dibandingkan dengan Generasi Y. Generasi X dan Y mendapatkan perlakuan yang sama pada saat pemberian materi, namun generasi Y lebih mudah tanggap dalam menerima ilmu yang diberikan sehingga membuat kualitas kerja Gen Y lebih baik daripada Generasi X karena sesuai dengan karakteristik Generasi Y yaitu lebih menyukai distribusi sumber pengetahuan dan informasi, berpikiran terbuka, menyukai inovasi dan teknologi baru, mampu mengerjakan pekerjaan banyak secara simultan. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa pada dimensi pengetahuan tentang pekerjaan pada Generasi X berada pada kategori Tidak Baik sementara pada Generasi Y menunjukkan hasil pada kategori sangat baik.

## 4.2 Uji Komparatif

### 4.2.1 Uji Normalitas

$H_0$  : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

$H_1$  : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

$\alpha = 5\%$

Kriteria Uji : 1. Terima  $H_0$  jika  $P\text{-Value (Sig)} > 0,05$

2. Tolak  $H_0$  jika  $P\text{-Value (Sig)} < 0,05$

**TABEL 4.3**  
**UJI NORMALITAS**  
**Tests of Normality**

	Kelompok	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Karyawan	Gen X	,142	30	,128	,948	30	,153
	Gen Y	,158	30	,054	,900	30	,008

#### a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat  $p\text{-value (sig)}$  untuk Y yang nilainya kurang dari 0,05 ( $0,08 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  ditolak, artinya data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

### 4.2.2 Uji Homogenitas

$H_0$  : Varians kedua populasi homogen

$H_1$  : Varians kedua populasi heterogen

$\alpha = 5\%$

**TABEL 4.28**  
**UJI HOMOGENITAS**  
**Test of Homogeneity of Variance**

	Levene	Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja Karyawan	Based on Mean	6,126	1	58	,016
	Based on Median	4,631	1	58	,036
	Based on Median and with adjusted df	4,631	1	44,662	,037
	Based on trimmed mean	5,485	1	58	,023

Kriteria Uji :

1. Jika probabilitas  $\geq 0,05$ ,  $H_0$  diterima.
2. Jika probabilitas  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa  $p\text{-value (sig)}$  bernilai 0,347. Karena nilainya lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa varians kedua populasi homogen.

### 4.2.3 Uji Mann-Whitney

Uji beda rata-rata dilakukan untuk melihat perbedaan Kinerja Karyawan antar generasi yaitu Gen X dan Gen Y. Dalam hal ini akan dilakukan uji komparatif untuk melihat perbedaan pada kedua generasi tersebut. Pengujian dilakukan menggunakan bantuan *Software SPSS* versi 23.0.

Hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$H_0$  : Tidak terdapat perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan segmen generasi di PT Kereta Api Indonesia.

$H_1$  : Terdapat perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan segmen generasi di PT Kereta Api Indonesia.

$\alpha = 5\%$

- Kriteria Uji : 1. Terima  $H_0$  jika probabilitas  $> \alpha$   
 2. Tolak  $H_0$  jika probabilitas  $\leq \alpha$

**TABEL 4.29**  
**UJI MANN-WHITNEY**  
**Test Statistics<sup>a</sup>**

	Kinerja Karyawan
Mann-Whitney U	5,500
Wilcoxon W	470,500
Z	-6,588
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a. Grouping Variable: Kelompok

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai *Z Mann Whitney* sebesar 5,500 dengan nilai *Mann-Whitney U* sebesar -6,588. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai probabilitas (0,000)  $< 0,05$ , maka hipotesis nol ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan segmen generasi di PT Kereta Api Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan preferensi kinerja menurut Generasi X dan Generasi Y sesuai pada pra-kuesioner dan hasil kuesioner yang telah diolah datanya menggunakan Uji Mann Whitney.

Hasil kuesioner ini menyatakan bahwa pada Generasi X skor terendah yaitu berada pada dimensi pengetahuan pekerjaan memperoleh hasil skor 48,3% yang berada pada kategori Tidak Baik sedangkan pada Generasi Y memperoleh hasil dengan persentase 82,5% berada pada kategori Sangat Baik.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai *Z Mann Whitney* sebesar 5,500 dengan nilai *Mann-Whitney U* sebesar -6,588. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai probabilitas (0,000)  $< 0,05$ , maka hipotesis nol ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan segmen generasi di PT Kereta Api Indonesia.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai *Z Mann Whitney* sebesar -6,982 dengan nilai *Mann-Whitney U* sebesar 10,500. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai probabilitas (0,000)  $< 0,05$ , maka hipotesis nol ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan dimensi Pengetahuan tentang pekerjaan pada Gen X dan Gen Y di PT Kereta Api Indonesia.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai *Z Mann Whitney* sebesar -4,203 dengan nilai *Mann-Whitney U* sebesar -4,203. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai probabilitas (0,000)  $< 0,05$ , maka hipotesis nol ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan dimensi Keandalan pada Gen X dan Gen Y di PT Kereta Api Indonesia.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dari jurnal nasional oleh Fawazi (2013) menggunakan analisis korelasi spearman dan regresi sederhana menyatakan bahwa hasil Sig 0,001  $< 0,05$  dimana  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara ekspektasi kerja karyawan Generasi X dan Generasi Y terhadap rekrutmen di PT. Samudera Indonesia. Perbedaan pendapat yang kadang terjadi antara kedua generasi tersebut, ditambah dengan permasalahan tidak terpenuhinya ekspektasi kerja mereka di perusahaan, akan membuat kepuasan kerja dan produktivitas mereka menurun.

Hal ini menunjukkan adanya kesamaan hasil survey yang dilakukan pada penelitian PT Kereta Api Indonesia terkait tentang Kinerja Karyawan, dimana terdapat perbedaan kinerja karyawan antara Generasi X dan Generasi Y. Perusahaan harus memperhatikan performa Generasi X dalam hal pengetahuan pekerjaan dengan melakukan pelatihan, pembekalan ilmu atau mentoring mengenai pekerjaan dari setiap divisi agar kinerja Generasi X terus meningkat, sedangkan pada Generasi Y perusahaan harus lebih mengasah keandalan yang dimiliki Generasi Y karena generasi tersebut adalah generasi penerus yang akan melanjutkan jalannya perusahaan, maka dari itu perlu dilakukannya pengembangan perus

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Howe, N. & Strauss, W. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York City: William Morrow Paperbacks
- [2] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*, Bandung : Aditama.
- [3] Mangkunegara, A.A Prabu. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] M. Yahya Arwiyah, Muhammad Iqbal, Asep Suryana Natawira (2011), *Membangun karakter bangsa melalui pendidikan kewarganegaraan*, YPTelkom, Bandung.
- [5] Neolaka, Amos. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [6] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Ed. 3. Jakarta: PT Rajawali press
- [7] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Solid*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [8] Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.
- [9] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

