



Pengaruh Pengembangan Karier dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Pekerja Paruh Waktu Generasi Z di Surakarta

Nathasya Niluh Asila Wulandari, Luluk Aprilia, Riris Widiyaningrum
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta
nathasyaniluh852@gmail.com

Abstract

The increasingly complex dynamics of the workplace require organizations to optimize factors that can enhance employee performance, including among Generation Z part-time workers, who have different characteristics and work expectations compared to previous generations. This study aims to analyze the influence of career development and employee engagement on the performance of Generation Z part-time workers in Surakarta. The study employed a quantitative approach with a causal-associative design. A total of 85 respondents were selected using purposive sampling, while data were collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS Statistics through validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results of the analysis indicate that career development has a positive and significant effect on worker performance ($t = 2.577$; $p = 0.012$), as does employee engagement, which also exerts a positive and significant influence ($t = 4.761$; $p = 0.000$). The coefficient of determination (R^2) of 44.1% indicates that these two variables account for the variation in the performance of Generation Z part-time workers in Surakarta, while the remaining 55.9% is influenced by other factors outside the research model. These findings confirm that targeted career development strategies and strengthening employee engagement are crucial aspects in improving the performance of Generation Z part-time workers.

Keywords: Career Development, Employee Engagement, Employee Performance, Generation Z, Part-Time Workers

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja modern menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara adaptif dan berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja karyawan. Di tengah persaingan yang semakin kompetitif, organisasi tidak hanya dituntut menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga memberikan kesempatan pengembangan karier yang jelas bagi para pekerjanya [1]. Pengembangan karier merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan peluang jenjang karier karyawan sehingga mampu mendorong motivasi, produktivitas, dan kontribusi yang lebih optimal terhadap organisasi.[2] Ketika karyawan merasakan adanya dukungan terhadap perkembangan kariernya, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan [2]

Selain pengembangan karier, keterikatan karyawan (*employee engagement*) menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena mencerminkan keterhubungan emosional antara karyawan dengan pekerjaan maupun organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi umumnya menunjukkan antusiasme, semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaannya. [3] Kondisi tersebut mendorong mereka untuk tidak sekadar memenuhi kewajiban kerja, tetapi juga berupaya memberikan hasil terbaik sehingga berdampak positif terhadap kualitas dan produktivitas kerja [4]

Dalam praktiknya, pengembangan karier tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja. Program pengembangan karier yang dirancang secara efektif dapat meningkatkan keterikatan karyawan melalui pemberian kesempatan belajar, pelatihan, dan pengembangan kompetensi. [5]Kesempatan tersebut menumbuhkan rasa dihargai, diakui, dan memiliki terhadap organisasi sehingga memperkuat keterikatan emosional yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, keterikatan karyawan menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan implementasi pengembangan karier dalam meningkatkan performa kerja [6]. Sejalan dengan hal tersebut, penerapan program pelatihan dan pengembangan yang efektif juga terbukti

mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, serta produktivitas karyawan karena mereka merasa memperoleh dukungan terhadap perkembangan dirinya di dalam organisasi [7].

Pembahasan mengenai pengembangan karier dan keterikatan karyawan menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan karakteristik Generasi Z yang mulai mendominasi dunia kerja, termasuk pada sektor pekerjaan paruh waktu. Generasi Z dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, kesempatan belajar, dan kejelasan pengembangan karier. Mereka cenderung kehilangan motivasi apabila pekerjaan yang dijalani tidak memberikan peluang untuk berkembang. Sebaliknya, tersedianya kesempatan pengembangan karier yang terarah mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja mereka dalam organisasi [8]

Di Kota Surakarta, jumlah pekerja paruh waktu dari kalangan Generasi Z terus meningkat, terutama pada sektor jasa, kuliner, ritel, dan industri kreatif. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya perhatian perusahaan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja paruh waktu, khususnya pengembangan karier dan keterikatan karyawan.[9] Apabila kedua aspek tersebut tidak dikelola secara optimal, kinerja pekerja berpotensi mengalami penurunan yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas organisasi.[10] Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pengembangan karier dan keterikatan karyawan terhadap kinerja pekerja paruh waktu Generasi Z di Surakarta menjadi penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kualitas kerja generasi muda dalam lingkungan kerja modern.[11]

Urgensi penelitian ini didasarkan pada meningkatnya jumlah pekerja paruh waktu Generasi Z di Surakarta yang belum sepenuhnya diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia sesuai karakteristik generasi tersebut. Generasi Z cenderung memilih lingkungan kerja yang menyediakan peluang pengembangan diri, fleksibilitas, dan keterlibatan emosional dalam pekerjaan. Ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tersebut berpotensi menurunkan motivasi, loyalitas, dan kinerja pekerja.[10] Di sisi lain, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada karyawan tetap, sedangkan kajian mengenai pekerja paruh waktu Generasi Z relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan akan penelitian yang mampu memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kelompok pekerja tersebut.[12]

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang mengintegrasikan pengembangan karier dan keterikatan karyawan sebagai determinan kinerja pekerja paruh waktu Generasi Z di Surakarta. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan pada karyawan tetap atau perusahaan berskala besar, penelitian ini secara khusus mengkaji pekerja paruh waktu yang memiliki karakteristik, pola kerja, dan tingkat loyalitas yang berbeda. Selain itu, penelitian ini mengangkat konteks Generasi Z yang memiliki orientasi kerja dinamis dan kebutuhan pengembangan diri yang tinggi, sehingga diharapkan dapat memberikan perspektif baru dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pekerja paruh waktu Generasi Z di Surakarta; dan (2) apakah keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh terhadap kinerja pekerja paruh waktu Generasi Z di Surakarta. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier serta keterikatan karyawan terhadap kinerja pekerja paruh waktu Generasi Z di Surakarta.

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier dan keterikatan karyawan terhadap kinerja pekerja paruh waktu Generasi Z di Surakarta. Penelitian menerapkan desain *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu.

2.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kota Surakarta dengan objek penelitian pekerja paruh waktu Generasi Z yang bekerja pada berbagai sektor, seperti makanan dan minuman, administrasi, jasa, ritel, serta pekerjaan berbasis digital dan freelance.

2.3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pekerja paruh waktu Generasi Z di Surakarta yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) berusia 18–27 tahun, (2) termasuk Generasi Z, (3) bekerja sebagai pekerja paruh waktu, (4) memiliki masa kerja minimal tiga bulan, dan (5) bekerja atau berdomisili di Surakarta. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 responden.

2.4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah, buku, artikel, dan penelitian terdahulu yang relevan.

2.5. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara daring melalui Google Forms dengan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), dan 5 = Sangat Setuju (SS). Pernyataan disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian.

2.6. Definisi Operasional Variabel

- 1) **Pengembangan Karier (X_1)**, diukur melalui indikator: (a) kesempatan pelatihan, (b) pengalaman kerja, (c) dukungan pengembangan diri, dan (d) peluang pengembangan kemampuan kerja.
- 2) **Keterikatan Karyawan (X_2)**, diukur melalui dimensi: (a) *vigor*, (b) *dedication*, dan (c) *absorption*.
- 3) **Kinerja Karyawan (Y)**, diukur melalui indikator: (a) kualitas kerja, (b) kuantitas kerja, (c) ketepatan waktu, dan (d) tanggung jawab kerja.

2.7. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Uji Instrumen Penelitian

1). Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan pada kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian validitas dilakukan menggunakan Pearson Product Moment dengan jumlah responden sebanyak 85 responden sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,213.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karier (X_1)	8	0,724–0,843	0,213	Valid
Keterikatan Karyawan (X_2)	8	0,621–0,810	0,213	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,622–0,835	0,213	Valid

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach Alpha dengan standar reliabilitas sebesar 0,70.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pengembangan Karier (X1)	0,902	0,213	Reliabel
Keterikatan Karyawan (X2)	0,838	0,213	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	0,213	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Cronbach Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

3). Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Standar	Keterangan
Residual Regresi	0,061	>0,05	Normal

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,061 lebih besar dari 0,05 sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal.

4). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Standar	Keterangan
Pengembangan Karier (X1)	0,671	1,490	Tolerance >0,10 dan VIF <10	Tidak terjadi multikolinearitas
Keterikatan Karyawan (X2)	0,671	1,490	Tolerance >0,10 dan VIF <10	Tidak terjadi multikolinearitas

5). Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan keterikatan karyawan terhadap kinerja pekerja part-time Generasi Z di Surakarta.

Persamaan regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 1,119 + 0,232X_1 + 0,516X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pengembangan Karier

X₂ = Keterikatan Karyawan

e = Error

Interpretasi persamaan regresi:

- Nilai konstanta sebesar 1,119 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karier dan keterikatan karyawan bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,119.
- Koefisien regresi pengembangan karier sebesar 0,232 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pengembangan karier akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,232.
- Koefisien regresi keterikatan karyawan sebesar 0,516 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan keterikatan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,516

6). Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Keterangan
Pengembangan Karier (X ₁) → Kinerja Karyawan	2,577	1,989	0,012	H1 diterima
Keterikatan Karyawan (X ₂) → Kinerja Karyawan	4,761	1,989	0,000	H2 diterima

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis penelitian diterima.

7). Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji F

F hitung	F tabel	Signifikansi	Keterangan
32,320	3.11	0,000	Model signifikan

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 32,320 lebih besar dari F tabel sebesar 3,11 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga pengembangan karier dan keterikatan karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8). Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10903>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

R	R Square	Adjusted R Square
0,664	0,441	0,427

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R Square sebesar 0,441 atau 44,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier dan keterikatan karyawan mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 44,1%, sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian

4. Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pekerja Part-Time Generasi Z di Surakarta

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karier terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja part-time Generasi Z di Surakarta. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,577 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,989 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi pengembangan karier sebesar 0,232 yang berarti setiap peningkatan pengembangan karier akan meningkatkan kinerja pekerja part-time Generasi Z.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap kesempatan pengembangan kemampuan kerja, pengalaman kerja, dukungan atasan, dan peluang pengembangan karier yang diberikan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerja part-time Generasi Z cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik ketika perusahaan memberikan kesempatan belajar dan pengembangan kemampuan kerja secara nyata. Pengalaman kerja part-time yang diperoleh juga membantu responden meningkatkan keterampilan kerja yang berguna untuk masa depan karier mereka.

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang memiliki karakteristik lebih terbuka terhadap pembelajaran, fleksibilitas kerja, serta pengembangan kemampuan diri. Oleh karena itu, kesempatan pengembangan karier menjadi salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan semangat dan kualitas kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa pengembangan karier mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan karena pekerja merasa memiliki kesempatan berkembang dan memperoleh dukungan dari perusahaan [2]

Selain itu, pengembangan karier juga dapat meningkatkan keterlibatan pekerja terhadap pekerjaan mereka sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja. Program pengembangan karier yang baik akan mendorong pekerja menjadi lebih aktif, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi [6]. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan dukungan pengembangan kemampuan kerja agar pekerja part-time tetap mampu memberikan kontribusi kerja yang optimal.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang menjelaskan bahwa program pelatihan dan pengembangan karier mampu meningkatkan kualitas serta produktivitas kerja pekerja karena pekerja merasa memperoleh pengalaman dan kesempatan berkembang yang lebih baik [7] Selain itu, Generasi Z cenderung mempertimbangkan peluang pengembangan karier sebagai salah satu alasan penting dalam mempertahankan motivasi kerja mereka [8]

Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa Generasi Z lebih menyukai lingkungan kerja yang memberikan peluang pengembangan kemampuan dan pengalaman kerja yang jelas sehingga mereka merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja [12]. Generasi Z juga tidak hanya berorientasi pada kompensasi finansial, tetapi juga menginginkan kesempatan pengembangan kemampuan jangka panjang yang mampu mendukung masa depan karier mereka [5]

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pekerja part-time Generasi Z. Dukungan perusahaan melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan kesempatan pengembangan diri mampu meningkatkan semangat kerja, kualitas kerja, dan produktivitas pekerja secara keseluruhan.

Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Pekerja Part-Time Generasi Z di Surakarta

Berdasarkan hasil penelitian, keterikatan karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja part-time Generasi Z di Surakarta. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t

hitung sebesar 4,761 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,989 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi keterikatan karyawan sebesar 0,516 yang berarti setiap peningkatan keterikatan karyawan akan meningkatkan kinerja pekerja part-time Generasi Z.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki semangat kerja, dedikasi, dan fokus kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan pekerjaan part-time. Sebagian besar responden juga merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting dan mampu memberikan pengalaman positif bagi diri mereka. Kondisi tersebut menunjukkan adanya hubungan emosional yang cukup baik antara pekerja dengan pekerjaan yang dijalani.

Keterikatan karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja karena pekerja yang memiliki hubungan emosional yang baik terhadap pekerjaan cenderung lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan mencerminkan perasaan positif, semangat, dan antusiasme terhadap pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja secara langsung [4]

Selain itu, pekerja yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaan akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas kerja mereka. Keterikatan kerja juga mampu menyentuh aspek emosional pekerja sehingga pekerja merasa memiliki hubungan yang lebih bermakna dengan pekerjaan yang dijalani [13]. Kondisi tersebut membuat pekerja part-time Generasi Z tetap berusaha memberikan hasil kerja terbaik meskipun bekerja secara tidak tetap.[14]

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa Generasi Z lebih menyukai lingkungan kerja yang positif, fleksibel, dan mampu menciptakan hubungan kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan semangat kerja mereka [12]. Tingginya keterikatan kerja juga membuat pekerja lebih aktif dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan.

Selain itu, dukungan perusahaan terhadap pengembangan kemampuan kerja juga mampu meningkatkan keterikatan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Ketika pekerja merasa memperoleh perhatian dan kesempatan berkembang dari perusahaan, maka pekerja akan lebih loyal dan memiliki hubungan emosional yang lebih baik terhadap pekerjaan [15]. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kualitas kerja pekerja part-time Generasi Z.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pekerja part-time Generasi Z di Surakarta. Semakin tinggi semangat kerja, dedikasi, dan hubungan emosional pekerja terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 85 pekerja part-time Generasi Z di Surakarta, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,577 lebih besar dari t tabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan kemampuan kerja, pengalaman kerja, pelatihan, dan dukungan perusahaan mampu meningkatkan kualitas kerja pekerja part-time Generasi Z. Semakin baik pengembangan karier yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Selain itu, keterikatan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja part-time Generasi Z di Surakarta. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 4,761 lebih besar dari t tabel sebesar 1,989 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki semangat kerja, dedikasi, fokus kerja, dan hubungan emosional yang baik terhadap pekerjaan cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 44,1%, yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier dan keterikatan karyawan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pekerja part-time Generasi Z, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Referensi

- [1] J. Satisfaction, E. Engagement, and T. Development, "JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT AS MEDIATORS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TALENT DEVELOPMENT AND INTENTION TO STAY IN GENERATION Z WORKERS Article history : Keywords : Job Satisfaction ; Employee Engagement ; Intention to Stay ; Talent Development ; Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediators of the Relationship Between Talent Development and Intention to Stay in Generation Z Workers Companies that aim to develop business usually do not hesitate to invest in their human resources . Human resource managers understand this . The best companies invest in their," pp. 1–19, 2023.
- [2] P. B. Organisasi, P. Karir, and K. Karyawan, "Oikonomia," 2021.
- [3] R. H. Djoenarko, K. Laurensia, P. Sun, and B. Laiman, "TIJAB (The International Journal of Applied Business) Factors Affecting Employee Engagement of Generation Z during the Transition from the COVID-19 Pandemic to Endemic," vol. 7, no. 2, pp. 196–216, 2023.
- [4] S. Pada, P. T. Hasanah, and B. Sentosa, "Bina: jurnal pembangunan daerah".
- [5] M. Lia Latul Munawaroh and Sulhan, "PENGARUH EMPLOYER BRANDING , WORK ENGAGEMENT , DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP RETENSI KARYAWAN," vol. 5, no. 1, pp. 7–14, 2026.
- [6] A. Y. Kosali *et al.*, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening," vol. 18, no. 2, pp. 114–147, 2023.
- [7] D. Lusiferina and A. Utami, "MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN BANK XYZ NGAWI)," pp. 1–18.
- [8] I. D. Sofianti and A. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan Gen Z melalui Komitmen Karyawan," vol. 2, pp. 60–67, 2024.
- [9] E. Arlita, P. O. Sari, F. Ekonomi, D. Bisnis, U. Slamet, and R. Surakarta, "Intensi Job Hopping pada Generasi X , Y dan Z di Kota Surakarta," vol. 3, no. 1, pp. 966–976, 2026.
- [10] M. K. Putra and R. Husniati, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Xyz Indonesia) Theinfluence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Turnover ," *J. Young Entrep.*, vol. 4, no. 1, pp. 41–51, 2025.
- [11] I. Syafrina, M. D. Mon, P. S. Manajemen, F. Ekonomi, and U. I. Batam, "Analysis of Factors that Influence Employee Performance in the Generation Z Workforce," vol. VIII, no. 2454, pp. 2297–2308, 2024, doi: 10.47772/IJRISS.
- [12] K. A. Asria, R. Ramadhan, T. Rosnani, and E. Mayasari, "Retention of Gen Z Employees : The Impact of Rewards , Career Development , and Job Satisfaction," vol. 7, no. 3, 2025, doi: 10.32877/eb.v7i3.1796.
- [13] K. Kerja, T. Kinerja, and K. Pt, "JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 4, NO. 1 November 2023," vol. 4, no. 1, pp. 26–39, 2023.
- [14] N. Komang, A. Diah, A. Hurul, and S. Azzahra, "The Effect of Work-Life Balance, Internal Communication, and Rewards on Employee Engagement and Employee Performance: A Study on Generation Z Ni Komang Ayu Diah Ambalika 1 , Hurul A'ini Sekar Azzahra 2 , Putu Laksmi Dewi Rahmayanti 3 , I Gusti Ayu Tara Laksemyasa Ditha 4," vol. 5, no. 2, pp. 1646–1654, 2024.
- [15] B. Satriawan, M. Hidayat, and I. Utami, "Gen Z at Work : The Roles of Quiet Quitting , Career Support , and Engagement in Shaping Performance," vol. 9, no. 2, pp. 337–344, 2025, doi: 10.36555/almana.v9i2.2883.