

PENGARUH DIGITALISASI DAN PERUBAHAN PERILAKU INDIVIDU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI Z DI DUSUN VI NENTEBARU DESA TORO

Putri Wulan Sari¹, Moh. Agus Rahmat. L², Syamsuddin R³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido
Palu. Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu
Sulawesi Tengah

Email: putriwulansodu@gmail.com

ABSTRAK

Di era digital saat ini, digitalisasi telah menjadi bagian integral dari kehidupan masyarakat, termasuk Generasi Z. Generasi adalah kelompok orang yang mengalami konteks sosiokultural dan sejarah yang sama pada tahap perkembangan tertentu. Generasi Z adalah generasi yang lahir diatas tahun 1996-2012. Generasi Z tumbuh setelah menjamahnya internet, di mana dunia digital berkembang pesat Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Digitalisasi dan Perubahan Perilaku Individu terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Generasi Z di Desa Toro Nentebaru. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif. Penelitian ini melibatkan 50 individu dari Generasi Z di Desa Toro Nentebaru, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. observasi, kuesioner, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan skala likert, alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Digitalisasi dan Perubahan Perilaku berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Generasi Z di Desa Toro Nentebaru. Digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Generasi Z di Desa Toro Nentebaru. Perubahan Perilaku berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Generasi Z di Desa Toro Nentebaru.

Kata Kunci: Digitalisasi, Perubahan Perilaku, Kualitas Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

In the current digital era, digitalization has become an integral part of people's lives, including Generation Z. Generations are groups of people who experience the same sociocultural and historical context at a certain stage of development. Generation Z is the generation born after 1996-2012. Generation Z grew up after being exposed to the internet, where the digital world developed rapidly. The purpose of this study was to determine the effect of Digitalization and Changes in Individual Behavior on the Quality of Generation Z Human Resources in Toro Nentebaru Village. The type of research used is descriptive verification. This research involved 50 individuals from Generation Z in Toro Nentebaru Village, and the sampling technique used saturated sampling. observation, questionnaires, and documentation were used to collect data. This research uses a Likert scale, the analytical tool used is multiple linear regression. The results showed that Digitalization and Behavior Change have a significant effect on the Quality of Generation Z Human Resources in Toro Nentebaru Village. Digitalization has a significant effect on the Quality of Generation Z Human Resources in Toro Nentebaru Village. Behavior Change has a significant effect on the Quality of Generation Z Human Resources in Toro Nentebaru Village.

Keywords: *Digitalization, Behavior Change, Human Resource Quality*

A. PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, digitalisasi telah menjadi bagian integral dari kehidupan masyarakat, termasuk Generasi Z. Generasi adalah kelompok orang yang mengalami konteks sosiokultural dan sejarah yang sama pada tahap perkembangan tertentu. Generasi Z adalah generasi yang lahir di atas tahun 1996-2012.¹ Generasi Z tumbuh setelah menjamahnya internet, di mana dunia digital berkembang pesat, remaja generasi Z mulai menggunakan smartphone dalam kehidupan sehari-hari mereka. Peningkatan teknologi dan masuknya dunia digital berdampak pada kehidupan manusia, mengubah banyak hal, termasuk perilaku manusia. Perubahan

¹ Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan perilaku komunikasi generasi milenial dan generasi z di era digital. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69-87.

perilaku individu dipengaruhi oleh era digital. Perubahan perilaku sebenarnya mirip dengan proses penyesuaian diri terhadap perkembangan digitalisasi. Untuk memenuhi tuntutan global, masyarakat harus selalu mengikuti perkembangan teknologi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama untuk menyesuaikan penggunaan teknologi dalam dunia kerja, khususnya dalam hal kualitas sumber daya manusia.

Generasi Z dianggap kreatif, terbuka, dan sangat tertarik pada teknologi, baik di sekolah maupun di tempat kerja.² Mereka mencari pengalaman yang autentik dan bermakna, menjadi pengguna konten digital yang aktif, dan membagi dan mengakses data dengan cepat. Selain itu, Generasi Z dianggap sebagai generasi yang memahami pentingnya keberagaman, inklusi, dan perubahan sosial. Generasi Z dibesarkan dengan internet sosial dan berfokus pada teknologi dan digital.³ Bruce Owens, dalam bukunya yang diterbitkan pada tahun 1999 berjudul *The Internet Challenge to Televisi*, memperkirakan bahwa digitalisasi akan mengubah internet menjadi segalanya, dan bahwa komputer, telepon, dan televisi akan terhubung ke Internet.⁴

Perubahan perilaku individu adalah kesiapan seseorang untuk menghadapi perubahan ditentukan oleh keyakinan mereka bahwa mereka mampu menghadapi perubahan dan memberikan kontribusi terbaik mereka pada proses yang terjadi di dalam organisasi. Selain itu, seseorang secara alami berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya. Jika kita berbicara

² Ariani, D. (2020). *Gagasan Millennial & Generasi Z untuk Indonesia Emas 2045*. Fianosa Publishing.

³ Laka, L., Nasir, M., & Huda, A. (2024). *Pendidikan karakter Gen Z di era digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

⁴ Robbins, S. P. (2008). *Organizational behavior* (12th ed.). Pearson Education.

tentang kualitas sumber daya manusia, tentunya ada batasan dan tolak ukur yang dapat kita gunakan untuk membandingkan dan menentukan individu yang memiliki kualitas, dengan adanya batasan dan tolak ukur ini, kita dapat menggunakannya sebagai landasan untuk menentukan kualitas individu secara individual. Kualitas sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang memberikan kontribusi signifikan kepada pencapaian tujuan organisasi dengan menggunakan keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, kejujuran, dan pengalaman mereka.

Saat ini, digitalisasi telah menjadi bagian dari kehidupan masyarakat, termasuk di Desa Toro Nentebaru, yang berada di Kecamatan Kulawi, Kabupaten Sigi, mengalami perubahan signifikan dalam penggunaan teknologi digital, terutama di kalangan generasi Z. Namun, meskipun akses terhadap digitalisasi meningkat, tidak semua generasi Z di dusun VI ini mampu memanfaatkan teknologi secara optimal untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Beberapa tantangan yang dihadapi meliputi rendahnya literasi digital, keterbatasan akses terhadap pelatihan berbasis teknologi, serta kecenderungan generasi Z untuk lebih banyak menggunakan teknologi untuk hiburan dibandingkan untuk pengembangan diri dan keterampilan kerja.⁵

Berdasarkan observasi yang saya lakukan, bahwa digitalisasi atau teknologi, membawah pengaruh terhadap pengetahuan, jaringan internet, serta perubahan perilaku individu dengan kebiasaan serta pembelajaran sebagai perubahan yang relatif permanen sehingga mempengaruhi kualitas sumber daya manusia

⁵ Aprilita, A. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), 221-235.

baik itu kualitas intelektual dan pendidikan pada generasi Z di dusun VI desa toro nentebaru, penetrasi internet meningkat dalam beberapa tahun terakhir, didukung oleh ketersediaan jaringan seluler dan perangkat teknologi seperti smartphone.

Berdasarkan hasil wawancara awal, pada salah satu generasi Z, anak tersebut mengalami perubahan perilaku yang berdampak pada kualitas sumber daya manusia, karena mereka yang memiliki sifat dan kemampuan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro menunjukkan kecenderungan menghabiskan lebih banyak waktu di dunia digital, baik dalam bentuk media sosial, game online, maupun konsumsi konten digital. Hal ini berdampak pada pola interaksi sosial, kebiasaan belajar, serta kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin berbasis teknologi.

Secara keseluruhan, melihat ada keseimbangan antara dampak positif dan negatif. Di satu sisi, mereka mendapat pengetahuan baru dan bisa terhubung dengan dunia luar. Namun, di sisi lain, ada tantangan dalam hal perilaku dan disiplin yang perlu diatasi.

Berdasarkan latar belakang, peneliti kemudian mengangkat penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Digitalisasi Dan Perubahan Perilaku Individu Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Generasi Z Di Dusun VI Nentebaru Desa Toro”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka, berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana gambaran Digitalisasi, Perubahan Perilaku Individu, dan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro?
2. Apakah Digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan deskriptif dan verifikatif.⁶ Penelitian kuantitatif merupakan penelitian menggunakan data kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis positivistic (data konkrit). Data ini terdiri dari angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik untuk menguji masalah yang diteliti. Positivisme mengacu pada populasi atau sampel tertentu.

Pendekatan penelitian deskriptif menyatakan bahwa metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.⁷ Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh Digitalisasi dan Perubahan Perilaku Individu meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Generasi Z di Dusun VI Nentebaru desa Toro.

⁶ Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

⁷ Sugiyono. (2019). Statistika untuk penelitian. Alfabeta.

D. PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Penelitian (Tambahkan pengantar/ argumentari)

Bagian deskripsi variabel penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian yang dikumpulkan dengan menggunakan *instrument* berupa kuesioner. Jawaban responden yang berhasil terkumpul adalah sebagai berikut:

a) Variabel Digitalisasi

Distribusi frekuensi digitalisasi mengacu pada bagaimana persebaran atau pola tanggapan gen Z mengenai digitalisasi ini. Distribusi frekuensi ini biasanya diperoleh dari hasil survei atau kuesioner yang mengukur sejauh mana gen Z mengetahui digitalisasi. Berikut jawaban responden terkait variabel digitalisasi, dapat dideskripsikan sebagai berikut.

TABEL 11
DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL DIGITALISASI

Indikator	Skor Frekuensi Jawaban Responden										N	Total	
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		Skor	Mean
	5		4		3		2		1				
Aksesibilitas/layanan	13	26,0	32	64,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	207	4,14
Penggunaan Teknologi Informasi.	4	8,0	41	82,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	198	3,96
Inovasi Berbasis Pengetahuan	11	22,0	34	68,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	205	4,10
Peningkatan Keterampilan	14	28,0	31	62,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	208	4,16
Integrasi jaringan global untuk memfasilitasi pertukaran informasi.	27	54,0	19	38,0	3	6,0	1	2,0	0	0	50	222	4,44

Indikator	Skor Frekuensi Jawaban Responden										N	Total	
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		Skor	Mean
	5		4		3		2		1				
Hubungan antar entitas, perusahaan, atau individu melalui jaringan digital.	27	54,0	18	36,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	221	4,42
Memungkinkan konektivitas lintas industri dan wilayah.	21	42,0	25	50,0	3	6,0	1	2,0	0	0	50	216	4,32
Perusahaan dan pasar menjadi lebih terhubung secara global.	24	48,0	22	44,0	3	6,0	1	2,0	0	0	50	219	4,38
Pengaruh budaya dan ekonomi global pada pasar local	43	86,0	3	6,0	4	8,0	0	0	0	0	50	239	4,78
Nilai Rata-rata Digitalisasi												4,30	

Sumber: Lampiran III

Berdasarkan hasil perhitungan dari kuesioner menunjukkan bahwa persepsi generasi Z tentang digitalisasi sangat baik, dengan skor rata-rata 4,30. Hal ini mengindikasikan bahwa digitalisasi di kalangan generasi Z di Dusun VI Nenteburu Desa Toro sangat baik, karena Generasi Z merupakan kelompok yang tumbuh dalam lingkungan digital, di mana teknologi telah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari mereka. Generasi Z di Dusun VI Nenteburu Desa Toro sangat fasih dalam menggunakan berbagai perangkat dan platform digital untuk berkomunikasi, belajar, dan bekerja. Mereka memanfaatkan internet tidak hanya untuk hiburan tetapi juga untuk mengembangkan

kemampuan profesional melalui media seperti YouTube, TikTok, dan berbagai platform pembelajaran lainnya.⁸

Rata-rata skor masing-masing indikator, tertinggi sebesar 4,78 dan terendah sebesar 3,96. Indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi ditunjukkan oleh persepsi mengenai pengaruh budaya dan ekonomi global pada pasar lokal. Generasi Z yang menguasai digitalisasi yang mempelajari budaya asing dapat memperkaya budaya lokal, meningkatkan pemahaman dan toleransi antar budaya. Selain itu Generasi Z memungkinkan memperkenalkan produk-produk lokal melalui berbagai platform media sosial. Skor rata-rata terendah terdapat pada indikator mengenai penggunaan teknologi informasi. Hal tersebut menunjukkan adanya beberapa kendala dalam penggunaan teknologi informasi terutama dalam jaringan.

b) Variabel Perubahan Perilaku

Distribusi frekuensi perubahan perilaku generasi Z merujuk pada persebaran tanggapan indikator perilaku oleh generasi Z. Generasi Z adalah kelompok yang sangat terhubung dengan teknologi, memiliki pandangan yang lebih inklusif, dan menunjukkan tingkat kesadaran sosial yang tinggi.⁹ Perubahan perilaku generasi Z terkait dengan pemanfaatan digitalisasi ditandai pola konsumsi media, cara berkomunikasi, dan preferensi karier dan juga membentuk budaya digital baru. Diskripsi tentang persepsi responden

⁸ Peerson, R. M. (2024). Salvation May Just Be a Click Away: A Case Study in the Impact of New Media Communications in the Evangelical Church in the Bible Belt.

⁹ Azhari, S. R. (2022). Implementasi digitalisasi dalam distribusi penyaluran kerang hijau [Disertasi tidak diterbitkan]. STIE Indonesia Jakarta.

terkait variabel perubahan perilaku, dapat dilihat pada table 11 berikut:

TABEL 12
DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL PERUBAHAN PERILAKU

Indikator	Skor Frekuensi Jawaban Responden										N	Total	
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		Skor	Mean
	5		4		3		2		1				
Frekuensi aktivitas	23	46,0	22	44,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	217	4,34
Otomatisasi respon	26	52,0	19	38,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	220	4,40
Resistensi terhadap perubahan	23	46,0	22	44,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	217	4,34
Perubahan perilaku yang berkelanjutan	22	44,0	23	46,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	216	4,32
Adaptasi terhadap lingkungan baru	27	54,0	18	36,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	221	4,42
Kemampuan menerapkan keterampilan baru	20	40,0	25	50,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	214	4,28
Nilai rata-rata Perubahan Perilaku												4,35	

Sumber: Lampiran III

Berdasarkan perhitungan hasil kuesioner, rata-rata skor variabel perubahan perilaku adalah 4,35 yang berarti persepsi responden tentang perubahan perilaku Generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan perilaku Generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro tidak terlepas dari perkembangan teknologi dan media sosial. Generasi Z cenderung lebih memilih pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk berinovasi dan bekerja secara mandiri dengan adaptasi dengan perubahan lingkungan baru berbasis teknologi digital.¹⁰

Rata-rata skor masing-masing indikator, tertinggi sebesar 4,42 dan terendah sebesar 4,28. Indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi ditunjukkan oleh persepsi mengenai adaptasi terhadap lingkungan baru. Generasi Z memiliki kemampuan adaptasi yang sangat tinggi terhadap lingkungan baru. Mereka dapat beradaptasi dengan cepat karena terbiasa dengan perkembangan teknologi yang cepat sejak dini. Generasi Z menghadapi tantangan unik dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan, tetapi mereka juga membawa banyak peluang dengan perspektif dan keterampilan baru. Dengan pendekatan yang tepat, Generasi Z dapat berkontribusi secara signifikan terhadap inovasi, keberlanjutan, dan inklusi di tempat kerja. Perusahaan yang memahami dan mendukung kebutuhan serta potensi Generasi Z akan dapat memanfaatkan kekuatan generasi ini untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.¹¹

¹⁰ Adila, S., & Rodiyah, I. (2024). Memajukan Pendidikan Melalui Program Digitalisasi yang Efektif di Indonesia. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16-16.

¹¹ Ariani, D. (2020). *Gagasan Millennial & Generasi Z untuk Indonesia Emas 2045*. Fianosa Publishing.

Skor rata-rata terendah terdapat pada indikator mengenai kemampuan menerapkan keterampilan baru. Hal tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z belum maksimal dalam mengembangkan ide-ide baru, memecahkan masalah dengan cara tidak biasa, dan menghadirkan solusi inovatif. Generasi Z dapat menerapkan keterampilan baru dengan cara berkolaborasi, beradaptasi, dan kreatif, serta memanfaatkan teknologi secara optimal. Generasi Z dapat meningkatkan keterampilan Mengikuti kelas-kelas atau workshop yang difokuskan pada keterampilan yang dibutuhkan, Memperoleh pengalaman kerja melalui magang atau kerja praktik, Mengembangkan keterampilan problem solving, Mengembangkan keterampilan critical thinking, Mengembangkan keterampilan kolaborasi.¹²

c) Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk menentukan kesiapan individu menghadapi tantangan di era digital serta kemampuan untuk berkontribusi dalam pembangunan. Distribusi frekuensi kualitas sumber daya manusia mengacu pada penyebaran elemen yang mencerminkan kemampuan intelektual dan latar belakang pendidikan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia generasi Z terkait dengan dengan penggunaan digitalisasi ditunjukkan oleh hasil tanggapan mereka atas indikator kualitas sumber daya manusia. Berikut diskripsi jawaban responden terkait variabel Kualitas Sumber Daya Manusia.¹³

¹² Ambarsari, U., Saptarini, A., & Arifin, A. (2023). Pengaruh Digitalisasi Dan Perubahan Perilaku Individu Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Generasi Z Di Pekon Jatiagung Tahun 2022. *Jurnal Sistem Ekonomi*, 1(1).

¹³ Alfaruqy, M. Z. (2022). Generasi Z dan nilai-nilai yang dipersepsikan dari orangtuanya. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 4(1), 84-95

TABEL 13
DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA

Indikator	Skor Frekuensi Jawaban Responden										n	Total	
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		Skor	Mean
	5		4		3		2		1				
Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.	22	44,0	23	46,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	216	4,32
Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing	24	48,0	22	44,0	2	4,0	2	4,0	0	0	50	218	4,36
Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang	27	54,0	19	38,0	3	6,0	1	2,0	0	0	50	222	4,44

Indikator	Skor Frekuensi Jawaban Responden										n	Total	
	SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		Skor	Mean
	5		4		3		2		1				
yang lebih tinggi.													
Memiliki tingkat ragam	16	32,0	23	46,0	8	16,0	3	6,0	0	0	50	202	4,04
Kualitas pendidikan	12	24,0	21	42,0	13	26,0	4	8,0	0	0	50	191	3,82
Keterampilan yang relevan	27	54,0	18	36,0	4	8,0	1	2,0	0	0	50	221	4,42
Nilai Rata-rata kualitas sumber daya manusia												4,23	

Sumber: Lampiran III

Berdasarkan perhitungan hasil kuesioner, rata-rata skor variabel kualitas sumber daya manusia adalah 4,23, yang berarti persepsi mengenai kualitas sumber daya manusia Generasi Z di Dusun VI Nenteburu Desa Toro sudah sangat baik. Generasi Z memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul dalam hal kreativitas, adaptabilitas, dan keterampilan digital. Generasi Z juga memiliki nilai-nilai keberlanjutan, kesejahteraan, dan tanggung jawab sosial.¹⁴

Rata-rata skor masing-masing indikator, tertinggi sebesar 4,24 dan terendah sebesar 4,18. Indikator yang memiliki rata-rata skor paling tinggi ditunjukkan oleh. Hal tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kesempatan untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pendidikan tinggi yang berkualitas dapat memberikan bekal

¹⁴ Adila, S., & Rodiyah, I. (2024). Memajukan Pendidikan Melalui Program Digitalisasi yang Efektif di Indonesia. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16-16.

pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berkarier untuk Generasi Z. Generasi Z merupakan generasi yang tengah berada pada fase pendidikan formal, baik di tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Generasi ini adalah kelompok yang tumbuh bersama perangkat teknologi dan internet yang cepat serta terhubung. Generasi Z sering disebut juga sebagai digital native karena sudah terbiasa dengan media sosial maupun platform daring. Generasi ini berkembang di era di mana informasi dan teknologi berkembang pesat. Mereka menjadi kelompok yang mampu menyesuaikan diri dengan dunia digital sebagai alat dalam proses pembelajaran.¹⁵

Indikator yang memiliki rata-rata skor paling rendah ditunjukkan oleh penilaian terhadap kualitas pendidikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa generasi Z masih belum mampu memberikan penilaian objektif terhadap kualitas pendidikan. Generasi Z seringkali mengalami tekanan emosional yang berasal dari berbagai sumber, termasuk tekanan akademik, pergaulan sosial, serta ekspektasi dari lingkungan sekitar.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengevaluasi model regresi linier berganda yang digunakan penelitian ini. Model regresi linier berganda dengan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS) dapat menjadi alat estimasi yang baik bila dapat menghasilkan nilai yang ideal (BLUE, *Best Linier Unbias Estimator*). Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas menggunakan

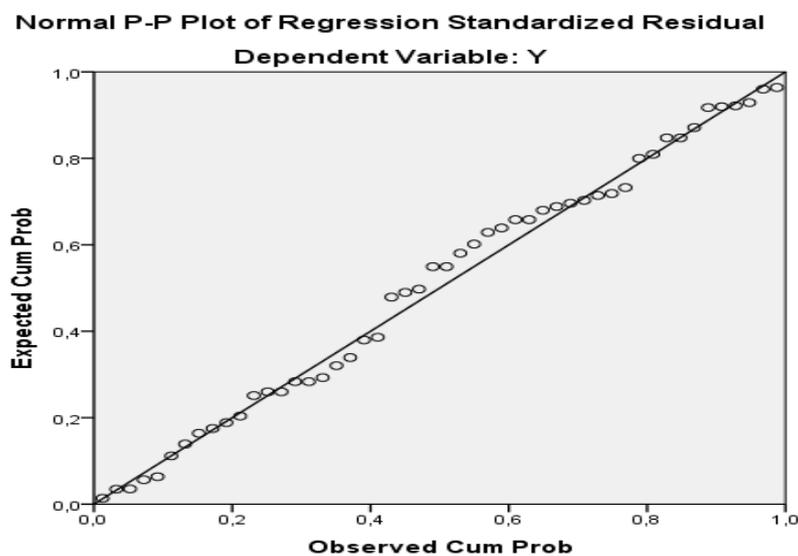
¹⁵ Kamil, R. (2023). Generasi Z, Pustakawan, dan Vita Activa Kepustakawanan. *BACA: Jurnal Dokumentasi dan Informasi*, 25-34.

bantuan program *SPSS For Windows Release 20.0* yang masing-masing hasil pengujian sebagai berikut :

a) Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data untuk mengetahui apakah data berdistribusi variabel normal atau tidak yang merupakan salah satu syarat penggunaan statistik parametrik. Bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik.

Adapun grafik *probability plot (p-plot)* yang dihasilkan program *SPSS For Windows Release 20.0* sebagai berikut:



Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, yang artinya garis diagonal titik-titik pada garis diagonal dari jumlah sampel sebanyak 50. Hal ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.¹⁶

¹⁶ Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan perilaku komunikasi generasi milenial dan generasi z di era digital. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69-87.

b) Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas menunjukkan hubungan linier diantara variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinearitas yang signifikan menyebabkan sulitnya untuk menaksir pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen karena nilai standar error menjadi tidak terhingga. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di antara variabel independen digunakan pendekatan pada nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). *Tolerance* yang semakin kecil atau mendekati 0 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas, bila nilai VIF < 10 mengindikasikan bahwa model tidak terjadi multikolinieritas, tetapi bila VIF > 10 mengindikasikan bahwa dalam model terjadi multikolinieritas serius.¹⁷

Hasil uji multikolinieritas menggunakan program *SPSS For Windows Release 20.0* sebagai berikut:

TABEL 14
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

No	Variabel Independent	Colinearity Statistik	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Digitalisasi (X ₁)	0,460	2,176
2	Perubahan perilaku (X ₂)	0,460	2,176

Sumber: Lampiran V

Hasil pengujian dalam tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* ke dua variabel independen tidak mendekati nilai 0 dan nilai VIF < 10. Hasil pengujian ini mengindikasikan

¹⁷ Kusuma, B. A., & Putri, B. P. S. (2019). Pengaruh Social Media Marketing Terhadap Brand Equity. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 33-37.

bahwa dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas serius.

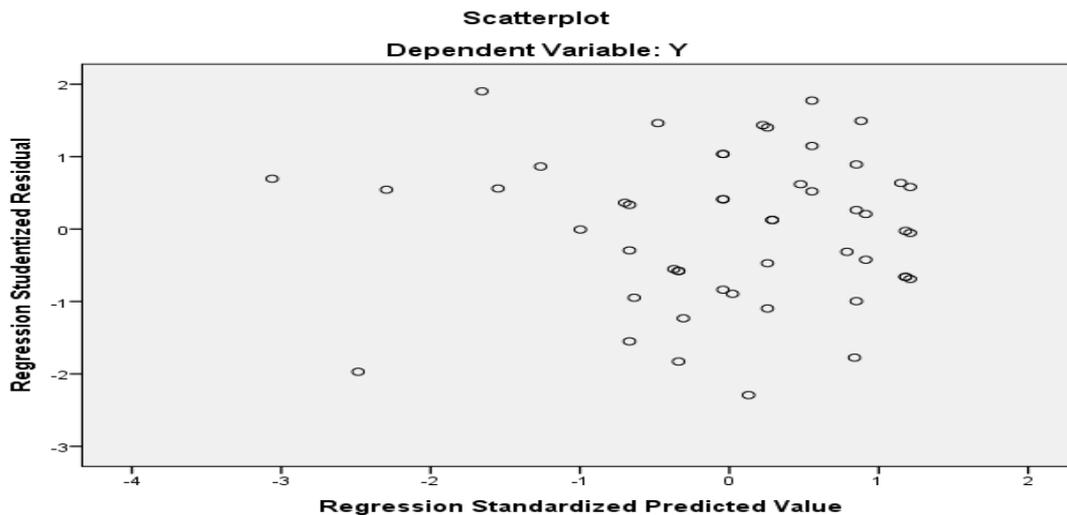
c) Hasil Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan adanya gejala kesalahan varians gangguan yang menyebabkan tidak samanya probabilitas varian gangguan untuk setiap pengamatan atas seluruh nilai variabel independen. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain lain berbeda maka disebut heterokedastisitas.

Salah satu cara mendeteksi adanya heterokedastisitas adalah dengan melihat penyebaran dari titik-titik (variens residual) melalui grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas sedangkan jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas¹⁸.

Grafik *Scatterplot* yang dihasilkan program *SPSS For Windows Release 20.0* sebagai berikut :

¹⁸ Rismansyah, R. (2011). Pengaruh Perubahan Perilaku Individu Dan Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 7(4), 39-55.



GAMBAR 3

HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y artinya jawaban dari responden dari satu jawaban dan lainnya berbeda. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.¹⁹

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Dimana analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor. Penelitian ini mencoba untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Digitalisasidan perubahan perilaku terhadap kualitas sumber daya manusia.²⁰

¹⁹ Kamariah, H., Rania, T. S., Harpijah, D., Ikhsan, F., & Pramuja, I. A. (2024). Disparitas Pendapatan Pelaku Usaha Digital Vs Konvensional Di Kota Pontianak. *Inovasi Makro Ekonomi (IME)*, 6(3).

²⁰ Robbins, S. P. (2008). *Organizational behavior* (12th ed.). Pearson Education.

Hasil dari pengolahan data dengan bantuan program SPSS For Window 20.0 sebagai berikut :

TABEL 15
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

No	Variabel Independen	Variabel Dependen Y = Kualitas sumber daya manusia		
		Koefisien Regresi	Uji t	Sig t
1.	Konstanta	0,525		
2.	Digitalisasi (X ₁)	0,189	2,552	0,004
3.	Perubahan perilaku (X ₂)	0,723	4,471	0,000
<i>Multiple R.</i>		= 0,860	F-	= 18,132
<i>R. Square</i>		= 0,739	hitung	
<i>adjusted R. Square</i>		= 0,612	F-tabel	= 3,20
A = 0,05			=	
			t-tabel	= 2,01174
			Sig. f	= 0,000

Berdasarkan hasil pengujian statistic regresi linear berganda pada table di atas, menunjukkan persamaan regresi penelitian sebagai berikut :

$$Y = 0,525 + 0,189X_1 + 0,723X_2$$

Persamaan regresi tersebut menjelaskan pengaruh hubungan atau pengaruh variable independent yaitu Digitalisasi (X₁) dan Perubahan Perilaku (X₂) terhadap variable dependen yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia (Y).

Nilai konstanta a sebesar 0,525 menunjukkan nilai kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti jika diasumsikan digitalisasi

dan perubahan perilaku tidak berubah/konstan ($X=0$) maka Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sebesar 0,525.

Nilai koefisien regresi b_1 sebesar +0,189 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara digitalisasi dan peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi digital, dalam arti mampu memahami dan memanfaatkan digitalisasi dengan baik, maka kualitas sumber daya manusia akan mengalami peningkatan. Artinya setiap penambahan kemampuan penguasaan teknologi Digitalisasi akan dapat menambah peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0.189.

Nilai koefisien regresi b_2 sebesar +0,723 menunjukkan bahwa Perubahan Perilaku berpengaruh positif terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik Perubahan Perilaku akan menyebabkan peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini berarti setiap terjadi perbaikan perubahan perilaku, maka akan menyebabkan kenaikan Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 0,723.²¹

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan kedua variabel independen yang di teliti yaitu Digitalisasi (X_1) dan Perubahan Perilaku terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia (Y) dapat dilihat nilai koefisien korelasi (*Multiple R*), yaitu sebesar 0,860. Bila nilai ini, dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka Nampak, Digitalisasi dan Perubahan Perilaku

²¹ Laka, L., Nasir, M., & Huda, A. (2024). Pendidikan karakter Gen Z di era digital. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat dengan Kualitas Sumber Daya Manusia.²²

Sedangkan untuk untuk mengkonfirmasi besaran pengaruh atau kontribusi variable Digitalisasi (X1) dan Perubahan Perilaku (X2) terhadap Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (Y), dapat di lihat pada nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,739. Nilai Koefisien Determinasi ini menunjukkan bahwa variabel Digitalisasi dan Perubahan Perilaku memiliki pengaruh atau memberi kontribusi terhadap perubahan Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 73,9%. Adapun sisanya yang sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini sehingga tidak diteliti.

Pengaruh Digitalisasi dan Perubahan perilaku Terhadap Kualitas sumber daya manusia Pada Generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa digitalisasi dan perubahan perilaku berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Kedua variabel ini mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di Generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro. Dengan kata lain, semakin berkembang penggunaan teknologi digital dan semakin baik perubahan perilaku masyarakat seperti kemampuan beradaptasi dengan teknologi, cara berpikir yang lebih inovatif, serta peningkatan keterampilan, maka semakin baik pula kualitas

²² Aprilita, A. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), 221-235.

sumber daya manusia di kalangan Generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro.²³

Kualitas sumber daya manusia akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan digitalisasi yang memadai. SDM memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan, karena fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan utama akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh digitalisasi yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Digitalisasi merupakan perpaduan antara kemampuan, berfikir, mental, dan keterampilan lainnya yang mendukung) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Digitalisasi tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya akan tetapi ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalamannya, kematangannya dan sikapnya. Oleh karena itu digitalisasi dapat dilihat tingkat pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam pelaksanaan pekerjaan, serta keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan.²⁴

Hasil penelitian Ini sejalan dengan temuan penelitian) "Pengaruh Digitalisasi dan Perubahan Perilaku Individu Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Generasi Z di Pekon Jatiagung Tahun 2022". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa digitalisasi dan perubahan perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia.²⁵

²³ Rahayua, I., Setiawan, D. R., & Sofyan, M. (2021). Pengaruh Digitalisasi Dan Persepsi Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kelurahan Mangga Besar Tahun 2021. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(6), 651-662.

²⁴ Robbins, S. P. (2008). *Organizational behavior* (12th ed.). Pearson Education

²⁵ Laka, L., Nasir, M., & Huda, A. (2024). Pendidikan karakter Gen Z di era digital. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Pengaruh Digitalisasi Terhadap Kualitas sumber daya manusia Pada Generasi Z di Dusun VI Nenteburu Desa Toro

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan hasil digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Konsep era society 5.0 merupakan konsep yang secara fundamental dapat mengubah cara kita hidup, bekerja, dan berhubungan satu dengan yang lain. Berkembangnya era ini tentunya berdampak dalam sumber daya manusia. Perubahan yang dibuat bukan hanya cara mengajar, namun yang terpenting adalah perubahan dalam perspektif konsep pendidikan itu sendiri. Oleh karena itu, pengembangan kurikulum untuk saat ini dan masa depan harus melengkapi kemampuan siswa dalam keterampilan hidup, kemampuan untuk hidup bersama (kolaborasi) dan berpikir kritis dan kreatif. Mengembangkan *soft skill* dan *transversal skill*, serta keterampilan tidak terlihat yang berguna dalam banyak situasi kerja seperti keterampilan interpersonal, hidup bersama, kemampuan menjadi warga negara yang berpikiran global, serta literasi media dan informasi.²⁶ Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia.²⁷

E. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan inti dari hasil dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

²⁶ Heriyanto, N., & Ulfa, S. M. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Pelayanan Publik (Studi Penelitian Di Kantor Kelurahan Sei Pasah Kecamatan Kapuas Hilir). *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, 8(2), 120-130.

²⁷ Kamariah, H., Rania, T. S., Harpijah, D., Ikhsan, F., & Pramuja, I. A. (2024). Disparitas Pendapatan Pelaku Usaha Digital Vs Konvensional Di Kota Pontianak. *Inovasi Makro Ekonomi (IME)*, 6(3).

1. Hasil deskripsi menunjukkan bahwa generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro memiliki Kualitas Sumber Daya Manusia relatif sangat tinggi sebagai akibat dari perubahan perilaku dan kemampuan adaptasi yang sangat tinggi atas perubahan digitalisasi.
2. Digitalisasi dan Perubahan Perilaku berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada Generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro. Hal ini berarti bahwa semakin berkembangnya pemanfaatan teknologi digital serta adanya perubahan perilaku yang positif, maka kualitas sumber daya manusia juga akan meningkat.

F. SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Berdasarkan hasil nilai mean pada variabel digitalisasi maka sebaiknya Generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro meningkatkan digitalisasi melalui penggunaan teknologi informasi. Ini berarti Generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro lebih aktif dalam meningkatkan digitalisasi melalui penggunaan teknologi informasi secara optimal.
2. Berdasarkan hasil nilai mean pada variabel perubahan perilaku maka sebaiknya Generasi Z di Dusun VI Nentebaru Desa Toro mampu menggunakan keterampilan-keterampilan baru. Hal ini penting agar mereka dapat lebih adaptif dan memiliki daya saing tinggi dalam dunia kerja maupun kehidupan sosial. Keterampilan yang perlu ditingkatkan mencakup kemampuan berpikir kritis, problem-solving, komunikasi yang efektif, kreativitas, serta keterampilan

berbasis teknologi seperti coding, desain grafis, dan pemasaran digital. Dengan mengasah keterampilan ini, mereka dapat lebih mandiri dan mampu menghadapi perubahan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ariani, D. (2020). *Gagasan Millenial & Generasi Z untuk Indonesia Emas 2045*. Fianosa Publishing.
- Azhari, S. R. (2022). *Implementasi digitalisasi dalam distribusi penyaluran kerang hijau [Disertasi tidak diterbitkan]*. STIE Indonesia Jakarta.
- Laka, L., Nasir, M., & Huda, A. (2024). *Pendidikan karakter Gen Z di era digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Peerson, R. M. (2024). *Salvation May Just Be a Click Away: A Case Study in the Impact of New Media Communications in the Evangelical Church in the Bible Belt*.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational behavior (12th ed.)*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).

JURNAL

- Adila, S., & Rodiyah, I. (2024). *Memajukan Pendidikan Melalui Program Digitalisasi yang Efektif di Indonesia*. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16-16.

- Alfaruqy, M. Z. (2022). Generasi Z dan nilai-nilai yang dipersepsikan dari orangtuanya. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 4(1), 84-95.
- Ambarsari, U., Saptarini, A., & Arifin, A. (2023). Pengaruh Digitalisasi Dan Perubahan Perilaku Individu Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Generasi Z Di Pekon Jatiagung Tahun 2022. *Jurnal Sistem Ekonomi*, 1(1).
- Aprilita, A. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z Tantangan dan Peluang di Era Digital Untuk Meningkatkan Kematangan Karir. *Advances In Social Humanities Research*, 2(2), 221-235.
- Heriyanto, N., & Ulfa, S. M. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Pelayanan Publik (Studi Penelitian Di Kantor Kelurahan Sei Pasah Kecamatan Kapuas Hilir). *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, 8(2), 120-130.
- Kamariah, H., Rania, T. S., Harpijah, D., Ikhsan, F., & Pramuja, I. A. (2024). Disparitas Pendapatan Pelaku Usaha Digital Vs Konvensional Di Kota Pontianak. *Inovasi Makro Ekonomi (IME)*, 6(3).
- Kamil, R. (2023). Generasi Z, Pustakawan, dan Vita Activa Kepustakawanan. *BACA: Jurnal Dokumentasi dan Informasi*, 25-34.
- Khaerudin, D., Dewi, I. N., Gandara, G. S., Juan, T., & Putri, A. (2024). Digitalisasi Umkm dalam Inovasi Pemasaran Produk dan Pembayaran Digital pada Pelaku Industri Rumahan di Desa Kronjo Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Abdikan: Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sains dan Teknologi*, 3(3), 197-203.
- Kusuma, B. A., & Putri, B. P. S. (2019). Pengaruh Social Media Marketing Terhadap Brand Equity. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 33-37.

- Rahayua, I., Setiawan, D. R., & Sofyan, M. (2021). Pengaruh Digitalisasi Dan Persepsi Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kelurahan Mangga Besar Tahun 2021. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(6), 651-662.
- Rismansyah, R. (2011). Pengaruh Perubahan Perilaku Individu Dan Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Pgris Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 7(4), 39-55.
- Simamora, I. Y., Nasution, A. A. M., Novita, D. D., Syahira, Z., Nazwa, W. S., & Siregar, R. A. (2024). Peran Generasi Z dalam Pemilu 2024 di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 5918-5922.
- Zis, S. F., Dewi, R. S., & Efendi, Z. (2021). Model Perilaku Komunikasi Generasi Muda Dalam Pemanfaatan Media Digital Memasuki Era 4.0 Dan 5.0 di Kecamatan Kuranji. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 5(1).
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan perilaku komunikasi generasi milenial dan generasi z di era digital. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69-87.