



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 8873-8879

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Penilaian Kinerja Pada Karyawan Milenial di Kantor PT. PLN (Persero) ULP Taman

Muhammad Noer Qamaruddin Jaelani^{1✉}, Ahmad Ghulam Amrullah Rahim²,

Sentot Imam Wahjono³

Universitas Muhammadiyah Surabaya

Email: m.noer.qamaruddin.jay@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, fleksibilitas, dan umpan balik terhadap kinerja karyawan milenial di PT. PLN (Persero) ULP Taman. Menggunakan metode survei dengan 100 responden, penelitian ini menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh paling signifikan ($\beta = 0,52$), diikuti oleh fleksibilitas ($\beta = 0,40$) dan umpan balik ($\beta = 0,38$). Hasil menunjukkan bahwa karyawan milenial yang terlibat aktif dalam pekerjaan dan mendapatkan fleksibilitas yang memadai menunjukkan kinerja lebih tinggi. Rekomendasi disampaikan untuk meningkatkan program keterlibatan dan sistem umpan balik guna mendukung kinerja karyawan milenial.

Kata Kunci: *Fleksibilitas, Kinerja Karyawan, Keterlibatan Kerja, Milenial, Umpan Balik*

Abstract

Abstracts This study aims to analyze the impact of work engagement, flexibility, and feedback on the performance of millennial employees at PT. PLN (Persero) ULP Taman. Using a survey method with 100 respondents, the research found that work engagement has the most significant influence ($\beta = 0.52$), followed by flexibility ($\beta = 0.40$) and feedback ($\beta = 0.38$). The results indicate that millennial employees who are actively engaged in their work and receive adequate flexibility demonstrate higher performance. Recommendations are made to enhance engagement programs and feedback systems to support the performance of millennial employees.

Keywords: *Flexibility, Employee Performance, Work Engagement, Millennials, Feedback*

PENDAHULUAN

Generasi milenial, yang mencakup individu kelahiran tahun 1981 hingga 1996, membawa perspektif dan ekspektasi baru ke dalam dunia kerja yang kian kompetitif dan dinamis. Mereka dikenal dengan ketertarikan yang tinggi pada teknologi, kebutuhan akan kolaborasi, serta fleksibilitas dalam tempat dan waktu kerja. Seperti yang diungkapkan oleh (Budi Setyawan N, 2022), "Milenial cenderung lebih memilih lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi." Berbeda dengan generasi sebelumnya, milenial lebih menghargai lingkungan kerja yang inklusif dan terbuka, yang memungkinkan mereka untuk berkontribusi dengan cara yang inovatif dan sesuai dengan keinginan mereka untuk berkembang secara pribadi dan profesional (Melinda, 2024). Dalam konteks ini, perubahan paradigma manajerial diperlukan untuk memenuhi harapan karyawan yang beragam ini, terutama karena peran mereka yang semakin signifikan dalam organisasi (N Rachman, 2023).

Organisasi perlu meninjau ulang cara mereka menilai kinerja, guna memastikan metode tersebut sesuai dengan aspirasi dan preferensi generasi ini. Hal ini penting, terutama mengingat generasi milenial diproyeksikan akan mendominasi angkatan kerja global pada dekade mendatang (Irma Aprianti & Choirudin, 2022). Penilaian kinerja karyawan milenial sering kali menggunakan metode tradisional seperti Key Performance Indicators (KPIs), Balanced Scorecard, dan Management by Objectives (MBO). Meskipun metode tersebut terbukti efektif dalam mengukur capaian objektif, para peneliti mencatat bahwa metode ini dinilai kurang adaptif dalam menangkap kebutuhan khusus milenial, seperti umpan balik yang lebih sering dan terbuka serta penghargaan terhadap inisiatif dan kontribusi individu dalam tim (N Aisyah, 2019; Joko Susilo, 2024).

Sebagai respons terhadap kebutuhan ini, 360-degree feedback telah banyak diadopsi karena memberikan umpan balik dari berbagai sumber – rekan kerja, atasan, dan bahkan diri sendiri. Namun, meskipun metode ini lebih menyeluruh, penelitian menunjukkan bahwa 360-degree feedback masih memiliki batasan dalam memberikan fleksibilitas yang sesuai dengan gaya kerja milenial, terutama terkait keseimbangan antara kontribusi tim dan pencapaian pribadi (Sumartik et al., 2023). Sebagai contoh, (Tri Yuni Hendrowati & Nur Laily M, 2021) menyatakan bahwa "ketidakpuasan terhadap metode penilaian yang kaku dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan karyawan milenial."

Mengatasi keterbatasan tersebut, beberapa penelitian terkini menyarankan pendekatan berbasis teknologi, seperti platform penilaian berbasis aplikasi dan analitik real-time untuk memantau kinerja. Solusi ini memungkinkan penilaian yang lebih dinamis dan

disesuaikan dengan kebutuhan, yang dapat memberi milenial umpan balik langsung dan memotivasi mereka secara lebih efektif. Seperti dijelaskan oleh (Fenny Ramadani et al., 2024), "teknologi dapat menjadi alat yang powerful dalam meningkatkan komunikasi dan umpan balik di antara tim." Namun, teknologi saja tidak cukup. Penting juga untuk memasukkan komponen yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang merupakan salah satu nilai inti generasi milenial (Putri Utami L, 2023).

Dengan demikian, diperlukan metode yang tidak hanya berbasis data dan umpan balik, tetapi juga mengakomodasi kebutuhan emosional dan psikologis mereka dalam mencapai keseimbangan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan kerangka penilaian kinerja yang lebih sesuai bagi karyawan milenial, dengan menitikberatkan pada fleksibilitas, pengakuan berbasis kontribusi individu, serta pendekatan umpan balik yang lebih langsung dan responsif. Sejalan dengan pandangan ini, (Jayamahe et al., 2024) menyatakan bahwa "metode penilaian yang responsif dapat meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen karyawan milenial terhadap organisasi." Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dengan menyajikan model penilaian yang tidak hanya mengukur capaian, tetapi juga mendukung retensi dan keterlibatan karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada adaptasinya terhadap karakteristik milenial yang unik, sehingga memberikan panduan praktis bagi organisasi untuk menilai dan mengembangkan kinerja generasi ini secara lebih efektif dan berkelanjutan (Nuha Syihabudin M, 2023).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja dan efektivitas kinerja karyawan milenial. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data yang dapat dianalisis secara statistik untuk menghasilkan temuan yang representatif.

Subjek/Objek Penelitian

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah semua karyawan milenial di PT. PLN (Persero) ULP Taman. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling untuk mendapatkan data yang valid dan representatif, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk populasi karyawan milenial di perusahaan tersebut. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden, sesuai dengan kebutuhan analisis kuantitatif yang diinginkan.

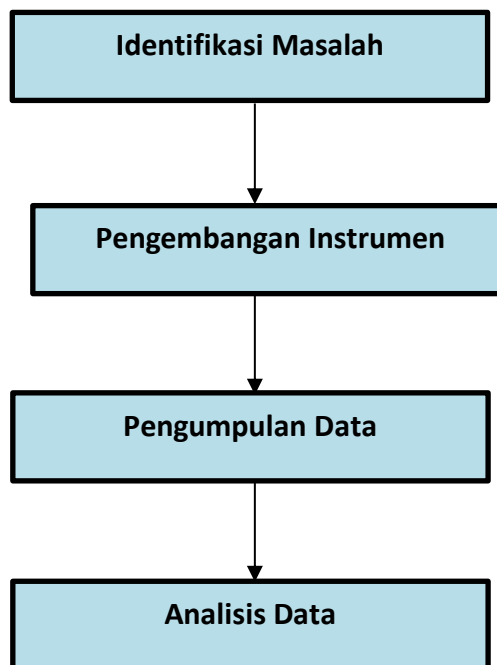
Teknik/Instrumen Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui kuesioner yang terdiri dari dua bagian: bagian pertama mencakup pertanyaan demografis (seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan lain-lain), sedangkan bagian kedua berisi pertanyaan mengenai penilaian kinerja menggunakan skala Likert 5 poin (dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju"). Kuesioner ini dirancang untuk mengukur berbagai dimensi kinerja, seperti keterlibatan, produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja.

Analisis Data

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden dan tingkat kinerja karyawan milenial. Selanjutnya, analisis regresi linier akan dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen (misalnya, lingkungan kerja, umpan balik kinerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan milenial). Pengolahan data akan dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau Excel untuk memastikan keakuratan analisis.

Bentuk Desain Bagan Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Masalah

Pada tahap ini, masalah yang diangkat adalah kepuasan dan produktivitas karyawan milenial yang dipengaruhi oleh faktor keterlibatan kerja, fleksibilitas, dan umpan balik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur dampak dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan milenial, yang akan dievaluasi melalui indikator efektivitas, produktivitas, dan tingkat kepuasan kerja.

Pengembangan Instrumen

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 20 item, dibagi menjadi tiga bagian utama: keterlibatan kerja, fleksibilitas, dan umpan balik. Validasi awal dilakukan dengan uji validitas isi melalui penilaian ahli, yang menunjukkan bahwa item-item yang ada layak untuk digunakan dalam survei.

Pengumpulan Data

Survei dilaksanakan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 100 karyawan milenial di PT. PLN (Persero) ULP Taman. Dari jumlah tersebut, 85 responden mengisi kuesioner secara lengkap, dan data yang diperoleh mencakup persepsi karyawan terhadap tingkat

keterlibatan kerja, fleksibilitas dalam pekerjaan, serta kualitas dan frekuensi umpan balik yang mereka terima.

Analisis Data

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier

Faktor	Koefisien Regresi (β)	Signifikansi (p-value)
Keterlibatan Kerja	0,52	0,000
Fleksibilitas Kerja	0,40	0,003
Umpan Balik Langsung	0,38	0,005

Data dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan regresi linier. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menganggap keterlibatan kerja dan fleksibilitas sebagai faktor yang signifikan, dengan rata-rata nilai keterlibatan kerja sebesar 4,2 (pada skala 1-5), fleksibilitas sebesar 4,0, dan umpan balik sebesar 3,8. Selain itu, analisis regresi linier mengungkapkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, di mana keterlibatan kerja menunjukkan koefisien tertinggi ($\beta = 0,52$), diikuti oleh fleksibilitas ($\beta = 0,40$) dan umpan balik ($\beta = 0,38$).

SIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki dampak paling signifikan terhadap kinerja karyawan milenial di PT. PLN (Persero) ULP Taman, diikuti oleh fleksibilitas kerja dan umpan balik langsung. Karyawan milenial yang merasa aktif terlibat dalam pekerjaan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik, sesuai dengan karakteristik generasi milenial yang menghargai makna dalam pekerjaan dan lebih memilih partisipasi aktif. Fleksibilitas juga memberikan pengaruh yang signifikan, mencerminkan kebutuhan milenial untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar PT. PLN (Persero) ULP Taman meningkatkan keterlibatan kerja dan fleksibilitas, misalnya melalui program-program partisipatif dan kebijakan fleksibilitas kerja yang lebih mendukung. Mengingat pentingnya umpan balik, disarankan untuk menerapkan sistem umpan balik yang bersifat berkala dan langsung untuk memperkuat motivasi serta kinerja karyawan milenial.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi Setyawan N. (2022). HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL.
- Dra Tri Yuni Hendrowati, Ms., & Nur Laily MSi, Mp. (2021). PERILAKU KEORGANISASIAN.
- Fenny Ramadani, T., Marcellah, A., Mukhtar, A., Studi Manajemen, P., & Lamaddukkelleng Sengkang, I. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 243.
- Irma Aprianti, D., & Choirudin, S. (2022). TANTANGAN BONUS DEMOGRAFI BAGI PEMERINTAH. In *Nusantara Innovation Journal* (Vol. 1, Issue 1).
- Jayamahe, J. J., Sari, A. K., Rahayu, S., Fakultas, M. /, Sekolah, E. /, Ilmu, T., Surabaya, E. /, Jawa, /, & Indonesia, T. / . (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Prajurit SESKOAL di Jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 8(1).
- Joko Susilo, M. (2024). EFEKTIVITAS PENERAPAN MODEL PROBLEM BASED LEARNING DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR DAN KEMAMPUAN BERPIKIR KREATIF MATA PELAJARAN PAI KELAS 5 DI SD N JUMENENG MLATI.
- Melinda, C. (2024). Kesesuaian Gaya Kepemimpinan dengan Karakteristik Generasi Milenial : Literature Review. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 7, Issue 2).
- N Aisyah. (2019). KINERJA DOSEN: Ditinjau Dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Dan Etika Kerja.
- N Rachman. (2023). PSIKOLOGI SOSIAL: Konsep dan Implementasi.
- Nuha Syihabudin M. (2023). PENGEMBANGAN MEDIA "KARTU ADA BAKAD" DALAM MENINGKATKAN ADAPTASI BUDAYA AKADEMIK PADA MAHASISWA BARU PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM TAHUN AKADEMIK 2022/2023.
- Putri Utami L. (2023). PENGARUH BRAND AMBASSADOR DAN LOGO HALAL TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA PRODUK KOSMETIK DAN SKINCARE LOKAL DENGAN PRODUCT QUALITY SEBAGAI VARIABEL MODERASI.
- Sumartik, O., Ambarwati, R., Febriani, R., & Prasetyo, W. E. (2023). Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri.