

**STUDI KOMPRASI KINERJA KARYAWAN GENERASI X DAN GENERASI Y PADA KANTOR
PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA BEKASI BARAT**

**COMPARATIVE STUDY OF EMPLOYEE PERFORMANCE PREFERENCES BASED ON
GENERATION X AND Y AT KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA BEKASI BARAT**

¹⁾Muhamad Afrizal Pratama, ²⁾Ade Irma Susanti, Ph.D.

^{1,2)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾muhamadafrizalpratama@gmail.com, ²⁾adeirma@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja menurut Generasi X dan Generasi Y. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat 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 disebarakan kepada 30 karyawan Generasi X dan 30 karyawan Generasi Y Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat. Adapun teknik analisisnya menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Homogenitas dan Uji Mann-Whitney.

Hasil yang didapatkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Preferensi Kinerja Karyawan antara Generasi X dan Generasi Y menggunakan Uji Mann-Whitney, namun memiliki perbedaan yang signifikan pada dimensi Kerjasama, ini menjadi penting diperhatikan ketika memberikan penugasan kepada kedua generasi ini jika pekerjaan yang harus dilaksanakan bersifat proyek dan butuh team work yang baik maka perlu memperhatikan aspek perbedaan generasi tersebut.

Kata Kunci : Generasi X, Generasi Y, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to determine and analyze the level of performance according to Generation X and Generation Y. This research was conducted at Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat using the performance of Generation X and Generation Y as independent variables. This research is a quantitative research.

The data collection technique used a questionnaire with a Likert measurement scale which was distributed to 30 Generation X employees and 30 Generation Y employees at Kantor Pelayanan Pajak 9KPP) Pratama Bekasi Barat. The analysis technique uses descriptive analysis, homogeneity test and Mann-Whitney test.

The results obtained, there is no significant difference between Employee Performance Preferences between Generation X and Generation Y using the Mann-Whitney Test, but it has a significant difference in the dimension of cooperation, this is important to note when assigning these two generations if the work to be done is projects and need a good team work, it is necessary to pay attention to aspects of these generational differences.

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

1. PENDAHULUAN

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat merupakan hasil pemecahan wilayah kerja dari Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Utara yang mulai beroperasi pada tanggal 5 Oktober 2015 sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pajak nomor KEP-134/PJ/2015 tentang Perubahan Atas Keputusan Direktorat Jenderal Pajak nomor KEP-31/PJ/2015 tentang Penerapan Organisasi, Tata Kerja, dan Saat Mulai Beroperasinya Intansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 206.2/PMK.01/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak. Wilayah kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bekasi Barat meliputi 2 (dua) kecamatan, yaitu kecamatan Bekasi Barat dan kecamatan Medan Satria

George Milkovich dan Paul C. Nystrom dalam Dale Yoder (1981 : 173) mendefinisikan bahwa : “Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat”.

Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

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 Perubahan dunia dengan teknologi mendorong terjadinya segmentasi antara satu generasi dengan generasi berikutnya. Yang secara umum bisa dibagi dalam generasi X dan generasi Y. Dalam bekerja generasi X memiliki ekspektasi kerja berdasarkan karakteristik yang dimilikinya. [2] “Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi”. Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer merupakanseperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya.

Setelah mewawancarai salah satu karyawan dari pihak Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat, Bapak Den dari Seksi Umum dan Kepatuhan Internal, penulis memberikan beberapa pilihan mengenai judul penelitian yang salah satunya membahas mengenai kinerja karyawan pada Generasi X dan Generasi Y, Dikatakan juga bahwa karyawan dari Generasi Y lebih cepat dalam memahami pekerjaan yang menggunakan teknologi baru dibandingkan dari Generasi X ini karena memang KPP Pratama Bekasi Barat ini juga termasuk kantor cabang yang memiliki banyak teknologi baru dalam proses pekerjaannya, Bapak Den juga mengatakan bahwa pada 2018 dan 2019 memang kebanyakan karyawan baru dari KPP Pratama Bekasi Barat ini juga banyak yang termasuk kategori generasi Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada juga beberapa permasalahan baru, beliau merasa permasalahan tersebut memang ada di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat serta permasalahan tersebut juga dianggap menarik untuk diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan yang ada dari berbagai generasi yang ada ke depannya.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki karyawan pada Generasi X dan Generasi Y seperti judul penelitian penulis. Hal tersebut dapat dibuktikan berupa data yang di dapatkan penulis dari Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat, data tersebut sudah valid mengenai jumlah karyawan berdasarkan range umur terbaru pada tahun 2020.

Menurut Lancaster dan Stillman pada *theoretical review* : Teori Perbedaan Generasi oleh Yanuar Surya Putra (2016 : 125) generasi x dan generasi y terdapat range umur yang sudah ditentukan, dimana Generasi x dari kelahiran tahun 1965-1980 dan generasi y pada tahun 1981-1999.

Oleh karena itu untuk menegetahui 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 Komparasi Kinerja Karyawan Generasi X dan Generasi Y pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat**”

2. Tinjauan Pustaka Manajemen Sumber Daya Manusia

[4] mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi .

[1] Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki lingkup yang luas, salah satu pengertian dan batasan yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia, merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajer.

Teori Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sini terjadi sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pada era sekarang ini sudah saatnya sebuah departemen sumber daya manusia merekrut karyawan-karyawan dengan kualitas pekerja pengetahuan agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dalam jangka panjang, sekaligus memberikan keuntungan kepada para stake holder organisasi tersebut, tidak hanya pada saat ini tetapi juga di masa depan.

Teori Generasi X dan Generasi Y

TABEL 2.1
Pengelompokan Generasi

Sumber	Label				
Tapscott (1998)		Baby Boom Generation (1946-1964)	Generation X (1965-1975)	Digital Generation (1976-2000)	
Howe & Strauss (2000)	Silent Generation (1925-1943)	Boom Generation (1943-1960)	13 th Generation (1961-1981)	Millennial Generation (1982-2000)	
Zemke et al (2000)	Veterans (1922-1943)	Baby Boomers (1943-1960)	Gen-Xers (1960-1980)	Nexters (1980-1999)	
Lancaster & Stillman (2002)	Traditionalist (1900-1945)	Baby Boomers (1946-1964)	Generation Xers (1965-1980)	Generation Y (1981-1999)	
Martin & Tulgan (2002)	Silent Generation (1925-1942)	Baby Boomers (1946-1964)	Generation X (1965-1977)	Millennials (1978-2000)	
Oblinger & Oblinger (2005)	Matures (<1946)	Baby Boomers (1947-1964)	Generation Xers (1965-1980)	Gen-Y/NetGen (1981-1995)	Post Millennials (1995-present)

Sumber : Putra (2016:3)

Teori generasi pertama kali dikemukakan oleh William Strauss dan Neil Howe. [5] generasi didefinisikan sebagai kelompok yang diidentifikasi berdasarkan tahun kelahiran, usia, lokasi, dan peristiwa kehidupan yang signifikan pada tahap penting perkembangannya. Sebuah generasi dipercaya terbentuk karena memiliki *memory* atau kesamaan pengalaman atau disebut juga *history/ collective memory*, maka dari itu banyak penelitian yang mengemukakan pendapat mengenai acuan tahun lahir yang berbeda-beda untuk setiap generasi (Luntungan et al, 2012). Perbedaan karakteristik generasi X dan Y akan membentuk persepsi yang berbeda antara generasi X dan Y khususnya dalam pandangan mengenai *Quality of Work Lifeyang* disajikan pada Tabel 2.1

Kerangka Pemikiran

[6] Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut. Selanjutnya, dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

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 [3] kinerja karyawan akan dinilai baik atau buruk berdasarkan aspek-aspek atau dimensi yaitu:

1. Mutu pekerjaan
2. Kejujuran
3. Kehadiran
4. Kerja sama
5. Keandalan
6. Inisiatif
7. Pengetahuan tentang pekerjaan
8. Tanggung jawab
9. Pemanfaatan waktu
10. Kreatifitas
11. Teknologi
12. Sistem informasi



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan sebagai penelitian komparatif. Sebagaimana pengertian komparatif. [7] Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang memfokuskan perhatian kepada kelompok subyek penelitian, kemudian dilanjutkan dengan memperhatikan variabel yang diteliti yang ada dalam kelompok yang dikomparasikan. Peneliti menyelidiki apakah terdapat dua atau lebih kelompok pada fenomena yang dikaji. Penelitian komparasi ini ada dua jenis yaitu korelasional komparasi dan kausal komparasi. 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.

Populasi dan Sampel

[8] Populasi adalah keseluruhan objek penelitian dari mana data akan diteliti atau dikumpulkan.. Pendapat yang sama akan dikemukakan oleh Indrawati (2015:164) 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 Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat 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 Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat 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.

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 sample 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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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 Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat Indonesia.

TABEL 4.1

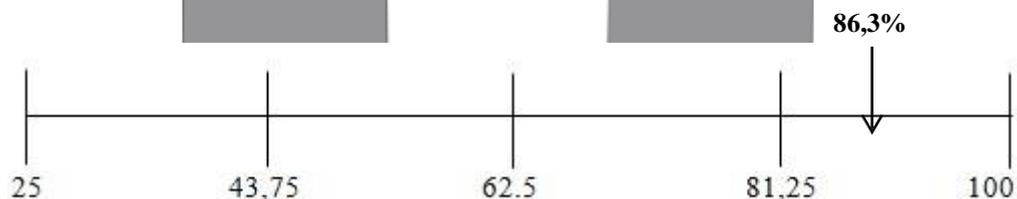
Rekapitulasi Tanggapan Generasi X mengenai Kinerja Karyawan

Berikut merupakan tabel dari Rekapitulasi Tanggapan Generasi X mengenai Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut :

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1	Mutu Pekerjaan	223	240	92,9%
2	Kejujuran	216	240	90%
3	Kehadiran	213	240	88,75%
4	Kerjasama	327	360	90,8%
5	Keandalan	210	240	87,5%
6	Inisiatif	312	360	86,6%
7	Pengetahuan tentang Pekerjaan	217	240	90,4%
8	Tanggung Jawab	318	360	88,3%
9	Pemanfaatan Waktu	211	240	87,9%
10	Kreativitas	305	360	84,7%
11	Teknologi	282	360	78,3%
12	Sistem Informasi	275	360	76,3%
Total		3109	3600	86,3%

Sumber : Data Primer Olahan Penulis (2020)

Tabel diatas menggambarkan rekapitulasi tanggapan dari Generasi X mengenai Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa mengenai skor total untuk Variabel Kinerja Karyawan adalah 3109 atau jika dalam persentasenya yaitu 86,3%. Dengan demikian Kinerja Karyawan berada pada kategori Sangat Baik. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum sebagai berikut :



Gambar 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Gen X Mengenai Kinerja Karyawan

TABEL 4.2

Rekapitulasi Tanggapan Generasi Y mengenai Kinerja Karyawan

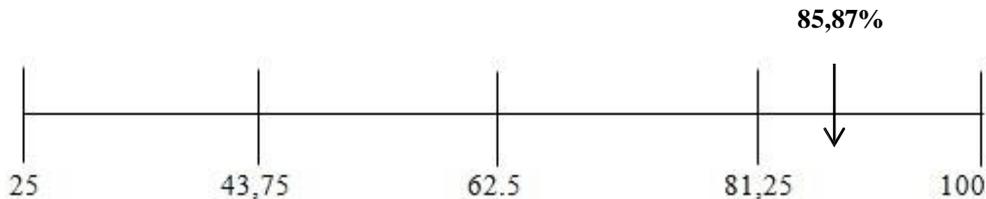
Berikut merupakan tabel dari Rekapitulasi Tanggapan Generasi Y mengenai Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut :

No	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase
1	Mutu Pekerjaan	214	240	89,16%
2	Kejujuran	205	240	85,41%
3	Kehadiran	204	240	85%
4	Kerjasama	313	360	86,94%
5	Keandalan	206	240	85,83%
6	Inisiatif	302	360	83,88%
7	Pengetahuan tentang Pekerjaan	204	240	85%
8	Tanggung Jawab	311	360	86,38%
9	Pemanfaatan Waktu	203	240	84,58%
10	Kreativitas	299	360	83,05%
11	Teknologi	317	360	88,05%
12	Sistem Informasi	314	360	87,22%

Total	3092	3600	85,87%
-------	------	------	--------

Sumber : Data Primer Olahan Penulis

Tabel diatas menggambarkan rekapitulasi tanggapan dari Generasi Y mengenai Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa mengenai skor total untuk Variabel Kinerja Karyawan adalah 3092 atau jika dalam persentasenya yaitu 85,87%. Dengan demikian Kinerja Karyawan berada pada kategori Sangat Baik. Jumlah skor tersebut dimasukkan ke dalam garis kontinum sebagai berikut :



Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada generasi X menyatakan skor terendah pada generasi X terdapat pada dimensi Sistem Informasi dengan hasil 76,3% 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 Sistem Informasi memperoleh hasil sebesar 87,22% dengan demikian Sistem Informasi 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 tidak adanya perbedaan yang signifikan pada Generasi X dengan Generasi Y. Diantara seluruh dimensi, hanya dimensi Kerjasama lah yang berbeda, sehingga demikian artinya cara melakukan kerjasama berbeda, ini menjadi penting diperhatikan ketika berbeda, ini menjadi penting diperhatikan ketika memberikan penugasan kepada kedua generasi ini jika pekerjaan yang harus dilaksanakan bersifat proyek dan butuh team work yang baik maka perlu lebih berhati-hati dalam memilihkan tim bagi Generasi X dan Generasi Y.

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 22.0.

Hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan segmen generasi di PT Kereta Api Indonesia.

H₁ : Terdapat perbedaan Kinerja Karyawan berdasarkan segmen generasi di PT Kereta Api Indonesia.

α = 5%

- Kriteria Uji : 1. Terima H₀ jika probabilitas > α
- 2. Tolak H₀ jika probabilitas ≤ α

TABEL 4.3
Uji Mann Whitney Kinerja Karyawan

Test Statistics ^a	
	Hasil Mann Whitney
Mann-Whitney U	,000
Wilcoxon W	6,000
Z	-1,964
Asymp. Sig. (2-tailed)	,050
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,100 ^b

a. Grouping Variable: Generasi X Y

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai Mann Whitney U sebesar 0,000 dengan nilai Z Mann Whitney sebesar -1,964. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,050 = 0,05, maka hipotesis diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara Kinerja

Karyawan berdasarkan segmen generasi di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat.

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

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil kuesioner ini menyatakan bahwa pada Generasi X skor terendah yaitu berada pada dimensi Sistem Informasi memperoleh hasil skor 76,3% yang berada pada kategori Baik sedangkan pada Generasi Y memperoleh hasil dengan persentase 87,22% berada pada kategori Sangat Baik.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai *Z Mann Whitney U* sebesar 0,000 dengan nilai *Asymp Sig* sebesar 0,50. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan sebesar $0,05 = 0,05$, maka hipotesis nol diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan Kinerja Karyawan berdasarkan segmen generasi di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat..

Berdasarkan hasil Uji Mann Whitney yang dikerjakan oleh peneliti, hasil yang di dapatkan secara keseluruhan untuk variabel Kinerja Karyawan antara Generasi X dan Generasi Y tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Sedangkan untuk perbedaan yang signifikan antara Generasi X dan Generasi Y hanya terdapat pada dimensi Kerja sama.



DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [2] Kadir, Abdul dan Triwahyuni, Terra. 2003. *Pengendalian Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- [3] Mangkunegara, A.A Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta : Bumi Aksara
- [5] Tolbize, A. (2018). Generational Differences in the Workplace: Research and Training Center on Community Living. *Journal of Business Diversity*, Vol. 18 (No. 2), 6–15.
<https://doi.org/10.33423/jbd.v18i2.528>
- [6] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- [7] Arikunto, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- [8] Neolaka, Amos. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

