



PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z

Vena Theolina Hagnjasaraja¹, Sri Tiatri², Euginia Sharon Halim³, Livia Renata Wibawa⁴

Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara ber
e-mail: vena.705230032@stu.untar.ac.id¹, sri.tiatri@untar.ac.id²,
euginia.705230046@stu.untar.ac.id³, livia.705230193@stu.untar.ac.id⁴

Diterima: 01/06/2026; Direvisi: 05/06/2026; Diterbitkan: 15/06/2026

ABSTRAK

Pada era digital, Generasi Z mulai mendominasi dunia kerja dengan karakteristik yang adaptif, dinamis, serta cenderung mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja. Kondisi ini menuntut organisasi untuk menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam memberikan dukungan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 105 responden yang terdiri dari karyawan magang, kontrak, dan full time. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang kemudian dianalisis dengan teknik regresi linear berganda hierarkis melalui perangkat lunak JASP. Tahapan analisis meliputi uji asumsi, pengujian model, dan estimasi koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk meningkatkan bentuk dukungan, baik emosional maupun instrumental, guna mengoptimalkan kinerja karyawan Generasi Z secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan, Generasi Z*

ABSTRACT

In the digital era, Generation Z has increasingly entered and dominated the workforce, characterized by adaptability, dynamism, and a strong preference for workplace flexibility. These characteristics require organizations to adjust their human resource management strategies, particularly in providing support that can enhance employee performance. This study aims to examine the effect of perceived organizational support on the work performance of Generation Z employees. A quantitative approach with a correlational design was employed, involving 105 respondents consisting of interns, contract employees, and full-time employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using hierarchical multiple linear regression with JASP software. The analysis procedures included assumption testing, model evaluation, and estimation of the influence of the independent variable on the dependent variable. The findings indicate that perceived organizational support has a positive and significant effect on the work performance of Generation Z employees. This suggests that employees who perceive greater organizational support tend to demonstrate better job performance. Therefore, organizations are encouraged to strengthen both emotional and



instrumental forms of support in order to sustainably optimize the performance of Generation Z employees.

Keywords: *Organization Support, Work Performance, Generation Z*

PENDAHULUAN

Perkembangan era digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, terutama dalam hal transformasi organisasi dan karakteristik tenaga kerja. Organisasi saat ini menghadapi tantangan berupa globalisasi, percepatan teknologi, serta tuntutan fleksibilitas kerja yang semakin tinggi. Perubahan tersebut tidak hanya memengaruhi sistem kerja, tetapi juga struktur dan karakteristik sumber daya manusia di dalam organisasi. Salah satu kelompok yang mulai mendominasi dunia kerja adalah Generasi Z. Generasi ini menjadi perhatian penting karena memiliki pola perilaku, nilai kerja, dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Awalia & Zulkarnaini, 2025). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami dinamika generasi ini agar mampu menyesuaikan strategi pengelolaan SDM secara efektif.

Generasi Z merupakan individu yang tumbuh dalam lingkungan digital sehingga memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi. Selain itu, generasi ini dikenal lebih mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja, serta kebahagiaan dalam bekerja (Putri, 2024). Karakteristik tersebut menjadikan Generasi Z lebih selektif terhadap lingkungan kerja yang mereka pilih. Namun, di sisi lain, karakteristik tersebut juga dapat memunculkan tantangan bagi organisasi dalam mengelola produktivitas kerja. Beberapa perilaku seperti cyberloafing masih ditemukan pada Generasi Z yang dapat berdampak pada efektivitas kerja (Sabrina et al., 2024). Dengan demikian, pemahaman terhadap karakteristik Generasi Z menjadi penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Selain aspek perilaku, Generasi Z juga perlu dibentuk melalui penguatan karakter dan nilai kerja yang sesuai dengan tuntutan organisasi modern. Pembentukan karakter dapat dilakukan melalui lingkungan pendidikan maupun lembaga penguatan karakter yang menanamkan nilai tanggung jawab dan disiplin (Nugraha et al., 2024). Dalam konteks dunia kerja, nilai-nilai tersebut menjadi dasar penting dalam membangun kinerja yang optimal. Di sisi lain, perbedaan pola komunikasi antar generasi juga menjadi tantangan tersendiri dalam organisasi. Strategi komunikasi lintas generasi diperlukan untuk menjembatani perbedaan persepsi dan ekspektasi kerja (Wardani & Sufyanto, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan pendekatan yang lebih adaptif terhadap karakter Generasi Z.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi (Yasiri & Almanshur, 2022). Faktor yang memengaruhi kinerja dapat berasal dari faktor internal seperti motivasi dan efikasi diri, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan sistem organisasi (Risman, 2023). Faktor eksternal menjadi sangat penting karena berkaitan dengan dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Dalam konteks ini, organisasi tidak hanya berperan sebagai tempat bekerja, tetapi juga sebagai sistem sosial yang memengaruhi perilaku individu di dalamnya.

Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *perceived organizational support (POS)*. POS merupakan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Haropis, 2024). Dukungan organisasi dapat berupa kebijakan kerja fleksibel, penghargaan terhadap kinerja, serta perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Dalam era kerja modern, fleksibilitas kerja menjadi salah satu bentuk dukungan organisasi yang semakin



dibutuhkan (Saverius & Wartini, 2025). POS juga terbukti mampu meningkatkan keterlibatan kerja dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi (Azizah et al., 2024). Oleh karena itu, POS menjadi variabel penting dalam memahami dinamika kinerja karyawan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, serta *organizational citizenship behavior* (Hutabarat, 2025). Selain itu, POS juga berperan dalam meningkatkan *work engagement* yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu (Azizah et al., 2024). Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, hubungan antara organisasi dan karyawan bersifat timbal balik, di mana dukungan organisasi akan dibalas dengan kontribusi kerja yang lebih tinggi dari karyawan (Sianturi et al., 2025). Teori ini juga diperkuat oleh pandangan bahwa interaksi sosial dalam organisasi menciptakan pola pertukaran yang memengaruhi perilaku kerja (Nuriana & Rofiq, 2026). Dengan demikian, POS memiliki landasan teoritis yang kuat dalam menjelaskan perilaku kerja karyawan.

Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diperhatikan. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada karyawan secara umum tanpa mempertimbangkan karakteristik generasi tertentu. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji Generasi Z dalam konteks *perceived organizational support* masih terbatas. Padahal, Generasi Z memiliki karakteristik unik yang dapat memengaruhi cara mereka merespons dukungan organisasi. Beberapa studi hanya menyoroti hubungan POS dengan kinerja tanpa mempertimbangkan perbedaan generasi sebagai variabel konteks (Hariani & Yusuf, 2026). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih spesifik untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Penelitian ini menjadi penting karena berfokus pada Generasi Z yang bekerja dalam berbagai status ketenagakerjaan seperti magang, kontrak, dan full time. Generasi Z memiliki jumlah yang signifikan dalam struktur tenaga kerja, sehingga perannya sangat strategis dalam organisasi modern. Selain itu, karakteristik mereka yang adaptif terhadap teknologi menjadikan mereka sangat relevan dalam konteks transformasi digital. Namun, tanpa dukungan organisasi yang memadai, potensi tersebut tidak dapat dioptimalkan secara maksimal. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menguji secara empiris pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) pada fokus analisis hubungan *perceived organizational support* dan kinerja karyawan yang secara khusus ditinjau dari kelompok Generasi Z dalam konteks kerja modern. Penelitian ini juga memperluas kajian sebelumnya dengan melibatkan responden dari berbagai status pekerjaan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan *Social Exchange Theory* serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam mengelola tenaga kerja Generasi Z. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar pengambilan kebijakan organisasi dalam meningkatkan kinerja melalui optimalisasi dukungan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi tinggi dalam konteks dunia kerja digital saat ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan desain korelasional untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap *work performance* pada karyawan Generasi Z. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 105 orang. Kriteria partisipan meliputi



individu yang termasuk Generasi Z, berstatus sebagai karyawan magang, kontrak, atau tetap, memiliki masa kerja minimal tiga bulan, serta aktif bekerja saat pengumpulan data. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh kekuatan statistik yang memadai dalam menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner Google Form yang disebarakan melalui media sosial. Variabel perceived organizational support diukur menggunakan Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia dengan 16 item, sedangkan work performance diukur menggunakan Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia dengan 18 item yang mencakup task performance, contextual performance, dan counterproductive work behavior. Kedua instrumen menggunakan skala Likert 5 poin. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak JASP dan SPSS melalui regresi linear berganda dengan kontrol variabel status pekerjaan dan masa kerja. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan multikolinieritas untuk memastikan kelayakan model analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah seluruh tahapan pengumpulan dan analisis data dilakukan, penelitian ini menghasilkan sejumlah temuan yang memberikan gambaran mengenai kondisi variabel yang diteliti serta hubungan di antara keduanya. Penyajian hasil penelitian diawali dengan deskripsi karakteristik responden, kemudian dilanjutkan dengan analisis data penelitian, pengujian asumsi statistik, dan pengujian hipotesis untuk menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Temuan-temuan tersebut selanjutnya tidak hanya disajikan secara deskriptif, tetapi juga dimaknai secara lebih mendalam melalui pembahasan yang mengaitkan hasil penelitian dengan teori serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Dengan demikian, bagian hasil dan pembahasan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara self-efficacy dan fear of failure pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia serta implikasinya dalam konteks penyelesaian tugas akhir skripsi.

Hasil

Penelitian ini melibatkan 105 partisipan yang seluruhnya memenuhi kriteria sebagai responden Generasi Z dengan status pekerjaan magang, kontrak, dan karyawan tetap. Secara umum, data responden dikumpulkan untuk menggambarkan karakteristik sampel penelitian yang mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pekerjaan, masa kerja, sektor industri, dan domisili. Gambaran lengkap karakteristik partisipan tersebut disajikan pada Tabel 1 sebagai dasar untuk memahami konteks responden dalam penelitian ini. Penyajian data demografis ini penting karena memberikan gambaran variasi latar belakang responden yang dapat memengaruhi dinamika persepsi terhadap variabel penelitian.

Tabel 1. Gambaran Demografi Partisipan Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	31.4
	Perempuan	72	68.6
Usia	(20–30 tahun)	lihat tabel asli	-
Pendidikan	SMA	17	16.2
	D2/D3	5	4.8



Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Status Kerja	S1	83	79.0
	Kontrak	30	28.6
	Tetap	25	23.6
	Magang	50	47.6
Masa Kerja	<3 bulan – >3 tahun lihat tabel asli		-
Domisili	Jakarta dominan	45	42.9

Secara umum, hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan dan mayoritas berada pada tingkat pendidikan sarjana (S1). Dari sisi pekerjaan, sebagian besar responden merupakan karyawan magang, sedangkan dari sisi domisili, Jakarta menjadi wilayah dengan kontribusi responden terbesar. Kondisi ini menunjukkan bahwa penelitian ini banyak merepresentasikan Generasi Z yang berada pada fase awal karier dengan keterlibatan dalam dunia kerja formal.

Selanjutnya, analisis dilakukan pada variabel utama penelitian yaitu perceived organizational support (POS) dan work performance. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kecenderungan nilai yang relatif baik, yang mengindikasikan bahwa responden secara umum memiliki persepsi dukungan organisasi dan tingkat kinerja yang cukup positif. Selain itu, uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik sehingga layak digunakan dalam analisis lanjutan. Hasil lengkap statistik deskriptif dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif dan Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Mean	SD	Cronbach's Alpha
Perceived Organizational Support	54.69	10.97	0.896
Work Performance	68.02	9.747	0.831

Berdasarkan Tabel 2, kedua variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas di atas 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran memiliki tingkat konsistensi yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa item-item dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang diteliti secara stabil. Dengan demikian, data penelitian dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut tanpa adanya masalah reliabilitas yang berarti. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan multikolinearitas. Hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga residual data terdistribusi normal. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah angka 5 yang menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel independen. Hasil uji asumsi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi syarat analisis.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Hasil	Keterangan
Shapiro-Wilk	p = 0.886	Normal
VIF	< 5	Tidak terjadi multikolinearitas



Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh asumsi regresi terpenuhi sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis. Kondisi ini memperkuat validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil visualisasi Q-Q plot juga menunjukkan bahwa distribusi residual mengikuti garis diagonal, yang semakin menguatkan asumsi normalitas data. Analisis utama dalam penelitian ini menggunakan regresi linear hierarkis untuk menguji pengaruh perceived organizational support terhadap work performance dengan mengontrol status kerja dan masa kerja. Pada model pertama, variabel kontrol tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap work performance. Ketika variabel POS dimasukkan pada model kedua, terjadi peningkatan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan adanya kontribusi tambahan dari variabel utama. Hasil lengkap analisis regresi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Hierarkis

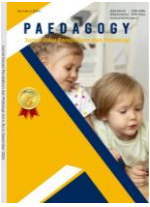
Variabel	B	β	p	R ²	ΔR^2
Model 1				0.054	-
Model 2				0.141	0.087
POS	0.279	0.314	0.002		

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work performance. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut secara statistik signifikan. Selain itu, nilai koefisien beta menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Generasi Z. Sementara itu, variabel kontrol seperti status kerja dan masa kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perceived organizational support merupakan faktor penting dalam meningkatkan work performance pada Generasi Z.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa perceived organizational support memiliki peran penting dalam meningkatkan work performance pada karyawan Generasi Z. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Barus dan Siregar (2023) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi melalui pelatihan dan penilaian kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Reskiana et al. (2023) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, dukungan organisasi dapat dipahami sebagai faktor penting dalam mendorong efektivitas kerja karyawan di lingkungan kerja modern.

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui Social Exchange Theory yang menekankan adanya hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan. Ketika organisasi memberikan dukungan yang baik, karyawan akan merasa memiliki kewajiban moral untuk memberikan kontribusi kerja yang lebih optimal. Hal ini sejalan dengan temuan Yonanda et al. (2022) yang menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku dan kinerja individu. Dalam konteks ini, perceived organizational support berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang membentuk respons positif karyawan terhadap organisasi.



Oleh karena itu, hubungan sosial dalam organisasi menjadi dasar penting dalam meningkatkan kinerja Generasi Z.

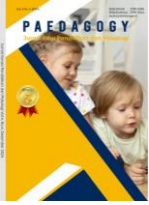
Temuan penelitian ini juga memperkuat karakteristik Generasi Z yang lebih responsif terhadap faktor psikologis dibandingkan faktor struktural pekerjaan. Generasi Z cenderung lebih menghargai dukungan, perhatian, dan apresiasi dari organisasi dalam lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh Widiari (2025) yang menjelaskan bahwa Generasi Z dapat menunjukkan penurunan keterlibatan kerja ketika tidak mendapatkan dukungan yang sesuai. Selain itu, Watung et al. (2026) menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki sensitivitas tinggi terhadap kritik di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi performa kerja mereka. Dengan demikian, dukungan organisasi menjadi aspek yang sangat penting dalam menjaga stabilitas kinerja Generasi Z.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa status kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap work performance. Temuan ini berbeda dengan pandangan Yonanda et al. (2022) yang menyatakan bahwa status pekerjaan dapat memengaruhi kondisi ekonomi dan kinerja individu. Namun, dalam konteks Generasi Z, status kerja seperti magang, kontrak, maupun karyawan tetap tidak menjadi faktor utama yang menentukan kinerja. Hal ini terjadi karena Generasi Z lebih menekankan pada pengalaman kerja, pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang suportif. Selain itu, perubahan sistem ketenagakerjaan modern yang semakin fleksibel juga membuat perbedaan status kerja menjadi kurang relevan dalam memengaruhi kinerja (PN et al., 2026).

Selain itu, masa kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap work performance dalam penelitian ini. Hasil ini tidak sejalan dengan temuan Gusti et al. (2023) yang menyatakan bahwa masa kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jamaludin et al. (2024) juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap peningkatan produksi tenaga kerja. Selain itu, Febianti et al. (2023) menjelaskan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan efisiensi individu dalam bekerja. Namun demikian, dalam penelitian ini masa kerja tidak menjadi faktor penentu utama kinerja Generasi Z, sehingga hubungan keduanya tidak bersifat linier.

Fenomena tidak signifikannya status kerja dan masa kerja dapat dijelaskan melalui karakteristik Generasi Z yang lebih mengutamakan faktor psikologis dalam bekerja. Generasi Z cenderung menilai pekerjaan berdasarkan makna, kenyamanan, dan dukungan yang diterima dari organisasi. Dalam konteks ini, perceived organizational support menjadi faktor yang lebih dominan dibandingkan aspek struktural pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan status kerja tidak selalu menjadi penentu utama kinerja pada generasi yang adaptif terhadap teknologi dan perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, faktor psikologis memiliki peran yang lebih besar dalam membentuk perilaku kerja Generasi Z.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa perceived organizational support merupakan faktor kunci dalam meningkatkan work performance pada Generasi Z. Dukungan organisasi yang diberikan secara konsisten mampu menciptakan keterikatan emosional dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Barus dan Siregar (2023) serta Reskiana et al. (2023) yang menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memperkuat pentingnya pendekatan psikologis dalam manajemen sumber daya manusia modern. Dengan demikian, organisasi perlu lebih fokus pada penguatan dukungan organisasi untuk mengoptimalkan kinerja Generasi Z di era kerja digital.



KESIMPULAN

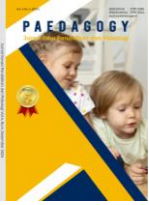
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work performance* pada karyawan Generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, status kerja dan masa kerja tidak terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperkuat dukungan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk perhatian terhadap kesejahteraan, apresiasi atas kontribusi, maupun penyediaan lingkungan kerja yang suportif untuk meningkatkan kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja Generasi Z, seperti *work engagement*, kepuasan kerja, atau fleksibilitas kerja, serta melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan beragam agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N., Nururly, S., & Sulaimiah, S. (2024). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *work engagement* sebagai variabel *intervening* pada karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(2), 8935–8948. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.10549>
- Awalia, F., & Zulkarnaini, Z. (2025). Memahami pola perilaku Generasi Z di era digital. *Jurnal Teknologi dan Sains Modern*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.69930/jtism.v2i1.251>
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(2), 65–79. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/Juemi/article/view/93>
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 198–204. <https://e-journal.uingusdur.ac.id/sahmiyya/article/view/892>
- Gusti, Y. K., Aini, S. D. N., & Sutrischastini, A. (2023). Analisis faktor perbedaan tingkat usia dan lama masa kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Stars Internasional Surabaya. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 11381–11396. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3013>
- Hariani, M., & Yusuf, M. (2026). Dukungan organisasi, efikasi diri, dan kinerja: Tinjauan berdasarkan teori pertukaran sosial. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 677–698. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v5i1.5956>
- Haropis, Y. F. (2024). Peran *perceived organizational support* terhadap individual work performance pada karyawan. *Psyche 165 Journal*, 369–374. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i4.453>
- Hutabarat, A. M. (2025). Dampak *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dimediasi komitmen organisasi di PTPN IV. *Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 5(2), 373–383. <https://journal.fkpt.org/index.php/JAMEK/article/view/1901>



- Jamaludin, A., Widiarto, T., Sutina, S., & Jumaeroh, S. (2024). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produksi tenaga kerja di PT. Galva Kami Industry Cikarang. *Sosio e-Kons*, 16(2), 147–155.
https://www.journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/view/22285
- Nugraha, Y., Sofyan, F. S., & Repelita, T. (2024). Pembentukan karakter Generasi Z melalui lembaga pusat karakter sebagai implementasi profil pelajar Pancasila. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*, 9(1), 73–81.
<https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JMK/article/view/10231>
- Nuriana, S. A., & Rofiq, M. (2026). Rasionalitas simbol dan komunikasi dalam perspektif teori exchange dalam ilmu sosial kontemporer. *Al-Qolamuna: Journal Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 3(1), 111–124. <https://doi.org/10.71242/dwfvvx25>
- PN, S. S., Tampubolon, E., & Bernadus, R. (2026). Dominasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan outsourcing dalam hubungan kerja: Analisis hukum ketenagakerjaan sebagai penyumbang tingkat pengangguran di Indonesia. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(4), 24577–24584.
<https://jerk.in.org/index.php/jerk.in/article/view/6124>
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di dunia kerja: Kepribadian dan motivasi jadi penentu produktivitas kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38.
<https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>
- Reskiana, R., As'ad, A., & Amra, W. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 47–56. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i1.596>
- Risman, R. (2023). Motivasi dan kinerja karyawan: Sebuah tinjauan literatur. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464–484.
<https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/1702>
- Sabrina, N., Istiqomah, N., Humaya, S., & Burhan, M. R. (2024). Dilema perusahaan kepada Generasi Gen Z dari dampak positif dan negatif perilaku cyberloafing. *AL-DALIL: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Hukum*, 2(3), 8–16.
<https://ejournal.indrainstitute.id/index.php/al-dalil/article/view/1070>
- Saverius, M., & Wartini, S. (2025). Flexibility work: Kontrol dalam dunia kerja di era modern. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 1–21. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.292>
- Sianturi, T., Barus, A., & Yusdiana, Y. (2025). Membangun engagement jemaat dengan meningkatkan kepuasan: Analisis sekunsial model SERVQUAL dan Social Exchange Theory pada GKDI Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(3), 986–993.
<https://jurnal.usi.ac.id/index.php/JEUSI/article/view/2046>
- Wardani, A. K., & Sufyanto, S. (2024). Bridging the generation gap: Communication strategies at Golkar Sidoarjo DPD. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 15(3). <https://doi.org/10.21070/ijccd.v15i3.1096>
- Watung, P. E. M., Lamboan, S. H. J., Sandy, G. A., & Lelengboto, A. L. P. (2026). Analisis respons Generasi Z terhadap kritik di lingkungan pekerjaan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 9(2), 91–99. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v9i2.974>
- Widiari, P. A. O. (2025). Quiet quitting di kalangan Generasi Z: Literature review manajerial. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 5(2), 2154–2165.
<https://doi.org/10.56832/mudabbir.v5i2.1448>



PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

Vol. 6, No. 2, April-Juni 2026

e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336

Online Journal System : <https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy>



Jurnal P4I

- Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Krobot Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 472336. <https://doi.org/10.26460/jm.v12i1.3093>
- Yonanda, M. R. A., Azzaahiroh, N. I., & Kurniya, A. (2022). Analisis pengaruh tingkat pendidikan dan status pekerjaan terhadap pendapatan di Indonesia. *HIMIE Economics Research and Olympiad (HERO)*, 123–127. <https://prosiding.umy.ac.id/hero/index.php/hero/article/view/19>