

Mengoptimalkan Kinerja pada Generasi Z yang Menjadi Pengurus Ormawa Fakultas Bisnis Maranatha Melalui Pelatihan

Agnes Maria Veda^{1*}, Rusli Ginting Munthe²

^{1,2}Universitas Kristen Maranatha

Email: agnesmaria0608@gmail.com

Submit : 20-01-2025

Review : 03-02-2025

Accept : 07-02-2025

Publish : 10-02-2025

Abstrak

Peran penting generasi Z dalam perkembangan sosial dan ekonomi Indonesia, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi, di mana mereka sering terlibat dalam organisasi kemahasiswaan untuk mengembangkan keterampilan dan potensi diri. Generasi Z yang sedang menempuh pendidikan tinggi terkadang mereka mengikuti organisasi kemahasiswaan selama mereka menempuh perkuliahan untuk mendapatkan pengalaman baru. Generasi Z merupakan salah satu generasi yang tertarik untuk mencoba hal-hal baru. Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu elemen penting yang dapat membantu mahasiswa dalam mengembangkan potensi di dalam diri mereka. Pengalaman berorganisasi memberikan bekal kepada mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja yaitu relasi sosial yang meningkat, kemampuan komunikasi yang meningkat, melatih jiwa kepemimpinan, dan *soft skill* lainnya yang bisa didapatkan dengan mengikuti organisasi kemahasiswaan. Organisasi dapat mengelola sumber daya manusianya dengan memberikan mereka pelatihan yang berdampak pada meningkatnya kinerja mereka. Sasaran dalam penelitian ini adalah Pengurus SEMA HIMA yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Organisasional SEMA HIMA (PKOSH) periode Desember 2023 dan telah menyelesaikan masa jabatan selama satu tahun pada periode 2024. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja generasi Z yang menjadi pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha. Berdasarkan kuesioner yang disebarluaskan melalui *Google Form*, responden yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 49 responden dan seluruh hasil dari responden tersebut dianggap layak untuk diolah lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 18,4%. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan pelatihan kepemimpinan yang lebih mendalam bagi generasi Z di lingkungan pendidikan tinggi, guna meningkatkan kinerja dan potensi mereka di dunia kerja dan organisasi. Penelitian ini juga memberikan wawasan bagi pihak universitas dan organisasi kemahasiswaan untuk merancang pelatihan yang lebih efektif dalam mendukung pengembangan keterampilan mahasiswa.

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja, Generasi Z.

Abstract

The important role of Generation Z in the social and economic development of Indonesia, particularly in the context of higher education, where they often engage in student organizations to develop skills and personal potential. Generation Z, who are pursuing higher education, sometimes join student organizations during their studies to gain new experiences. Generation Z is one of the generations that is interested in trying new things. Student organizations are one of the important elements that can help students develop their potential. Organizational experience provides students with preparation before entering the workforce, including improved social relations, enhanced communication skills, leadership training, and other soft skills that can be acquired by participating in student organizations. Organizations can manage their human resources by providing them with training that impacts their performance improvement. The target of this research is the SEMA HIMA Board members who have participated in the SEMA HIMA Organizational Leadership Training (PKOSH) in December 2023 and have completed their one-year term in 2024. Therefore, the researcher wants to determine the impact of the training on the performance of Generation Z who serve as the administrators of the student organization at the Faculty of Business, Maranatha Christian University. Based on the questionnaire distributed via Google Form, a total of 49 respondents were successfully collected, and all the results from these respondents were deemed suitable for further processing. The research results show that training has an impact on performance by 18.4%. The implication of this research is the importance of developing more in-depth leadership training for Generation Z in higher education environments, in order to enhance their performance

| | | |
|--|--|--|
|  | Revenue : Jurnal Lentera Bisnis Manajemen Volume 03 No 01 Februari 2025 E ISSN : 2986-1853 https://lenteranusa.id/ |  |
|--|--|--|

and potential in the workforce and organizations. This research also provides insights for universities and student organizations to design more effective training in supporting the development of students' skills.

Keywords: *Training, Performance, Generation Z*

Pendahuluan

Saat ini generasi Z merupakan salah satu generasi terbanyak di Indonesia, generasi Z adalah generasi kelahiran antara tahun 1997 sampai 2012 dan hampir dari setengah Generasi Z telah memasuki usia produktifnya (Heriyanto et al, 2024). Generasi Z dikenal sebagai generasi yang memiliki ketertarikan yang cukup besar untuk mengeksplorasi dan mencoba pengalaman baru, terutama Generasi Z yang sedang menempuh pendidikan tinggi sebagai Mahasiswa (Agustina, 2023).

Organisasi mahasiswa atau yang dapat disingkat menjadi ORMAWA sering dikenal sebagai sarana untuk mahasiswa dalam mengembangkan diri sehingga memiliki kepribadian yang berintegritas dan dapat mencapai tujuan pendidikan tinggi (Pratama et al, 2024). Organisasi mahasiswa termasuk dalam salah satu aktivitas mahasiswa yang penting, karena berperan dalam mendukung mahasiswa untuk mengembangkan potensi di dalam diri mereka. Mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan, mereka tidak hanya mempelajari teori-teori akademik yang didapatkan ketika di kelas, namun mahasiswa juga mendapatkan bekal sebelum memasuki dunia kerja, memperluas relasi sosial, meningkatkan kemampuan berkomunikasi, melatih jiwa kepemimpinan, dan *soft skill* lainnya yang bisa didapatkan dengan mengikuti organisasi kemahasiswaan (Maulina, 2024). Mahasiswa dapat menjadi *agent of change* karena dengan tergabungnya mereka di dalam organisasi kemahasiswaan, mereka mendapatkan proses pembelajaran yang memungkinkan mereka untuk menciptakan kegiatan yang kreatif serta memberikan manfaat bagi masyarakat, tentunya hal ini adalah suatu situasi yang diharapkan dari mahasiswa yaitu mereka mampu mewujudkan perubahan organisasi ke arah yang lebih baik (Monoarfa et al, 2022).

Memilih untuk mengikuti sebuah organisasi mahasiswa, tentu membutuhkan adanya kinerja dalam organisasi yang optimal, karena dengan mengikuti organisasi mahasiswa tentu membutuhkan tenaga serta waktu yang berlebih. Kinerja yang baik merupakan hasil pekerjaan yang memenuhi pencapaian target kerja dalam pelaksanaan program kerja, supaya apa yang menjadi hasil nantinya dapat sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Darmawan et al, 2022). Kinerja yang optimal dari para pekerja akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi dan mendorong perkembangan suatu organisasi (Ahmadi, 2021). Kinerja juga memiliki pengaruh terhadap proses perencanaan dan pengembangan setiap anggota di dalam organisasi (Muhlis et al, 2024). Kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil dari seseorang saat menyelesaikan tugas maupun tanggung jawab yang disepakati (Rahmawati et al, 2023). Ketika kita melihat kinerja melalui hasil, maka yang menjadi fokus yaitu bagaimana tingkat optimalitas dan seberapa banyak yang sudah dihasilkan oleh anggota organisasi, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas (Saharso & Asda, 2024). Jika kinerja anggota organisasi dari setiap bagian dapat berjalan secara efektif dan efisien, maka organisasi juga akan merasakan hasil dan keuntungan yang optimal (Isnaini et al, 2023). Namun diketahui generasi Z adalah termasuk generasi yang tidak menyukai kontrol yang ketat saat melakukan pekerjaan, sering cepat merasa jenuh dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan mereka secara konsisten menyukai mempelajari hal-hal baru (Tarigan et al, 2022). Generasi Z juga memiliki

keterampilan dalam beradaptasi pada lingkungan baru dengan baik. Berdasarkan karakteristik yang dimiliki oleh generasi Z ini, organisasi harus memahaminya dengan baik supaya bisa mengatasi masalah yang mungkin timbul dan untuk mempertahankan keterlibatan aktif mereka sebagai anggota organisasi (Anwar et al, 2024).

Organisasi dituntut untuk mampu dalam mengelola sumber daya manusia yaitu anggota organisasi itu sendiri secara terencana dan sangat terstruktur yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan organisasi. Organisasi dapat mengelola sumber daya manusia dengan mengadakan pelatihan, supaya dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan menyiapkan mereka menjadi pekerja yang memiliki kinerja yang baik. Hampir semua organisasi sudah mengetahui bahwa pelatihan merupakan strategi yang dapat digunakan untuk membimbing anggota organisasi supaya memiliki kinerja yang optimal pada bidangnya (Khunaini et al, 2024).

Pelatihan merupakan tahapan untuk belajar supaya dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan dari setiap anggota organisasi, dengan begitu organisasi dapat mencapai tujuannya (Zillah et al, 2022). Organisasi harus menentukan kebutuhan organisasi sebelum diterapkan dalam program pelatihannya. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan bertujuan untuk mengukur kesenjangan kinerja saat ini dengan yang diinginkan (Khairunnisa et al, 2024). Terdorongnya kinerja pengurus dalam organisasi yang optimal disebabkan oleh kesesuaian pelatihan yang disediakan oleh organisasi. Kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan teori mengenai prinsip *feedback*, karena dengan adanya pelatihan yang diberikan organisasi secara optimal, maka anggota organisasi juga akan memberikan *feedback* yang sesuai kepada organisasi dengan kinerja yang optimal (Budiono et al, 2024). Tujuan lain dari diciptakannya pelatihan adalah membantu setiap anggota organisasi dapat merasa sesuai dengan lingkungan serta perkembangan teknologi yang dapat mempengaruhi pekerjaan setiap anggota organisasi (Suciati & Deswarta, 2024). Selain itu pelatihan juga dapat memberikan kemampuan tambahan kepada setiap anggota organisasi untuk menyelesaikan tugasnya lebih baik, cepat, dan mudah (Khairunnisa et al, 2024).

Peneliti menemukan adanya kesenjangan berdasarkan kepengurusan terdahulu yaitu calon pengurus baru diyakini belum memiliki kesiapan untuk menjadi anggota pengurus karena belum memiliki pengalaman dalam organisasi kemahasiswaan SEMA HIMA. Para calon pengurus SEMA HIMA diyakini memiliki kecemasan untuk melakukan tanggung jawab yang baru, tugas dan pekerjaan yang baru, sehingga apabila hal ini “dibiarkan” akan mengakibatkan pengunduran diri secara tiba-tiba bahkan menghilang tanpa kabar. Organisasi SEMA HIMA meyakini dengan hal tersebut akan berakibat terhadap tingkat kinerja yang rendah serta kurang optimalnya organisasi, maka organisasi menyiapkan pelatihan kepada calon pengurusnya. Pelatihan yang dilakukan adalah Pelatihan Kepemimpinan Organisasional SEMA HIMA (PKOSH) yang merupakan pelatihan yang sifatnya orientasi. Pelatihan Kepemimpinan Organisasional SEMA HIMA (PKOSH) merupakan program kerja Senat Mahasiswa (SEMA) dikolaborasikan dengan Himpunan Mahasiswa yang bertujuan untuk membentuk calon pengurus baru SEMA HIMA Fakultas Bisnis agar lebih siap dan memahami organisasi serta mengembangkan kemampuan *soft skill* bagi calon pengurus yang akan menjalani kepengurusan SEMA HIMA. Pelatihan yang sifatnya orientasi ini diyakini merupakan bentuk pelatihan yang sudah sesuai dengan keadaan organisasi kemahasiswaan SEMA HIMA Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha, terutama membantu para pengurus baru menyesuaikan diri dengan organisasi SEMA HIMA.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat dua pandangan yang berbeda. Penelitian oleh Zillah et al. (2022) yang dilakukan di PT Bank DKI Permata Hijau menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian oleh Marjiyanto & Auliya (2020) yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja di berbagai konteks. Peneliti merasa penting untuk mengisi kesenjangan ini dengan melakukan penelitian terhadap pengurus SEMA HIMA Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha, khususnya pengurus yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Organisasional SEMA HIMA (PKOSH) periode Desember 2023, untuk melihat sejauh mana pelatihan tersebut berdampak terhadap kinerja dan kesiapan pengurus dalam menjalankan tugas mereka.

Sasaran dalam penelitian ini adalah Pengurus SEMA HIMA yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Organisasional SEMA HIMA (PKOSH) periode Desember 2023 dan telah menyelesaikan masa jabatan selama satu tahun pada periode 2024. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja generasi Z yang menjadi pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha.

Metode

Peneliti menerapkan penelitian kausal yang memiliki tujuan untuk melakukan uji ikatan pada variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) yang dapat mengakibatkan munculnya sebab akibat.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pengurus SEMA HIMA Fakultas Bisnis Universitas Kristen Maranatha yang telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Organisasional SEMA HIMA (PKOSH) pada periode Desember 2023. Populasi pengurus SEMA HIMA yang mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Organisasional SEMA HIMA ini sebanyak 51 orang. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan tabel Krejcie & Morgan (1970) dengan mengasumsikan 95% tingkat keandalan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah survey dengan menggunakan kuesioner penelitian. Teknik Uji Instrumen yang dilakukan peneliti dibantu menggunakan Aplikasi SPSS versi 22 yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Untuk Uji Validitas, jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data dapat dinyatakan valid. Selanjutnya untuk Uji Reliabilitas, jika *Cronbach's Alpha* atau Koefisien Alpha $> 60\%$ atau $0,6$ maka data dapat dinyatakan reliabel. Setelah dinilai memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas maka data akan masuk ke tahap pengujian asumsi klasik. Kemudian setelah lolos dalam uji asumsi klasik, maka data akan diolah melalui analisis regresi linier sederhana. Penggunaan regresi linier sederhana dilakukan, karena berkenaan dengan jumlah variabel yang diuji dan hipotesis yang ingin dibuktikan hanya satu hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian yang dilakukan menggunakan *Google Form*, responden berhasil dikumpulkan sebanyak 49 responden dan seluruh hasil dari responden tersebut dianggap layak untuk diolah lebih lanjut. Di dalam kuesioner tersebut, peneliti mencantumkan pertanyaan untuk mendapatkan profil responden serta memastikan bahwa responden telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan SEMA HIMA (PKOSH) periode

Desember 2023. Berdasarkan hasil kuesioner, seluruh responden telah mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Organisasional SEMA HIMA (PKOSH) periode Desember 2023, jenis kelamin responden di dominasi oleh wanita sebanyak 36 orang, dan usia responden didominasi oleh generasi z yang menginjak usia 17-19 tahun pada tahun 2024.

Uji instrumen yaitu Uji Validitas yang dilakukan menggunakan bantuan Aplikasi SPSS versi 22 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan dan Kinerja menunjukkan nilai kurang dari 0,05. Sehingga diketahui bahwa semua indikator adalah valid. Selanjutnya Uji Reliabilitas pada variabel Pelatihan menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,912 dan pada variabel Kinerja menunjukkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936. Sehingga diketahui bahwa semua indikator pada Pelatihan dan Kinerja adalah reliabel karena menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,60.

Setelah mengolah data dengan menguji instrumen yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, peneliti selanjutnya melakukan uji data dengan menggunakan Uji Regresi Sederhana.

Tabel 1. Model Summary

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .429 ^a | .184 | .166 | 10.18197 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, diketahui bahwa Koefisien Determinasi *R Square* adalah sebesar 0,184 yang berarti Pelatihan berpengaruh sebesar 18,4% terhadap Kinerja dan sisanya sebesar 81,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan didasarkan pada penelitian sebelumnya, seperti pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi.

Tabel 2. ANOVA

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1097.064 | 1 | 1097.064 | 10.582 | .002 ^b |
| | Residual | 4872.610 | 47 | 103.673 | | |
| | Total | 5969.673 | 48 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Berdasarkan tabel ANOVA di atas, diketahui bahwa Nilai F hitung sebesar 10,582 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Sehingga diketahui bahwa taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima dan dapat dikatakan untuk memprediksi Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja.

Tabel 3. Koefisien

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 66.825 | 9.061 | | 7.375 | .000 |
| | Pelatihan | .874 | .269 | .429 | 3.253 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel Koefisien di atas, diketahui bahwa Nilai Konstanta sebesar 66,825 dan Nilai Koefisien Regresi adalah 0,874. Maka persamaan regresi berdasarkan nilai tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja} = 66,825 + 0,874 \text{ Pelatihan}$$

Analisis data yang telah dilakukan peneliti pada Variabel X yaitu Pelatihan menunjukkan bahwa Pelatihan Kepemimpinan Organisasional SEMA HIMA (PKOSH) yang diberikan organisasi dapat menambahkan pengalaman responden sebagai pengurus secara optimal, namun berdasarkan hasil responden menunjukkan bahwa Pelatihan Kepemimpinan Organisasional SEMA HIMA (PKOSH) yang diberikan organisasi kurang optimal dalam menghilangkan kesenjangan di dalam organisasi, kurang sesuai metode pelatihan dengan pengurus organisasi, dan responden kurang setuju pelatihan yang diberikan oleh organisasi memudahkan pekerjaan pengurus organisasi.

Selanjutnya analisis data yang telah dilakukan peneliti pada Variabel Y yaitu Kinerja menunjukkan bahwa responden sangat setuju untuk mendukung upaya-upaya dalam kemajuan organisasi secara optimal, namun berdasarkan hasil responden menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi, para pengurus merasa tidak memiliki pengetahuan yang lebih tinggi dibandingkan pengurus lain. Selain itu juga pada variabel kinerja menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan berikut; inisiatif pengurus dalam menyelesaikan tugas, pengurus memiliki kemampuan menyelesaikan tugasnya dengan cepat, responden merupakan pengurus yang tepat waktu, pengurus memiliki pengetahuan yang mumpuni sebagai pengurus organisasi, pengurus memiliki kerapian dalam proses penyelesaian tugas, pengurus merasa dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan rajin, informasi yang lengkap terkait penyelesaian tugas juga dimiliki oleh pengurus, pengurus menyelesaikan tanggung jawab dengan hati-hati dibandingkan pengurus lain, dan dalam menyelesaikan tugas pengurus dapat sesuai dengan instruksi tanpa adanya kesalahan.

Secara keseluruhan, dapat diketahui bahwa peran pelatihan berdampak signifikan terhadap kinerja pengurus Ormawa. Hal ini dikarenakan pelatihan memberikan wawasan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam organisasi, sehingga para pengurus merasa lebih siap dan percaya diri dalam menjalankan tugas mereka. Pelatihan tersebut juga membantu dalam meningkatkan kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, serta kepemimpinan, yang semuanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, pelatihan yang dilakukan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang visi, misi, dan nilai-nilai organisasi, sehingga para pengurus dapat bekerja

lebih terkoordinasi dan terarah. Dengan adanya peningkatan kompetensi ini, pengurus Ormawa menjadi lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan sebagai faktor pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya mempengaruhi kemampuan teknis, tetapi juga aspek soft skill seperti kepemimpinan dan komunikasi, yang dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Temuan ini memperkuat teori pengembangan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi, serta menunjukkan bahwa pelatihan orientasi bagi pengurus organisasi kemahasiswaan dapat memainkan peran kunci dalam kesuksesan mereka. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi organisasi kemahasiswaan untuk lebih fokus dalam merancang program pelatihan yang komprehensif, yang tidak hanya mengajarkan keterampilan teknis, tetapi juga mengembangkan aspek emosional dan sosial pengurus, guna mencapai tujuan organisasi yang lebih optimal.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 18,4%, sementara sisanya sebesar 81,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti, seperti pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi. Terkait dengan Pelatihan Kepemimpinan Organisasional SEMA HIMA (PKOSH) yang diberikan oleh organisasi, hasil penelitian mengindikasikan bahwa pelatihan ini kurang optimal dalam mengurangi kesenjangan di dalam organisasi, serta dalam hal metode pelatihan yang sesuai dengan pengurus organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan perhatian lebih terhadap tiga aspek penting ini, yakni mengkaji ulang bagaimana kesenjangan dalam organisasi tercipta sebelum dan sesudah pelatihan, serta mengevaluasi apakah metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pengurus. Hal ini penting agar pelatihan benar-benar dapat memudahkan pekerjaan pengurus dan mempersiapkan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih baik.

Terkait dengan indikator kinerja yang berada di bawah rata-rata, hal ini sebaiknya menjadi perhatian lebih bagi Organisasi Mahasiswa SEMA HIMA Fakultas Bisnis agar dapat meningkatkan konsistensi kinerja pengurus dan memastikan adanya peningkatan kinerja seiring berjalannya waktu, berkat pelatihan yang diterima. Sebagai implikasi kebijakan, disarankan agar organisasi memperkuat evaluasi dan penyesuaian metode pelatihan secara berkala, sesuai dengan perkembangan kebutuhan organisasi dan pengurus yang ada. Selain itu, organisasi juga perlu meningkatkan pengawasan dan disiplin kerja di kalangan pengurus untuk memastikan pelaksanaan tugas dengan lebih efektif.

Dalam konteks ini, kebijakan yang dapat diambil adalah untuk memperkenalkan sistem pemantauan kinerja yang lebih komprehensif, termasuk menetapkan indikator yang jelas dan terukur dalam pelatihan dan evaluasi pengurus. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih ada 81,6% kinerja yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pengawasan, disiplin kerja, dan motivasi. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan agar penelitian selanjutnya menggali lebih dalam mengenai variabel-variabel tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pengurus organisasi.

Daftar Pustaka

- Agustina, M. (2023, Desember 31). Pandangan Gen Z : Organisasi Melatih Jiwa Kepemimpinan. *Kumparan*. <https://kumparan.com/ningrumanjani307/pandangan-gen-z-organisasi-melatih-jiwa-kepemimpinan-21pYUZ9qxeF/2>
- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Anwar, N., Sulton, F. A., Armanta, M. D., Ratnawati, I., & Suharmono. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Generasi Z : Tinjauan Sistematis. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*. (Vol. 7).
- Budiono, W. G., Suryani, N. N., & Mitariyani, N. W. E. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Pemenang Denpasar. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. 25(1).
- Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 12(1). <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Heriyanto, D., Utomo, W. P., Pasaman, K. A., Rizka, M. T., Hatauruk, Y. G., & Yulianti, F. (2024). *Indonesia Gen Z Report 2024*.
- Isnaini, M., Fauziyah, H., Riwana, A., Unsilaturrohmah, & Haryanto, R. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 20(2), 285–300.
- Khairunnisa, N., Mariska, O., Ramadhan, R., Fajar, M., & Azzahra, B. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(2), 452–459.
- Khunaini, A., DNS, Alfina S. R., Woenlandari, D. S., & Situmorang, B. B. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(1), 48–64. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i1.2359>
- Marjiyanto, K. P., & Auliya, Z. F. (2020). Analisis Peningkatan Kompetensi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2381>
- Maulina, F. (2024, November 13). 10 Peran Organisasi Mahasiswa dalam Kehidupan Akademisi. *Kompasiana*. <https://www.kompasiana.com/lanakue/6734620ec925c450631df422/10-peran-organisasi-mahasiswa-dalam-kehidupan-akademisi>
- Monoarfa, V., Kadir, M. T., Fatihah, N. S. A., & Taha, I. (2022). Analisis Perilaku Organisasi untuk Mencapai Efektivitas Organisasi pada ORMAWA Fakultas Ekonomi (UNG). *AKASYAH-Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Audit Syariah* (Vol. 2, Issue 1).
- Muhlis, P. H., Dirham, & Dewi, S. R. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Edunomika*. (Vol. 08, Issue 03).

| | | |
|--|--|--|
|  | Revenue : Jurnal Lentera Bisnis Manajemen Volume 03 No 01 Februari 2025 E ISSN : 2986-1853 https://lenteranusa.id/ |  |
|--|--|--|

- Pratama, A. R., Rawati, M., Fajri, F., Oktaviany, K., & Messy. (2024). Dinamika Organisasi Mahasiswa : Pengembangan, Komitmen, dan Transformasi di Zaman Modern. *Jurnal Manajemen dan Budaya*. 4(2). <https://journal.staidk.ac.id/index.php/manajemenbudaya>
- Rahmawati, P. A., Samsuri, & Ismartaya. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (*Influence of Training, Motivation, and Work Environment on Employee Performance*). *Jurnal Visionida*. 9(2).
- Saharso, S. & Asda, K. S. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan (*The Influence Of Competence, Job Training, And Work Discipline With Work Motivation As Mediation On Employee Performance*). In *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 5(1), 3171–3183 <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*. 18(1). <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008>
- Tarigan, J., Cahya, J., Valentine, A., Hatane, S., & Jie, F. (2022). *Total reward system, job satisfaction and employee productivity on company financial performance: evidence from Indonesian Generation Z workers*. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6), 1041–1065. <https://doi.org/10.1108/JABS-04-2021-0154>
- Yuliawan, E. (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. 1(2).
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (*The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance*). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*. 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>