

Analisis Kinerja Karyawan Generasi Z Berdasarkan Status Kepegawaian dan Masa Kerja di Lingkungan *Startup*

Desi Prabandari Kusuma Ningtyas¹, Anggraini Sukmawati², dan Bagus Sartono³

Fakultas Ekonomi dan Manajemen, IPB University^{1,2}

Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, IPB University³

desiprabandari@apps.ipb.ac.id

Abstrak

Perkembangan pesat industri startup di Indonesia telah mengubah dinamika dunia kerja, terutama dengan meningkatnya keterlibatan generasi Z yang dikenal adaptif terhadap teknologi dan mengutamakan fleksibilitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh status kepegawaian dan masa kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di perusahaan startup. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner online kepada 102 responden karyawan startup generasi Z. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data status kepegawaian dan masa kerja diperoleh dari karakteristik demografis responden, sedangkan kinerja karyawan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Analisis dilakukan menggunakan Crosstab dan Chi-Square untuk melihat hubungan antarvariabel, korelasi Pearson untuk mengukur keeratan hubungan, serta regresi linier berganda (uji F) untuk menguji pengaruh variabel secara bersama. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara status kepegawaian dengan kinerja karyawan ($r = 0,393$; $sig. = 0,000$) serta antara masa kerja dengan kinerja karyawan ($r = 0,207$; $sig. = 0,037$). Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai signifikansi $0,002$ ($<0,05$) dan F hitung sebesar $6,472$, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di perusahaan startup. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa status kepegawaian dan masa kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan kinerja generasi Z di lingkungan kerja modern.

Kata kunci: status kepegawaian, masa kerja, kinerja karyawan, generasi Z, *startup*.

Abstract

The rapid development of the startup industry in Indonesia has changed the dynamics of the world of work, especially with the increasing involvement of Generation Z, who are known to be adaptable to technology and prioritise work flexibility. This study aims to analyse the influence of employment status and length of service on the performance of Generation Z employees in startup companies. The study uses a descriptive quantitative approach with primary data collected through an online questionnaire from 102 Generation Z startup employee respondents. The sampling technique used purposive sampling. Employment status and length of service data were obtained from the respondents' demographic characteristics, while employee performance was measured using a five-point Likert scale. The analysis was conducted using Crosstab and Chi-Square to see the relationship between variables, Pearson's correlation to measure the closeness of the relationship, and multiple linear regression (F test) to test the influence of variables together. The results showed a positive and significant relationship between employment status and employee performance ($r = 0.393$; $sig. = 0.000$) and between length of service and employee performance ($r = 0.207$; $sig. = 0.037$). The ANOVA test results showed a significance value of 0.002 (<0.05) and a calculated F value of 6.472 ,

indicating that both variables together had a significant effect on the performance of Generation Z employees in the workplace. These findings highlight the importance of employment status and tenure as key factors in managing the performance of Generation Z in modern work environments.

Keywords: employment status, tenure, employee performance, Generation Z, startup

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat industri startup di Indonesia dalam satu dekade terakhir telah menciptakan perubahan signifikan dalam dinamika dunia kerja. Startup dikenal memiliki karakteristik organisasi yang fleksibel, inovatif, dan berorientasi pada teknologi. Kondisi ini menarik minat generasi muda, terkhusus generasi Z, yang saat ini mulai mendominasi angkatan kerja. Generasi Z banyak diketahui mempunyai karakteristik yang unik dibandingkan generasi yang sebelumnya, seperti ketergantungan tinggi terhadap teknologi digital, keinginan terhadap fleksibilitas kerja, serta orientasi pada makna dan keseimbangan hidup dalam bekerja. Oleh karena itu, kehadiran generasi Z di lingkungan startup menjadi faktor penting yang turut membentuk dinamika sumber daya manusia di sektor ini. Dalam konteks ini pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek krusial yang berpengaruh terhadap keberlangsungan dan performa organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia erat hubungannya dengan pengelolaan kinerja karyawan. Merujuk

pada Mangkunegara (2010), memaparkan bahwa kinerja pegawai termasuk sebagai hasil dari kualitas serta kuantitas kerja yang dilakukannya didalam menunaikan tugas mereka berdasar pada tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun aspek-aspek kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, bagaimana individu bisa memperoleh suatu hal yang ia kerjakan.
2. Kedisiplinan yakni ketetapan didalam melaksanakan tugas, cara individu menuntaskan pekerjaan mereka berdasar pada tuntutan waktu yang diperlukan.
3. Tanggung jawab dan kerja sama, mengenai bagaimana individu mampu melakukan kolaborasi secara baik meskipun diawasi ataupun tidak.

Pengelolaan tenaga kerja, salah satu aspek mendasar yang memengaruhi pengalaman bekerja adalah status pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Status ini menentukan kedudukan, hak, serta tanggung jawab karyawan dalam organisasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat kinerja yang ditampilkan. Meninjau dari Siswanto dan Asrie (2019), status pekerja bisa dimaknai sebagai karyawan yang

mempunyai tingkat jabatan dalam perusahaan berupa karyawan tidak tetap dan karyawan tetap. Karena itu, karyawan akan mendapatkan fasilitas dan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, Sastrohadijoyo dan Hadaningsih (2017) menyatakan status karyawan sebagai individu yang bekerja di sebuah badan usaha ataupun perusahaan, swasta ataupun pemerintah, dan mendapat suatu imbalan yang sesuai dengan peraturan undang-undang yang diberlakukan, dengan sifatnya yang harian, mingguan, hingga bulanan yang umumnya pemberian imbalan dilakukan secara mingguan.

Pada umumnya, terdapat tiga macam status karyawan yang ada di Indonesia, diantaranya: (1) karyawan tetap, (2) karyawan kontrak, dan (3) karyawan outsourcing. Perbedaan pada ketiga status tersebut tidak hanya terletak pada aspek hukum dan durasi kontrak kerja, tetapi juga pada stabilitas pekerjaan, fasilitas, serta peluang pengembangan karier. Dengan demikian, status kepegawaian termasuk sebagai satu diantara faktor yang bisa menyumbang pengaruh pada tingkat kinerja individu dalam lingkungan kerja,

terutama di industri startup yang dinamis dan kompetitif.

Status kontrak dan tetap tentunya mempunyai perbedaan, yaitu pada status legalnya, tidak ada aturan jangka waktu pada karyawan tetap, lain halnya dengan karyawan kontrak yang diberikan jangka waktu tertentu pada kontrak kerjanya dengan badan usaha ataupun perusahaan dengan berbagai fasilitas yang diberikan kepadanya. Dalam konteks startup, keberagaman status kepegawaian ini menjadi semakin terlihat karena karakteristik industri yang dinamis. Namun demikian, keberagaman dalam status kepegawaian serta masa kerja yang relatif bervariasi di lingkungan startup dapat memengaruhi tingkat motivasi, loyalitas, dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja karyawan.

Selain status kepegawaian, masa kerja juga menjadi faktor yang turut menentukan sikap serta kinerja individu di tempat kerja. Masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja individu yang dilaksanakan pada jangka waktu yang panjang. Masa kerja bisa dimaknai sebagai jangka waktu individu yang telah melakukan pekerjaannya sejak awal masuk sampai bekerja. Bisa juga dipahami sebagai loyalitas karyawan pada perusahaannya. Rentang waktu masa kerja

yang cukup, serupa dengan individu dengan pengalaman luas baik hambatan dan kesuksesan. Merujuk pada (Handoko, 2002) lama kerja diketahui sebagai kurun waktu tenaga kerja melakukan pekerjaannya pada suatu tempat. Masa kerja yakni periode waktu yang karyawan habiskan untuk melaksanakan pekerjaan ataupun aktivitasnya yang diharuskan pada lingkungan kerjanya. Masa kerja ini termasuk sebagai bagian integral dari kehidupan professional individu, maka pengelolaan secara baik menjadi kunci dalam menjaga keseimbangan pekerjaan dan demi meraih optimalisasi produktivitas kepuasan konsumen. Masa kerja juga termasuk sebagai lama individu memberikan tenaga mereka kepada perusahaan dan menghasilkan suatu penyerapan dari banyak kegiatan manusia (Rudiansyah, 2014). Masa kerja memberi banyak pengalaman, pengetahuan, hingga keterampilan kerja pada inidividu berapa lama bekerja.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa karyawan dengan status kepegawaian yang berbeda mungkin memiliki persepsi, tingkat komitmen, dan rasa memiliki organisasi yang tidak sama. Sementara itu, masa kerja juga berpotensi memengaruhi pengalaman, kemampuan adaptasi, serta produktivitas

individu di tempat kerja. Dalam konteks startup, yang umumnya menuntut kecepatan, kreativitas, dan kemampuan adaptif yang tinggi, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan generasi z menjadi sangat krusial. Maka, sejalan dengan latar belakang tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis hubungan antara status kepegawaian dengan tingkat kinerja karyawan Generasi Z di lingkungan perusahaan startup, Menganalisis hubungan antara masa kerja dengan tingkat kinerja karyawan Generasi Z di lingkungan perusahaan startup dan untuk menguji pengaruh status kepegawaian dan masa kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Generasi Z.

METODE

Penggunaan metode penelitian berupa metode kuantitatif dengan tipe deskriptif kuantitatif. Kajian ini bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis hubungan antara status kepegawaian dan masa kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada perusahaan startup. Sugiyono (2018), memaknai penelitian deskriptif sebagai suatu metode yang difungsikan dalam mendeskripsikan ataupun merefleksikan suatu objek yang dikaji dengan data

ataupun sampel yang sudah dikumpulkan sesuai adanya, dengan tidak ada maksud menarik suatu konklusi yang berlaku umum. Pemilihan pendekatan ini dikarenakan kajian ini berupaya memaparkan mengenai korelasi antarvariabel dengan melakukan analisis statistik yang terukur dan objektif.

Populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan startup di Indonesia dan tergolong kategori Generasi Z, yaitu individu kelahiran 1997 hingga 2012. Sampel diambil melalui penggunaan teknik non-probability sampling, yakni penetapan sampel berdasar pada suatu kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan startup yang termasuk dalam kelompok Generasi Z dan telah bekerja minimal selama tiga bulan di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil pengumpulan data, jumlah responden yang memenuhi kriteria penelitian dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner sebanyak 102 orang. Penggunaan data dalam bentuk data primer yang mana didapat secara langsung dari hasil pembagian kuesioner pada responden melalui Google Form. Instrumen penelitian berupa kuesioner ini terdiri atas dua bagian utama. Bagian pertama berisikan mengenai data demografis responden, yang meliputi usia, jenis kelamin, status

kepegawaian, dan masa kerja. Data mengenai status kepegawaian dan masa kerja digunakan sebagai variabel bebas (independen) dalam penelitian ini. Status kepegawaian dikategorikan menjadi tiga, yaitu karyawan magang, karyawan kontrak, dan karyawan tetap. Sementara itu, masa kerja diklasifikasikan menjadi tiga kategori, yaitu <1 tahun, 1-3 tahun, dan 4-6 tahun.

Bagian kedua kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang dipakai dalam pengukuran variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen). Pengukuran kinerja karyawan dilakukan melalui penggunaan skala Likert lima poin, dengan kategori penilaian (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, dan (5) sangat setuju. Tahapan selanjutnya adalah melakukan pengolahan dan analisis data melalui penggunaan software SPSS. Analisis data dilakukan melalui berbagai tahap, yaitu analisis Crosstab dan uji Chi-Square, analisis korelasi Pearson, serta analisis regresi linier berganda (uji F). Analisis Crosstab dan Chi-Square dipakai guna melihat hubungan antara variabel demografis seperti status kepegawaian dan masa kerja dan tingkat kinerja karyawan. Selanjutnya, analisis korelasi Pearson digunakan dalam pengukuran kekuatan dan arah dari hubungan tiap-tiap variabel

bebas (status kepegawaian dan masa kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis regresi linier berganda dengan uji F dipakai guna mengetahui sejauh mana kedua variabel bebas tersebut secara kolektif memberikan pengaruh pada kinerja karyawan Generasi Z di lingkungan startup secara signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Status Karyawan dengan Kinerja

Hasil uji Crosstab pada Tabel 1 menunjukkan distribusi kinerja berdasarkan status karyawan. Karyawan magang cenderung memiliki proporsi kinerja rendah dan sedang yang lebih tinggi dibandingkan karyawan lainnya, dimana masing-masing sebesar 43,5%. Sementara itu, hanya 13,0% karyawan magang yang memiliki kinerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kinerja tertinggi belum didominasi oleh kelompok magang. Sebaliknya, karyawan tetap dan karyawan kontrak menunjukkan pola yang berbeda. Pada karyawan kontrak, persentase kinerja tinggi mencapai 42,9%, sementara pada

karyawan tetap persentase tersebut bahkan lebih tinggi yaitu 54,5%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat status legal dan jaminan pekerjaan karyawan, maka semakin tinggi proporsi kinerja optimal yang ditunjukkan.

Secara umum, persentase kinerja tinggi paling besar terdapat pada karyawan tetap (54,5%), disusul karyawan kontrak (42,9%), dan paling rendah pada karyawan magang (13,0%). Temuan ini mengindikasikan bahwa status kepegawaian memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja, dimana karyawan dengan status kerja lebih stabil cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan karyawan dengan status belum tetap. Hasil uji Chi-Square pada Tabel 2 memperlihatkan nilai Pearson Chi-Square sebesar 13.051 dengan signifikansi 0.011 (< 0.05), maka didapatkan konklusi bahwa ada hubungan status karyawan dengan kinerja secara signifikan. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa bentuk hubungan kerja memengaruhi tingkat komitmen, motivasi, dan kontribusi kinerja karyawan dalam perusahaan startup.

Tabel 1 Crosstab Status karyawan - Kinerja

	Kinerja			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	

Status karyawan	Magang	Count	10	10	3	23
		Expected Count	5.2	8.3	9.5	23.0
		% within status karyawan	43.5%	43.5%	13.0%	100.0%
		% within Kinerja	43.5%	27.0%	7.1%	22.5%
		% of Total	9.8%	9.8%	2.9%	22.5%
	Pegawai Kontrak	Count	7	13	15	35
		Expected Count	7.9	12.7	14.4	35.0
		% within status karyawan	20.0%	37.1%	42.9%	100.0%
		% within Kinerja	30.4%	35.1%	35.7%	34.3%
		% of Total	6.9%	12.7%	14.7%	34.3%
	Pegawai Tetap	Count	6	14	24	44
		Expected Count	9.9	16.0	18.1	44.0
		% within status karyawan	13.6%	31.8%	54.5%	100.0%
		% within Kinerja	26.1%	37.8%	57.1%	43.1%
		% of Total	5.9%	13.7%	23.5%	43.1%
Total	Count	23	37	42	102	
	% of Total	22.5%	36.3%	41.2%	100.0%	

Tabel 2 Uji Chi-Square Status karyawan - Kinerja

Chi-Square Tests				
		Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson	Chi-Square	13.051 ^a	4	.011
	Likelihood Ratio	13.783	4	.008
	Linear-by-Linear Association	11.660	1	.001

N of Valid Cases	102		
------------------	-----	--	--

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.19.

2. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja

Hasil Crosstab pada Tabel 3 menampilkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun mempunyai persentase kinerja tinggi terbesar yaitu 48,9%. Kelompok ini juga memiliki komposisi persebaran kinerja yang proporsional antara ketiga kategori, yang menunjukkan adanya perkembangan pengalaman sekaligus produktivitas yang optimal pada fase masa kerja tersebut. Pada karyawan dengan masa kerja <1 tahun, mayoritas menunjukkan kinerja sedang yaitu sebesar 67,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan baru masih berada pada fase adaptasi dan pembelajaran sehingga belum sepenuhnya mencapai performa maksimal. Sementara itu, karyawan dengan masa kerja 4-6 tahun memiliki proporsi kinerja tinggi sebesar 42,9%, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang lebih panjang tidak

selalu menghasilkan kinerja tertinggi tetapi tetap memberikan nilai positif pada produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil uji Chi-Square, nilai Pearson Chi-Square sejumlah 10.770 dengan signifikansi 0.029 (< 0.05), sehingga didapati hubungan signifikan pada masa kerja dengan kinerja. Merujuk pada Bili, dkk (2018) pengalaman kerja memperlihatkan berapa lama supaya pegawai bisa melakukan pekerjaannya secara baik. Selain itu juga, pengalaman kerja mencakup jumlah jenis pekerjaan yang pernah diduduki individu dan durasi mereka bekerja pada tiap-tiap pekerjaan tersebut. Ini bisa dijelaskan bahwa kian lama masa kerja seseorang, semakin besar peluangnya untuk mencapai kinerja yang lebih baik, meskipun terdapat variasi sesuai fase perkembangan karier karyawan.

Tabel 3 Uji Crosstab Masa Kerja – Kinerja

		Kinerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
< 1 Tahun	Count	4	29	10	43
	Expected Count	5.5	21.5	16.0	43.0

	% within Masa Kerja	9.3%	67.4%	23.3%	100.0%		
	% within Kinerja	30.8%	56.9%	26.3%	42.2%		
	% of Total	3.9%	28.4%	9.8%	42.2%		
Masa Kerja	1-3 Tahun	Count	8	15	22	45	
		Expected Count	5.7	22.5	16.8	45.0	
		% within Masa Kerja	17.8%	33.3%	48.9%	100.0%	
		% within Kinerja	61.5%	29.4%	57.9%	44.1%	
		% of Total	7.8%	14.7%	21.6%	44.1%	
		4-6 Tahun	Count	1	7	6	14
		Expected Count	1.8	7.0	5.2	14.0	
		% within Masa Kerja	7.1%	50.0%	42.9%	100.0%	
		% within Kinerja	7.7%	13.7%	15.8%	13.7%	
		% of Total	1.0%	6.9%	5.9%	13.7%	
Total	Count	13	51	38	102		
	% of Total	12.7%	50.0%	37.3%	100.0%		

Tabel 4 Uji Chi-Square Masa Kerja - Kinerja

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.770 ^a	4	.029
Likelihood Ratio	11.054	4	.026
Linear-by-Linear Association	1.722	1	.189
N of Valid Cases	102		

a.1 cells (11.1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.78.

3. Uji ANOVA

Hasil uji ANOVA pada Tabel 5 memaparkan mengenai nilai signifikansi yakni sejumlah 0.002 (< 0.05), yang mengartikan bahwa

variabel status karyawan dan masa kerja secara simultan menyumbang pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan.

Nilai F hitung sebesar 6.472 memperlihatkan bahwa model regresi yang dipakai valid untuk menjelaskan variasi kinerja berdasarkan dua variabel tersebut. Temuan ini menandakan bahwa kombinasi antara status kepegawaian dan masa kerja memiliki kontribusi yang nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat Nitisemito 2000 yang mengatakan bahwa “Pengalaman kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja.” Pengalaman kerja tentunya menjadi penunjang kelancaran

penyelesaian pekerjaan pada sebuah perusahaan. Ini juga selaras dengan Devischa, dkk (2018) yang mendapati keberadaan pengaruh pengalaman kerja pada kinerja Karyawan secara signifikan. Hal ini relevan juga untuk lingkungan perusahaan startup yang menjadi objek penelitian. Dengan kata lain, baik posisi atau status seseorang dalam struktur kepegawaian (magang, kontrak, atau tetap) maupun lamanya masa kerja yang dimiliki, bersama-sama membentuk tingkat kinerja yang dihasilkan oleh individu.

Tabel 5 Uji tabel F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.106	2	3.553	6.472	.002 ^b
	Residual	54.354	99	.549		
	Total	61.461	101			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), masa_kerja, status karyawan

Menurut Gibson et al (2006) yang menyebutkan bahwa kinerja individu bukan hanya terpengaruh oleh faktor kemampuan dan motivasi, tetapi juga oleh karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja yang dimiliki. Status kepegawaian mencerminkan tingkat komitmen, rasa aman, dan tanggung

jawab yang berbeda, sedangkan masa kerja mencerminkan pengalaman dan adaptasi terhadap sistem kerja organisasi. Ketika kedua aspek ini berjalan selaras, maka produktivitas dan efektivitas kerja akan cenderung meningkat. Selain itu, hasil ini juga mendukung hasil dari uji Crosstab dan

Chi-Square sebelumnya, di mana baik status kepegawaian maupun masa kerja mendapati keberadaan hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Secara empiris, hal ini memperkuat bahwa kondisi kepegawaian dan pengalaman kerja merupakan dua faktor penting yang secara kolektif memengaruhi tingkat kinerja karyawan, terutama dalam konteks perusahaan startup yang menuntut fleksibilitas, adaptasi cepat, dan kontribusi optimal dari setiap individu. Dalam konteks Generasi Z, yang menjadi fokus penelitian ini, hasil tersebut dapat diartikan bahwa meskipun generasi ini dikenal memiliki karakteristik mobilitas karier yang tinggi dan preferensi terhadap fleksibilitas, stabilitas status kerja dan

4. Uji Korelasi Status Karyawan dan Kinerja

Pada Tabel 6 hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sejumlah 0.393 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0.000 (< 0.05). Meninjau dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara status kepegawaian dan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0.393 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tergolong

pengalaman kerja tetap memiliki pengaruh terhadap performa mereka. Karyawan yang telah bekerja lebih lama dan memiliki status kepegawaian yang lebih tetap cenderung berpemahaman yang lebih baik terhadap alur kerja, budaya organisasi, dan ekspektasi perusahaan, sehingga berdampak positif pada kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan status kepegawaian dan masa kerja secara strategis sangat penting bagi startup dalam membangun kinerja organisasi. Perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan retensi, pengembangan karier, dan pemberian status kepegawaian yang sesuai dengan kontribusi individu agar motivasi dan kinerja karyawan dapat terus meningkat.

pada kategori hubungan yang lemah hingga sedang, Menurut Sugiyono (2017) nilai $0.20-0.39 =$ lemah dan $0.40-0.59 =$ sedang. Ini berarti bahwa kian baik atau tinggi status kepegawaian seseorang, maka cenderung diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan tersebut, meskipun pengaruhnya tidak terlalu kuat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Nugraha et al, 2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa status pekerja menyumbang pengaruhnya pada

kinerja karyawan secara positif signifikan. Bilamana ada pengaruh positif signifikan pada status pekerja membuktikan kian

baiknya kinerja karyawan pada suatu perusahaan dan sebaliknya.

Tabel 6. Uji korelasi Status Karyawan – Kinerja

Correlations			
		Status_Karyawan n	Kinerj a
Status_Karyawan n	Pearson Correlation	1	.393**
	Sig. (2- tailed)		.000
	N	102	102
Kinerja	Pearson Correlation	.393**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	
	N	102	102

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Temuan ini sebagai bukti bahwa status kepegawaian mempunyai hubungan pada kinerja karyawan Generasi Z di startup secara positif signifikan, yang berarti perbedaan status kerja karyawan (magang, kontrak, atau tetap) berasosiasi dengan perbedaan tingkat kinerja yang ditunjukkan. Karyawan dengan status kepegawaian yang lebih stabil, seperti pegawai tetap, umumnya memiliki rasa aman kerja yang lebih tinggi, komitmen organisasi yang lebih kuat, serta tanggung jawab kerja yang lebih besar. Kondisi ini dapat meningkatkan

motivasi dan dorongan untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Ini serupa dengan Siswanto dan Asrie (2019) yang mendapati bahwa status kepegawaian berhubungan dengan hak dan fasilitas yang diterima oleh karyawan, termasuk keamanan kerja, penghasilan, dan peluang pengembangan karier. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja. Selain itu, Sastrohadijoyo dan Hadaningsih (2017) juga menegaskan bahwa status kepegawaian yang lebih pasti dan stabil

dapat menumbuhkan loyalitas serta tanggung jawab kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks startup, di mana lingkungan kerja bersifat dinamis, fleksibel, dan berorientasi pada inovasi, karyawan dengan status kerja tetap biasanya memiliki keterikatan jangka panjang terhadap organisasi. Hal ini memungkinkan mereka untuk beradaptasi lebih baik terhadap perubahan dan berkontribusi secara lebih konsisten terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, karyawan magang atau kontrak mungkin memiliki keterbatasan dalam hal tanggung jawab jangka panjang atau pengambilan

keputusan strategis, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja mereka. Dengan demikian, hasil korelasi positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa status kepegawaian berperan penting dalam pembentukan kinerja karyawan Generasi Z di startup, walaupun hubungan yang terdeteksi belum tergolong kuat. Hal ini membuka peluang bagi perusahaan untuk memperkuat sistem manajemen SDM, khususnya dalam hal penetapan status kerja dan pemberian kesempatan karier, agar dapat mendorong peningkatan kinerja secara lebih optimal.

5. Uji Korelasi Masa kerja dan Kinerja

Merujuk pada analisis korelasi Pearson pada Tabel 7, didapat hasil nilai koefisien korelasi (r) sejumlah 0.207 dengan nilai signifikansi (Sig. 2 tailed) sejumlah 0.037 (< 0.05). Ini membuktikan adanya keberadaan hubungan pada masa kerja dengan kinerja karyawan secara positif signifikan. Nilai koefisien korelasi sejumlah 0.207 termasuk dalam kategori hubungan yang lemah (Sugiyono, 2017), namun tetap bermakna secara statistik. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin lama masa kerja seorang karyawan di perusahaan startup, cenderung

semakin baik pula tingkat kinerjanya, meskipun kekuatan hubungan antara keduanya relatif rendah. Hasil ini mengindikasikan bahwa masa kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan Generasi Z di startup. Menurut Bedjo (2011) masa kerja diketahui sebagai pemicu adanya peningkatan kinerja karyawan dikarenakan masa kerjanya yang lama maka tentunya karyawan akan memperoleh kualitas kerja lebih baik dibanding yang sebelumnya. Hal ini sama dengan Gumilar dan Setiawan

(2018) yang mendapati bahwa masa kerja menyumbang pengaruh pada kinerja karyawan secara positif signifikan. Sehingga hasil ini mendukung bahwa masa kerja

mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan Generasi Z di startup secara positif signifikan, meskipun dengan kekuatan hubungan yang tergolong lemah.

Tabel 7. Uji korelasi Masa kerja – Kinerja

Correlations			
		Kinerja	Masa_Kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.207*
	Sig. (2-tailed)		.037
	N	102	102
Masa_Kerja	Pearson Correlation	.207*	1
	Sig. (2-tailed)	.037	
	N	102	102

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hal ini dapat diartikan bahwa lamanya seseorang bekerja dalam suatu perusahaan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja, karena pengalaman yang diperoleh selama bekerja membantu individu dalam memahami sistem kerja, budaya organisasi, serta tuntutan pekerjaan yang ada. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Handoko (2002) yang menyatakan bahwa masa kerja merupakan periode waktu yang dihabiskan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, yang mencerminkan pengalaman serta kemampuan individu dalam menghadapi

berbagai situasi kerja. Demikian pula menurut Rudiansyah (2014), masa kerja berperan penting dalam membentuk pengetahuan dan keterampilan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Namun, kekuatan hubungan yang tergolong lemah menunjukkan bahwa masa kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja, terutama dalam konteks Generasi Z di lingkungan startup. Generasi ini dikenal lebih berorientasi pada fleksibilitas, makna pekerjaan, serta keseimbangan hidup daripada pada lamanya masa kerja itu

sendiri. Startup juga umumnya memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis dan berbasis proyek, sehingga peningkatan kinerja tidak selalu ditentukan oleh masa kerja yang panjang, tetapi lebih oleh kemampuan adaptasi, kreativitas, dan motivasi individu. Hal ini memperkuat pandangan bahwa pengalaman kerja memang memberi kontribusi terhadap kinerja, namun perlu diimbangi dengan faktor lain seperti kepemimpinan yang

mendukung, sistem penghargaan yang adil, dan budaya kerja yang mendorong inovasi. Dengan demikian, perusahaan startup sebaiknya tidak hanya mengandalkan senioritas atau lama masa kerja dalam pengembangan SDM, tetapi juga memberikan pelatihan, peluang belajar, serta pengakuan berbasis kompetensi agar kinerja karyawan Generasi Z dapat terus meningkat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa status kepegawaian dan masa kerja memiliki hubungan serta pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di perusahaan *startup*. Berdasarkan hasil uji Chi-Square dan korelasi Pearson, kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan positif dengan kinerja, di mana karyawan dengan status kerja yang lebih stabil dan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Uji ANOVA dan regresi linier berganda

memperkuat hasil tersebut dengan menunjukkan bahwa status kepegawaian dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F = 6.472$; $sig. = 0.002$). Hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan startup yang dinamis, kinerja karyawan Generasi Z dapat meningkat apabila perusahaan mampu mengelola status kepegawaian dengan baik serta memberikan dukungan terhadap keberlanjutan masa kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bedjo, Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Sinar Baru. Bandung.
- Bili, Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan, dan Daud Kondorura. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu*. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465-474.
- Devischa, Decky Candra Devischa dan Mochammad Djudi Mukzam. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri)*. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*,
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. 2006. *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (12th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gumilar, Muhammad Akbar dan H. Heru Setiawan. (2018). *Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara di Bandung*.
- Handoko, T. H. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, B. A., Hakam, M. S., & Susilo, H. 2017. Pengaruh Status Pekerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 96–103.
- Rudiansyah, M. 2014. Pengaruh masa kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 95–106.
- Sastrohadijoyo, S., & Hadaningsih, N. 2017. Status kepegawaian dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 8(1), 45–53.
- Siswanto, & Asrie, M. 2019. Analisis status karyawan terhadap kinerja pegawai di lingkungan perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 34(3), 210–219.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.