

Komunikasi Internal, Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Generasi Z

Oleh:

Gusti Ayu Puji Susanti¹, I Wayan Ardhi Wirawan², Ni Luh Sinar Ayu Ratna Dewi³

Institut Agama Hindu Negeri Gde Pudja Mataram^{1,2,3}

Email: gustiayupujisusanti04@gmail.com

Abstract

Keywords:

(Internal
Communication;
Leadership
Transformational;
Teamwork; Work
Discipline;
Generation Z
Performance)

This study aims to analyze the influence of internal communication, transformational leadership, teamwork, and work discipline on the performance of generation Z at PT Drg Rama Boga. This study uses an associative quantitative approach. The study population was 59 people with a sample of 50 people determined using a purposive sampling technique. The data collection technique was carried out by distributing research questionnaires with data analysis techniques using multiple linear regression analysis with the help of the IBM SPSS version 27 program. The results of the study showed that from the results of the t-test, internal communication and teamwork had a positive and insignificant effect, transformational leadership had no significant effect, while work discipline had a positive and significant effect. Based on F test results, in general together internal communication, leadership transformational, work The same team and discipline Work influential to performance generation Z. Adjusted R Square Value of 0.756 or 75.6%. This result show that internal communication, leadership transformational, work the same team and discipline work capable influence performance generation Z at PT Drg Rama Boga is 75.6% while the rest 24.4 % is explained by other variables outside variables study This.

Abstrak

Kata Kunci:
(Komunikasi
Internal;
Kepemimpinan
Transformasional;
Kerja Sama Tim;
Disiplin Kerja;
Kinerja Generasi
Z)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja generasi Z di PT Drg Rama Boga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 59 orang dengan sampel berjumlah 50 orang yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji t komunikasi internal, dan kerja sama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji F, secara bersama-sama komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja generasi Z. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.756 atau 75,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja mampu memengaruhi kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga sebesar 75,6% sedangkan sisanya sebesar 24,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi berdampak pada dinamika dunia kerja. Kemajuan tersebut sangat berpengaruh terhadap sistem kerja organisasi dan perubahan karakteristik sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Kondisi sekarang ini organisasi harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan mampu mengelola keberagaman generasi yang berada dalam dunia kerja guna tercapainya tujuan organisasi (Sudiartawan et al., n.d.). Salah satu fenomena penting saat ini yaitu meningkatnya jumlah generasi Z yang memasuki dunia kerja. Generasi Z merupakan generasi kelahiran tahun 1997-2012 yang tumbuh dan berkembang di era teknologi digital. Data statistik menunjukkan jumlah generasi Z pada tahun 2026 mencapai 66,63 juta jiwa dari total penduduk Indonesia sebesar 287.198 juta jiwa atau 23,20% (Badan Pusat Statistik, 2026).

Masuknya generasi Z memenuhi dunia kerja sekarang ini sangat berdampak positif terhadap kemajuan teknologi dikarenakan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi, kreativitas yang tinggi, serta kemampuan multitasking dalam menyelesaikan pekerjaan (Wayan & Dharma, 2025). Hal ini salah satu jalan untuk meningkatkan dan memaksimalkan kualitas sumber daya manusia (Irena & Rusfian, 2019). Namun disisi lain menjadi tantangan bagi perusahaan, dikarenakan generasi Z memiliki karakteristik yang lebih berkembang dari generasi sebelumnya. Generasi Z lebih rentan berpindah pekerjaan apabila merasa kurang mendapatkan kepuasan dan perhatian baik, generasi Z lebih mengutamakan keseimbangan hidup dari pada pekerjaan serta menginginkan komunikasi yang terbuka dan partisipatif dalam organisasi (Andri & Moko, 2024). Perusahaan dituntut harus mampu menerapkan strategi manajemen yang lebih adaptif dalam mengelola kinerja karyawan melalui komunikasi yang efektif, gaya kepemimpinan, kerja sama tim, dan disiplin kerja yang optimal.

Salah satu usaha dengan keseluruhan tenaga kerja yang didominasi oleh generasi Z yaitu PT Drg Rama Boga. PT Drg Rama Boga merupakan salah satu usaha yang bergerak dibidang UMKM yang tersebar di seluruh pulau Lombok. Usaha ini bergerak dibidang restoran cepat saji dengan menggunakan sistem kemitraan (*franchise*) untuk memperluas bisnisnya. Sebagai usaha kemitraan (*franchise*) PT Drg Rama Boga mengalami tantangan besar dalam menjaga kualitas layanan sekaligus mengelola kinerja karyawan yang keseluruhan didominasi oleh generasi Z dengan latar belakang yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, perusahaan juga menghadapi berbagai tantangan berkaitan dengan kinerja karyawan. Berbagai permasalahan yang sering terjadi adalah kurangnya koordinasi dan komunikasi antara tim kerja. Kondisi tersebut sering mengakibatkan miskomunikasi, kesalahpahaman, dan kebingungan antara kasir, *cook*, dan tim operasional lainnya, sehingga pesanan yang diterima oleh kasir tidak sesuai dengan kebutuhan atau spesifikasi yang sebenarnya dari pelanggan, hal ini menyebabkan kesalahan dalam penyajian pesanan sehingga terjadinya komplain dari konsumen.

Selain itu, proses pengambilan keputusan operasional di perusahaan masih didominasi oleh pihak *staff office* tanpa melibatkan partisipasi karyawan secara langsung. Kurangnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan menyebabkan masukan dari karyawan yang terlibat langsung dalam operasional kerja belum terakomodasi secara optimal. Permasalahan lain yang juga sering terjadi adalah rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, seperti keterlambatan

datang bekerja yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut dapat mengganggu kelancaran alur kerja serta berdampak pada menurunnya efektivitas kerja tim secara keseluruhan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah banyak membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan seperti komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim dan disiplin kerja. Nurrachmah, (2021) dan Rahayu et al., (2022) meneliti mengenai komunikasi internal terhadap efektivitas kinerja dengan hasil penelitian mengungkapkan bahwa komunikasi internal yang sistematis mampu meningkatkan partisipasi pegawai dan kinerja melalui pengakuan pada keberadaan pegawai sebagai *stakeholder*. Penelitian ini didukung oleh Pangendaheng S.A., (2018) dengan temuan bahwa kinerja karyawan dapat dibentuk dengan adanya komunikasi internal yang baik di perusahaan, seperti koordinasi kerja sesama karyawan, penyampaian memo resmi, maupun penyampaian keluhan yang lebih didengarkan oleh atasan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Praminiarti et al., (2024) dan Pratiwi, (2025) mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu dalam mencapai tujuan dan hasil kerja yang optimal. Namun penelitian tersebut sedikit berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasana & Helmi, (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan belum terpenuhi, apabila kepuasan kerja karyawan seperti menjalin komunikasi yang baik dan mempererat hubungan antara pemimpin dan karyawan, membimbing dan mengarahkan tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun.

Adam Abdulle, (2019) dan Najati & Susanto, (2022) fokus penelitian tentang kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan mengungkapkan bahwa semakin baik kerja sama tim yang diterapkan maka akan semakin meningkat pula kinerja pada karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Suwanto et al., (2021) dan Putra, (2025) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini di jelaskan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja. Namun demikian sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada sektor formal seperti perusahaan berskala besar, perbankan dan industri manufaktur. Penelitian terdahulu yang dilakukan hanya berfokus pada karyawan generasi

milennial, sedangkan generasi Z yang saat ini mendominasi dunia kerja relatif jarang diteliti. Penelitian ini berkaitan dengan variable pengaruh komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Drg Rama Boga. Dengan berfokus pada karyawan generasi Z yang mendominasi dunia kerja dengan memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dengan generasi sebelumnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif, untuk menganalisis seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan antara variabel independen yaitu: komunikasi internal (X1), kepemimpinan transformasional (X2), kerja sama tim (X3), dan disiplin kerja (X4) terhadap variabel dependen yaitu: kinerja generasi Z (Y) pada PT Drg Rama Boga (Sugiyono, 2013). Populasi yaitu seluruh karyawan generasi Z yang bekerja di PT Drg Rama Boga yang berjumlah 59 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* diperoleh 50 responden yang memenuhi kriteria. Adapun kriteria sampel yang digunakan yaitu: karyawan yang termasuk dalam generasi Z yaitu kelahiran 1997-2012, berstatus sebagai karyawan tetap, dan sudah bekerja minimal satu bulan. Pengumpulan data dikumpulkan melalui penyebaran angket atau kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Drg Rama Boga dengan menggunakan google form yang disebarakan melalui WhatsApp. Analisis data diawali dengan uji instrument penelitian data diperoleh melalui uji coba instrument penelitian kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan penelitian utama yang selanjutnya akan dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas data. Selanjutnya pengujian data utama dilakukan dengan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis penelitian setiap pengujian dilakukan menggunakan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Data

Uji validitas data bertujuan untuk menguji apakah instrument penelitian sudah valid atau belum. Uji validitas memiliki taraf signifikan 0,05. Berdasarkan hasil uji validitas data dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa pernyataan variabel komunikasi internal dan kepemimpinan transformasional seluruh tanggapan responden valid, pada variabel kerja sama tim, disiplin kerja, dan kinerja karyawan terdapat item pernyataan yang tidak valid sehingga harus dieliminasi dan tidak digunakan pada penelitian utama.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data bertujuan untuk mengetahui Tingkat reliabel masing-masing variabel penelitian, adapun hasil uji dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1. Uji Reliabilitas data

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	X1	0.933	Reliabel
2	X2	0.949	Reliabel
3	X3	0.863	Reliabel
4	X4	0.738	Reliabel
5	Y	0.917	Reliabel

Sumber: Hasil *Output* SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian reliabel berdasarkan hasil uji SPSS diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan satu syarat yang wajib sebelum melakukan tahapan regresi linier berganda. Pengujian ini memastikan model regresi yang analisis tidak bias dan efisien.

Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dasar penentuan keputusan dilihat pada nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0.05 (Monika Palupi Murniati et al., 2013). Berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh dari hasil berikut:

Tabel 4.1 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	3.18077793
Most Eextreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.066
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Corretion

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 27

Hasil uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. hasil uji lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga sudah layak melakukan pengujian analisis yang lain.

Uji Multikolinearitas

Uji multtikolinearitas menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel independen dalam penelitian ini. Dasar pengambilan keputusan model regresi linier berganda dilihat pada nilai $VIF < 10$ dan nilai $T > 0.10$ maka tidak terjadi multtikolinearitas (Indartini & Mutmainah, 2024). Berikut ditampilkan hasil uji multtikolinearitas:

Tabel 4.2. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi Internal	.398	2.511
Kepemimpinan Transformasional	.391	2.558
Kerja Sama Tim	.377	2.649
Disiplin Kerja	.368	2.714

a. Dependent Variabel Kinerja Gen Z

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 27

Pengujian multikolinearitas tabel 4.2 diketahui bahwa variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Data menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Temuan ini mengungkapkan antarvariabel bebas tidak terjadi hubungan yang tinggi, sehingga setiap variabel bebas mampu menjelaskan pengaruhnya kepada variabel terikat. Hasil tersebut sudah memenuhi syarat dan dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengungkap apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dianalisis melalui uji Glejser dan uji Scatterplot sehingga didapat temuan yaitu:

Tabel 4. 3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.249	3.835		1.890	.065
Komunikasi Internal	.016	.111	.032	.142	.888

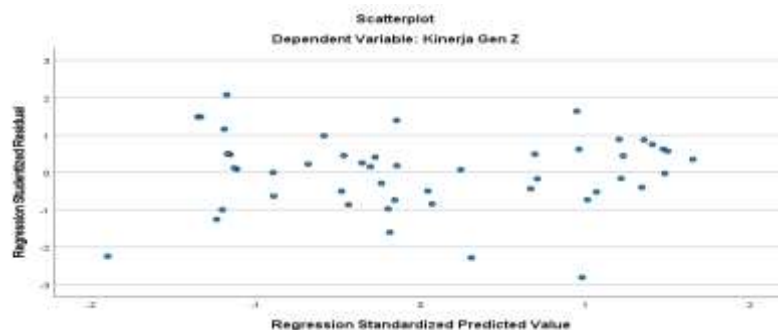
Kepemimpinan Transformasional	.042	.106	.090	.395	.695
Kerja Sama Tim	-.143	.092	-.364	-1.564	.125
Disiplin Kerja	.014	.115	.029	.124	.902

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 27

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser pada tabel 4.3 mengungkapkan bahwa semua variabel bebas dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 termuan tersebut menunjukkan hasil regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisi ditahap selanjutnya.

Gambar 4. 1. Hasil Pengujian Heteroskedasitas Analisis Scatterplot



Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 27

Pengujian heteroskedasitas menggunakan Scatterplot pada gambar 4.1 diketahui bahwa titik-titik residual menyebar tidak beraturan dan tidak terbentuk pola tertentu. Temuan tersebut mengungkapkan model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan sudah layak dilanjutkan keanalisis berikutnya.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal (X1), kepemimpinan transformasional (X2), kerja sama tim (X3), dan disiplin kerja (X4) terhadap kinerja generasi Z (Y). Hasil regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-.185	6.249
	Komunikasi Internal	.132	.180

	Kepemimpinan Transformasional	-.158	.173
	Kerja Sama Tim	.010	.149
	Disiplin Kerja	1.436	.188
Dependent Variable: Kinerja Gen Z			

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 27

Koefisien regresi pada persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = -0.185 + 0.132X_1 - 0.158X_2 + 0.010X_3 + 1.436X_4 + e$$

Nilai konstanta (α) sebesar -0,185 artinya variabel komunikasi internal (X1), kepemimpinan transformasional (X2), kerja sama tim (X3), dan disiplin kerja (X4) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja generasi Z (Y) sebesar -0,185. Nilai koefisien regresi Komunikasi Internal (X1) 0,132 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi internal akan dibarengi dengan meningkatkan kinerja generasi Z sebesar 0,132 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan yang sejalan antara komunikasi internal dengan kinerja generasi Z, semakin intens komunikasi yang terjadi didalam perusahaan mampu meningkatkan hasil kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional (X2) sebesar -0,158 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan akan menurunkan kinerja generasi Z sebesar 0,158 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang bernilai negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan antara kepemimpinan transformasional dengan hasil kerja generasi Z. Nilai koefisien regresi Kerja Sama Tim (X3) sebesar 0,010 mengungkapkan kenaikan kerja sama tim mampu meningkatkan kinerja generasi Z sebesar 0,010 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Nilai koefisien yang rendah menunjukkan bahwa perubahan kerja sama tim hanya memberikan perubahan yang sangat kecil kinerja generasi Z dalam model regresi.

Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X4) sebesar 1,436 mengungkapkan adanya peningkatan disiplin kerja akan mendukung peningkatkan hasil kerja generasi Z sebesar 1,436 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Temuan ini membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja generasi Z.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengungkap pengaruh dari variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji parsial didasarkan pada nilai signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) atau membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Hasil uji t disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.185	6.249		-.030	.977
Komunikasi Internal	.132	.180	.082	0.733	0.467
Kepemimpinan Transformasional	-.158	.173	-.103	-.0913	0.366
Kerja Sama Tim	.010	.149	.008	0.067	0.947
Disiplin Kerja	1.436	.188	.887	7.640	<.001

b. Dependent Variable: Kinerja Gen Z

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.5 variabel komunikasi internal dengan $t_{hitung} (0.733) < t_{tabel} (2,014)$, maka secara parsial komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Berdasarkan hasil uji t variabel kepemimpinan transformasional dengan $t_{hitung} (-0.913) < t_{tabel} (2,014)$, maka secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga.

Berdasarkan hasil uji t variabel kerja sama tim dengan $t_{hitung} (0.067) < t_{tabel} (2,014)$, maka secara parsial kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja dengan $t_{hitung} (7,640) > t_{tabel} (2,014)$, maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan mengungkap apakah seluruh variabel bebas secara simultan berdampak pada variabel bebas. Uji F dilihat dari taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) atau membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil uji F disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1721.130	4	430.282	39.057	<,001 ^b
	Residual	495.750	45	11.017		
	Total	2216.880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Gen Z

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi Internal, Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 27

Hasil uji F pada tabel 4.6 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 39,057 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,58. Temuan tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka secara bersama-sama komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Hasil diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar <,001 lebih kecil dari nilai 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Uji R^2 disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.756	3.319

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi Internal, Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Gen Z

Sumber: Hasil *Output* SPSS Versi 27

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.7 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.756 atau 75,6%. Temuan ini mengungkapkan variabel komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja mampu memengaruhi kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga sebesar 75,6% dan sebesar 24,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Generasi Z

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komunikasi internal memiliki hubungan yang positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Hasil tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kualitas komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan cenderung dibarengi dengan peningkatan kinerja generasi Z, akan tetapi hubungan tersebut belum cukup kuat untuk mengungkapkan bahwa komunikasi internal merupakan faktor yang secara nyata mampu menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja generasi Z pada perusahaan, sehingga komunikasi internal belum memberikan hasil yang signifikan terhadap pencapaian hasil kinerja. Hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja generasi Z tidak dapat diterima.

Hasil ini sejalan dengan Teori Sistem yang dikemukakan oleh Stephen W. Littlejohn & Karen A, yang berpendapat bahwa organisasi adalah sistem terbuka yang terdiri dari berbagai subsistem yang saling mendukung dan memengaruhi guna tercapainya tujuan bersama. Dengan demikian peningkatan kinerja generasi Z tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor yaitu komunikasi internal, tetapi dipengaruhi oleh faktor secara bersama – sama dalam sistem organisasi. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Satria & Putri, (2024) yang mengungkapkan bahwa komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Kesenjangan temuan ini diduga karena perbedaan karakteristik responden, dan lingkungan organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Generasi Z

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Temuan tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini tidak terbukti membawa perubahan yang nyata terhadap pencapaian generasi Z pada PT Drg Rama Boga.

Temuan tersebut dapat dijelaskan oleh Teori Sistem yang dikemukakan oleh Stephen W. Littlejohn & Karen A, bahwa organisasi adalah suatu sistem terbuka yang didalamnya terdapat berbagai subsistem yang berkaitan dan memengaruhi guna tercapainya tujuan bersama. Dalam konteks penelitian ini kepemimpinan transformasional belum mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Temuan ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu subsistem dalam organisasi, akan tetapi

belum menjadi faktor utama memengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja merupakan hasil kolaborasi berbagai subsistem dalam organisasi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian oleh Keysa et al., (2025), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik responden, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Generasi Z

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki hubungan yang positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Hal tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kerja sama tim di dalam perusahaan cenderung dibarengi dengan peningkatan kinerja generasi Z, akan tetapi hubungan tersebut belum cukup kuat untuk mengungkapkan bahwa kolaborasi merupakan faktor secara nyata mampu menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja generasi Z pada perusahaan. sehingga kerja sama tim belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap perubahan hasil kerja (Gede et al., 2024).

Hasil dapat dijelaskan oleh Teori Sistem yang dikemukakan oleh Stephen W. Littlejohn & Karen A, yang menyatakan bahwa organisasi merupakan suatu sistem terbuka yang terdiri dari berbagai subsistem yang saling mendukung dan memengaruhi guna tercapainya tujuan bersama. Pernyataan tersebut membuktikan bahwa peningkatan kinerja generasi Z tidak dapat dijelaskan oleh satu faktor saja yaitu kerja sama tim, namun dipengaruhi oleh faktor lain yang bekerja secara bersama-sama dalam sistem organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda et al., (2023), yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan budaya organisasi, dan jenis pekerjaan yang dibebankan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Generasi Z

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Hasil tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi paling besar terhadap pencapaian kerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat ketaatan karyawan terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil ini sejalan dengan Teori Sistem yang dikemukakan oleh Stephen W. Littlejohn & Karen A, yang mengungkapkan bahwa organisasi merupakan suatu sistem terbuka yang terdiri

dari subsistem yang saling bersinergi dan memengaruhi guna tercapainya tujuan bersama. Dalam sistem organisasi, disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang berperan dalam menjaga keteraturan dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Apabila disiplin kerja diterapkan secara konsisten maka pelaksanaan aktivitas organisasi akan berlangsung lebih tertib dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut mengungkapkan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun akan lebih maksimal apabila didukung oleh komunikasi, kepemimpinan, dan kolaborasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda et al., (2023) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang secara konsisten mampu meningkatkan kinerja dalam berbagai konteks organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan berkontribusi pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Komunikasi Internal, Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Generasi Z

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja generasi Z di PT Drg Rama Boga. Hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil uji koefisien determinasi (R^2). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.756 atau 75,6%. Hasil ini mengungkapkan bahwa variabel komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga sebesar 75,6% sedangkan sisanya sebesar 24,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gultom et al., (2023), mengungkapkan bahwa kerja sama tim, komunikasi, serta disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan hasil sinergi dari berbagai faktor organisasi yang saling melengkapi. Meskipun dalam penelitian yang dilakukan menambahkan satu variabel kepemimpinan transformasional dan memperoleh hasil

bahwa variabel tersebut tidak berpengaruh secara parsial, namun secara simultan tetap menjadi bagian dari sub sistem yang memberikan kontribusi dalam memengaruhi kinerja gen Z.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial komunikasi internal memiliki hubungan yang positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Hasil tersebut mengungkapkan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini tidak terbukti memberikan perubahan yang nyata terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Kerja sama tim memiliki hubungan yang positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Hal tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kerja sama tim di dalam perusahaan sejalan dengan peningkatan kinerja generasi Z, akan tetapi hubungan tersebut belum cukup kuat untuk menjelaskan bahwa kerja sama tim merupakan faktor yang secara nyata mampu meningkatkan kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Hasil tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi nyata yang mampu memengaruhi peningkatan kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Komunikasi internal, kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja generasi Z pada PT Drg Rama Boga. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja generasi Z tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan hasil sinergi berbagai faktor yang saling mendukung dan melengkapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulle, Adam., & B. A. (2019). The Effect of Teamwork on Employee Performance in Some Selected Private Banks in Mogadishu-Somalia. *Journal of Business Research - Turk*, 11(3), 1589–1598. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.691>
- Ananda, W., Kristiana, A., Khojin, N., & Iskandar, K. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 124–136.
- Andri, F. F., & Moko, W. (2024). The influence of transformational leadership on employee

- performance across generations (Gen X, Gen Y, Gen Z) with employee motivation as a mediating variable. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 13(9), 69–77. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i9.3863>
- Badan Pusat Statistik. (2026). *Statistik Indonesia 2026*.
- Putra, I. P. G. U. U., Jelantik, S. K., & Adnyana, I. B. D. W. (2024). Komunikasi Efektif Public Relations Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Pelayanan Prima. *Samvada: Jurnal Riset Komunikasi, Media, dan Public Relations*, 3(1), 15-28.
- Gultom, H. P., Simanjorang, J., Harahap, A. R., Siburian, L. A., Lumban Gaol, S. A., & Panggabean, C. E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan). *Jurnal Edueco*, 6(1), 113–121. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.155>
- Hasana, N., & Helmi, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 329–343.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Korelasi, dan Regresi Linier Berganda*. Penerbit Lakeisha.
- Irena, L., & Rusfian, E. Z. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Internal Dengan Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Tech Company. *Jurnal Komunikasi*, 11(2), 223. <https://doi.org/10.24912/jk.v11i2.5635>
- Keysa, D., Adam, F., & Astuti, D. (2025). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dalam Bisnis. *Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 2730–2737.
- Monika Palupi Murniati, Purnamasari, S. V., Ayu, S. D., & AgnesAdvensia. (2013). *ALat-alat Pengujian Hipotesis*. Unika SOEGIJAPRANATA.
- Najati, Husni Adam., & H. A. S. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 058–079.
- Nurrachmah, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai dengan Partisipasi sebagai Variabel Intervening. *Komversal*, 3(2), 102–119. <https://doi.org/10.38204/komversal.v3i2.723>
- Pangendaheng, S. A. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal Organisasi Dan Komitmen Cabang Ruko Mapan Indah. *Jurnal Agora*, 6(1).
- Praminiarti, I. D., Satya, M. D., & Ramadhan, D. (2024). Pengaruh Gaya Komunikasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Lingkup Perkantoran Modern. *Komunika : Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 1(3), 42–54.
- Pratiwi, J. E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Startup. *JUKONI: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 7–12.
- Putra, I. W. C. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Sidoraya di Mambal Badung. *Values*, 6(2019), 43–55.

- Rahayu, A. N., & Setiawati., et al. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 2(1), 73–85.
- Satria, G. A., & Putri, N. A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Garuda Agung Kencana Singaraja. *Artha Satya Dharma*, 17(2), 1–10. <https://doi.org/10.55822/asd.v17i2.542>
- Sudiartawan, I. W., & Arjana, I. B. M. (2025). Konstruksi Realitas Multiportal: Agenda Setting dan Framing Humas Pemerintah Dalam Distribusi Informasi di Era Media Digital. *Samvada: Jurnal Riset Komunikasi, Media, dan Public Relations*, 4(2), 15-28.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Ke 19). ALFABETA, CV.
- Suwanto, Nurjaya, Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229.
- Satyadinatha, I. N. D., Yasa, K. W. P., & Yanti, I. W. A. D. (2025). Strategi Komunikasi Media Massa Mengeksplorasi Peran Generasi Z Dan Milenial Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Hijau. *Samvada: Jurnal Riset Komunikasi, Media, dan Public Relations*, 4(1), 25-38.