

PENGARUH COMPETENCY, COMMUNICATION, DAN WORK ENVIRONMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA GEN Z DI KOTA BIMA

Nuridaman¹, Jaenab², Ovriyadin³

^{1, 2, 3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Jl. Monginsidi, Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia
Email: nuridaman.stiebima22@gmail.com

Article History

Received: 11-06-2026

Revision: 25-06-2026

Accepted: 28-06-2026

Published: 30-06-2026

Abstract. This study aims to analyze the influence of competency, communication, and work environment on employee performance among Generation Z employees in Bima City. The research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of Generation Z individuals in Bima City, while the sample comprised 96 respondents selected using the Lemeshow formula and purposive sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, and literature review, and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results revealed that competency has a positive and significant effect on employee performance, whereas communication and work environment do not have a significant partial effect. However, simultaneously, competency, communication, and work environment significantly influence employee performance. The coefficient of determination value of 73.9% indicates that employee performance can be explained by these three variables, while the remaining 26.1% is influenced by other factors outside the study. These findings confirm that competency is the most dominant factor in improving the performance of Generation Z employees in Bima City.

Keywords: Competency, Communication, Work Environment, Employee Performance, Generation Z

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *competency*, *communication*, dan *work environment* terhadap *employee performance* pada Generasi Z di Kota Bima. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah Generasi Z di Kota Bima, dengan sampel sebanyak 96 responden yang ditentukan menggunakan rumus *Lemeshow* dan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, sedangkan *communication* dan *work environment* tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan *competency*, *communication*, dan *work environment* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Nilai koefisien determinasi sebesar 73,9% menunjukkan bahwa variasi *employee performance* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di Kota Bima

Kata Kunci: Competency, Communication, Work Environment, Employee Performance, Generasi Z

How to Cite: Nuridaman., Jaenab., & Ovriyadin. (2026). Pengaruh Competency, Communication, dan Work Environment Terhadap Employee Performance pada Gen Z di Kota Bima. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 2960-2975. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.6351>

PENDAHULUAN

Perubahan dunia kerja yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, digitalisasi, dan globalisasi telah mengubah karakteristik tenaga kerja modern. Salah satu kelompok yang kini mulai mendominasi pasar kerja adalah Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan yang dekat dengan internet, media sosial, dan teknologi digital sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z dikenal lebih adaptif terhadap teknologi, mengutamakan fleksibilitas kerja, menyukai komunikasi yang cepat dan terbuka, serta memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri dan keseimbangan kehidupan kerja (Mayangsari, 2026). Perbedaan karakteristik tersebut menuntut organisasi untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z agar mampu mengoptimalkan potensi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien. Menurut Mujiarto (2026), karyawan Generasi Z memiliki orientasi kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya karena lebih mengutamakan pekerjaan yang bermakna, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja Generasi Z agar dapat menciptakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (competency). Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, kemampuan beradaptasi, serta kecakapan digital yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini. Bastian (2025) menyatakan bahwa peningkatan kompetensi karyawan dapat mendorong produktivitas dan efektivitas kerja organisasi. Selain kompetensi, komunikasi (communication) juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dapat memperlancar penyampaian informasi, mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi kerja, serta membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan (Mafra, 2022). Bagi Generasi Z yang terbiasa dengan komunikasi cepat dan berbasis teknologi, kualitas komunikasi organisasi menjadi faktor yang sangat menentukan keterlibatan dan produktivitas kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja (work environment). Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Pratiwi (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi fasilitas

kerja, tata ruang, hubungan antarpegawai, dukungan pimpinan, serta budaya organisasi yang berkembang di tempat kerja. Fauzi (2023) menemukan bahwa Generasi Z cenderung lebih produktif ketika bekerja dalam lingkungan yang fleksibel, kolaboratif, dan mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres kerja, dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada beberapa tempat kerja di Kota Bima, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan Generasi Z yang menunjukkan kinerja belum optimal, ditandai dengan kurangnya konsistensi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan tingginya ketergantungan terhadap arahan atasan. Dari aspek kompetensi, sebagian karyawan masih memerlukan penguatan dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan memecahkan masalah secara mandiri. Dari aspek komunikasi, ditemukan adanya hambatan dalam penyampaian informasi dan kurangnya umpan balik yang konstruktif dari pimpinan sehingga berpotensi menimbulkan miskomunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja di beberapa tempat kerja juga dinilai belum sepenuhnya mendukung, seperti keterbatasan fasilitas kerja dan kurangnya dukungan organisasi terhadap pengembangan karyawan.

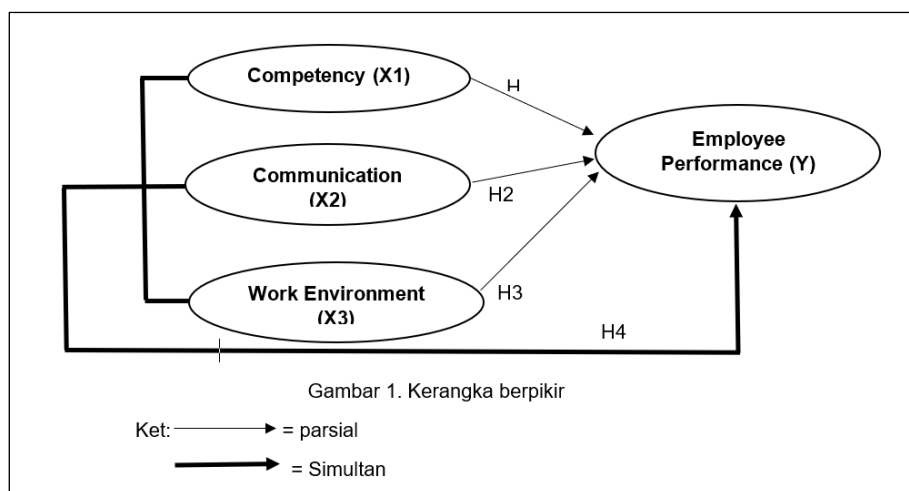
Penelitian mengenai pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada karyawan secara umum tanpa mempertimbangkan karakteristik generasi tertentu. Padahal, Generasi Z memiliki karakteristik, pola kerja, dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Selain itu, penelitian yang mengkaji pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, khususnya di Kota Bima, masih sangat terbatas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) sekaligus menjadi kebaruan (novelty) yang ditawarkan dalam penelitian ini, yaitu menguji secara spesifik faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z pada konteks daerah yang sedang mengalami perkembangan dunia kerja dan transformasi digital.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z sebagai kelompok tenaga kerja yang akan mendominasi pasar kerja di masa depan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Bima, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk

menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Bima, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2024). Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri atas *competency* (kompetensi), *communication* (komunikasi), dan *work environment* (lingkungan kerja), sedangkan variabel dependen adalah *employee performance* (kinerja karyawan) Generasi Z di Kota Bima.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin dan lembar observasi. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan observasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperoleh gambaran kondisi lapangan. Populasi penelitian adalah seluruh penduduk Generasi Z di Kota Bima yang berjumlah 55.405 jiwa berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bima tahun 2024. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow karena populasi sasaran yang memenuhi kriteria penelitian tidak diketahui secara pasti. Dengan tingkat kepercayaan 95%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 96 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria: (1) berusia minimal 18 tahun, (2) berpendidikan minimal SMA/ sederajat, dan (3) telah bekerja.

Penelitian dilaksanakan pada karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Kota Bima. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi awal mengenai kondisi objek penelitian, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer dari responden, sedangkan studi pustaka dilakukan melalui penelaahan buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan sebagai landasan teoritis penelitian. Data penelitian dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahap pertama adalah pengujian kualitas instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product-Moment* dengan kriteria bahwa item dinyatakan valid apabila nilai korelasi (*r hitung*) lebih besar dari 0,30. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

Tahap berikutnya adalah uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$. Uji multikolinearitas dilakukan melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan kriteria *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 . Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan grafik scatterplot, sedangkan uji autokorelasi menggunakan metode *Durbin-Watson*. Untuk menguji pengaruh *competency* (X_1), *communication* (X_2), dan *work environment* (X_3) terhadap *employee performance* (Y), digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependent (employee performance)

X1 = Variabel Independen (competency)

X2 = Variabel Independen (communication)

X3 = Variabel Independen (work environment)

a = Konstanta

b = Koefisien variabel

e = Standar Error

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap *employee performance*, serta uji F untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara simultan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi *employee performance*. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Data *Competency* (X1), *Communication* (X2), *Work Environment* (X3), dan *Employee Performance* (Y)

Butir	r-Hitung (X1)	r-Hitung (X2)	r-Hitung (X3)	r-Hitung (Y)	Kriteria	r-Batas	Keterangan
1	0,761	0,620	0,565	0,723	>	0,300	Valid
2	0,756	0,696	0,703	0,778	>	0,300	Valid
3	0,721	0,732	0,723	0,722	>	0,300	Valid
4	0,658	0,687	0,770	0,704	>	0,300	Valid
5	0,681	0,579	0,729	0,787	>	0,300	Valid
6	0,731	0,814	0,684	0,766	>	0,300	Valid
7	0,748	0,576	0,747	0,754	>	0,300	Valid
8	0,741	0,717	0,718	0,750	>	0,300	Valid
9	0,667	0,773	0,755	0,708	>	0,300	Valid
10	0,602	0,731	0,743	0,706	>	0,300	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel *competency* (X1), *communication* (X2), *work environment* (X3) dan *employee performance* (Y) mempunyai nilai *r* hitung > 0,300, maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Uji Reabilitas

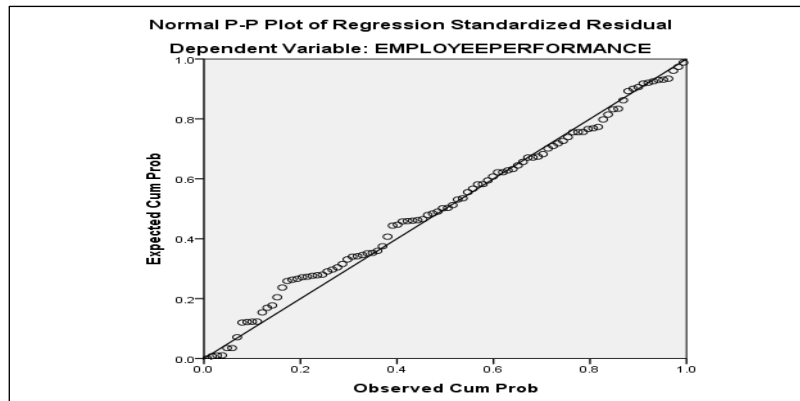
Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach,s Alpha	Keterangan
<i>Competency</i>	0,888	Reliabel
<i>Communication</i>	0,879	Reliabel
<i>Work Environment</i>	0,893	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0,907	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel *competency* (X1), *communicatin* (X2), *work environment* (X3), dan *employee performance* (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standard yang ditetapkan yaitu 0,60.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi prestasi kerja memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98560898
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.046
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

Dari tabel 3 di atas, dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,60. Karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($0,60 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

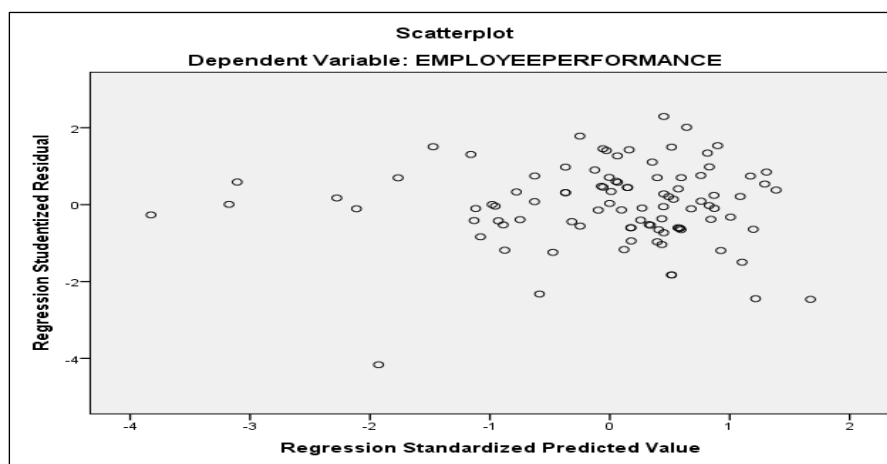
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	COM[ETENCY	.359	2.787
	COMMUNICATION	.257	3.895
	WORKENVIRONMENT	.292	3.428

a. Dependent Variable: EMPLOYEEPERFORMANCE

Dari Tabel 4 di atas, diperoleh nilai Tolerance dan VIF untuk masing-masing variabel independen. Variabel *Competency* memiliki nilai Tolerance sebesar 0,359 dan VIF sebesar 2,787, variabel *Communication* memiliki nilai Tolerance sebesar 0,257 dan VIF sebesar 3,895, serta variabel *Work Environment* memiliki nilai Tolerance sebesar 0,292 dan VIF sebesar 3,428. Karena seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varianbel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin Watson. Di dalam uji Durbin-Watson ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.739	.730	3.034	1.771

Berdasarkan output SPSS pada Tabel 5 di atas, diketahui nilai durbin-watson sebesar 1,771 dengan jumlah sampel 96 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k) lebih besar dari batas atas (du), yakni 1,7326, dan kurang dari 4-du = 4-1,7326 = 2,2674, di mana $1,7326 < 1,771 < 2,2674$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.955	2.730		-.716	.476
COM[PETENCY	.686	.100	.612	6.876	.000
COMMUNICATION	.138	.122	.118	1.123	.264
WORKENVIRONMENT	.202	.109	.184	1.862	.066

a. Dependent Variable: EMPLOYEEPERFORMANCE

Berdasarkan tabel 6 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,9955 + 0,686x_1 + 0,138x_2 + 0,202x_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 6 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -1,955 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka *employee performance* (Y) sebesar -1,955

- Nilai koefisien 1 = 0,686 menunjukkan bahwa *competency* (X1) bertambah satuan maka *employee performance* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,686 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien 2 = 0,138 menunjukkan bahwa *communication* (X2) bertambah satuan maka *employee performance* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,138 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien 3 = 0,202 menunjukkan bahwa *work environment* (X3) bertambah satuan maka *employee performance* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,202 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.739	.730	3.034	1.771

a. Predictors: (Constant), WORKENVIRONMENT, COM[PETENCY, COMMUNICATION

b. Dependent Variable: EMPLOYEEPERFORMANCE

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu 0.859, artinya tingkat keeratan hubungan antara *competency*, *communication*, dan *work environment* terhadap *employee performance* sangat kuat sebesar 0,859.

Tabel 8. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Competency, *communication*, dan *work environment* terhadap *employee performance* sebesar 0,859 berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,859 yang berarti hubungan antara variabel *competency*, *communication*, dan *work environment* terhadap *employee performance* Generasi Z di Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Uji Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.739	.730	3.034

Dari tabel di atas, diperoleh R square sebesar 0,739 artinya 73,9% perubahan Employee performance dapat dijelaskan oleh variabel independen *competency* (X1), *communication* (X2), *work environment* (X3) sedangkan sisanya 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 10. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.955	2.730		-.716	.476
COMPETENCY	.686	.100	.612	6.876	.000
COMMUNICATION	.138	.122	.118	1.123	.264
WORKENVIRONMENT	.202	.109	.184	1.862	.066

a. Dependent Variable: EMPLOYEEPERFORMANCE

Competency Berpengaruh Signifikan Terhadap Employee Performance Generasi Z di Kota Bima

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk *competency* nilai t hitung sebesar 6,876 > t tabel 1,986 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *competency* terhadap *employee performance* generasi z di Kota Bima. Dengan demikian H1 terbukti dan diterima. Hasil penelitian Mukhtar (2021) dalam penelitiannya yang melibatkan 420 karyawan dari berbagai sektor industri menemukan bahwa pengembangan kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian Muslimat (2020) juga menunjukkan bahwa kompetensi digital sebagai dimensi kompetensi yang baru berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. SKaryawan yang mahir menggunakan teknologi digital mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, akurat, dan inovatif, sehingga menghasilkan output yang berkualitas lebih tinggi. Miftahuddin (2025) menambahkan bahwa kompetensi yang dikembangkan melalui program pelatihan berbasis digital learning terbukti lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan muda dibandingkan pelatihan konvensional.

Communication Berpengaruh Signifikan Terhadap Employee Performance Generasi Z di Kota Bima

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk *communication* nilai t hitung sebesar 1,123 < t tabel 1,986 dengan signifikan sebesar 0,264 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *communication* terhadap *employee performance* generasi z di Kota Bima. Dengan demikian H2 terbukti ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Menurut Syarif (2025) hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi

ini dapat dijelaskan bahwa komunikasi internal yang terjadi di lingkungan kerja belum sepenuhnya efektif dalam mendukung pencapaian kinerja individu. Komunikasi yang tidak terstruktur, kurangnya keterbukaan informasi, serta minimnya feedback dari atasan kepada bawahan menjadi faktor yang menghambat proses kerja. Dalam konteks ini, komunikasi yang seharusnya menjadi jembatan koordinasi justru tidak mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

Work Enviroment Berpengaruh Signifikan Terhadap Employee Performance Generasi Z di Kota Bima

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk *work enviroment* nilai t hitung sebesar 1,862 < t tabel 1,986 dengan signifikan sebesar 0,066 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel *work enviroment* terhadap *employee perfomance* generasi z di Kota Bima Dengan demikian H3 terbukti ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang ditetapkan meskipun terdapat perbedaan dalam kondisi lingkungan kerja. Karyawan cenderung lebih mengandalkan kemampuan, pengalaman, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Sulastri (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Model	Sum ofSquares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2392.517	3	797.506	86.643	.000 ^b
Residual	846.817	92	9.205		
Totals	3239.333	95			

a. Dependent Variable: EMPLOYEEPERFORMANCE

b. Predictors: (Constant), WORKENVIRONMENT, COM[PETENCY, COMMUNICATION

Hubungan Competency,Communication dan Work Environment Terhadap Employee Perfomance Generasi z di Kota Bima

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai F hitung sebesar 86,643 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,70, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *competency, communication, dan work environment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* Generasi Z di Kota Bima. Dengan demikian, hipotesis

keempat (H4) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tertentu, melainkan merupakan hasil interaksi antara kompetensi yang dimiliki, efektivitas komunikasi dalam organisasi, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi menjadi modal utama dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja yang tinggi akan lebih mudah dicapai apabila didukung oleh komunikasi yang terbuka dan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi Generasi Z yang cenderung menghargai kolaborasi, umpan balik yang cepat, serta suasana kerja yang nyaman, keberadaan komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri (2025) yang menyatakan bahwa sinergi antara kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja mampu menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan ketiga aspek tersebut secara terpadu agar mampu memaksimalkan potensi dan kinerja karyawan Generasi Z.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *competency*, *communication*, dan *work environment* terhadap *employee performance* pada Gen Z di Kota Bima, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- *Competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Gen Z di Kota Bima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, baik dari aspek pengetahuan kerja, keterampilan teknis dan digital, sikap profesional, maupun motivasi berprestasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan *employee performance*.
- *Communication* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada Gen Z di Kota Bima. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh kurang optimalnya keterbukaan informasi, komunikasi dua arah, serta umpan balik yang diberikan dalam organisasi.
- *Work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada Gen Z di Kota Bima. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan

Generasi Z cenderung lebih mengandalkan kemampuan, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan kondisi lingkungan kerja yang ada.

Competency, communication, dan work environment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada Gen Z di Kota Bima. Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun *communication* dan *work environment* secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan ketiga variabel mampu menjelaskan variasi *employee performance* dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan Generasi Z dapat dicapai melalui pengelolaan kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara terpadu

REKOMENDASI

- Bagi karyawan (Gen Z); Karyawan Gen Z di Kota Bima diharapkan terus meningkatkan kompetensi yang dimiliki, terutama dalam aspek pengetahuan kerja, keterampilan teknis dan digital, sikap profesional, serta kemampuan memecahkan masalah. Peningkatan kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, maupun pengalaman kerja agar dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.
- Bagi Gen Z dalam Komunikasi dan Lingkungan Kerja; Meskipun komunikasi dan lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *employee performance*, Generasi Z tetap perlu membangun komunikasi yang efektif dengan rekan kerja maupun pimpinan untuk mengurangi kesalahpahaman dalam pekerjaan. Selain itu, karyawan juga perlu mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan kerja serta menjaga hubungan kerja yang harmonis guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- Bagi peneliti selanjutnya; Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *employee performance*, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, *employee engagement*, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah responden dan wilayah penelitian sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *employee performance* pada Generasi Z. Penggunaan metode penelitian yang berbeda juga disarankan agar diperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif

REFERENSI

- Agustriani, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 6(1), 104–122.
- Ambarwulan, G. (2025). Analisis work-life balance karyawan Generasi Z di Indonesia. 3(3), 188–196.
- Anita, S. Y. (2024). Analisis perilaku dan kompetensi Generasi Z di sebuah perusahaan dalam mendukung keberlangsungan organisasi. 5(6), 384–396.
- Anjani, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3(1), 1–10.
- Ardiansyah. (2021). Pengaruh kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. 2(1), 91–100.
- Aura, A. (2026). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada PT Ameera Laboratori Sinergi. 5(1), 1743–1752.
- Bastian. (2025). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. 4(3).
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, 1–14.
- Haedar, C. S. Z., Sendow, G. M., & Kawet, R. (2021). Pengaruh employee engagement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. 9(3), 7–15.
- Hartati, Y. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Bima. 9(2), 294–306.
- Hidayat. (2023). Lingkungan kerja dan kompetensi: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. 3, 1057–1068.
- Imelia, F. (2024). Gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan Generasi Z. 2(2), 108–115.
- Islamia, N. (2025). Pengaruh job insecurity, job stress, dan workload terhadap turnover intention pada karyawan Gen Z di Kota Bima, 1–22.
- Komara, D. A. (2024). Memahami perilaku informasi Gen-Z dan strategi melawan disinformasi: Sebuah tinjauan literatur penggunaan media sosial. 10(2).
- Krisnandi, H. (2021). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 17(1), 13–26.
- Mafra, N. U. (2022). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. 2.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. 1(4), 576–585.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Mayangsari, D. A. (2026). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap retensi karyawan Generasi Z di Kota Surakarta. 3(1), 1133–1147.
- Miftahuddin. (2025). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Tangerang Selatan. 8, 7331–7344.
- Mujiarto. (2026). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Paser. 13(1), 84–95.
- Mukhtar, A. (2021). Hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan. 2, 282–290.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia di Jakarta. 2(4), 586–592.
- Oktavia, C. E. (2024). Pengaruh reward dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Generasi Z dan milenial di Kota Madiun.

- Pangaila, N. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(2), 964–973.
- Pratiwi. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap tingkat retensi karyawan di industri jasa. 4(2), 563–568. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1012>
- Putri, A. O. R. (2025). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LAZNAS PHR Pekanbaru. 3(6), 421–432.
- Rezal, M. (2021). Pengaruh servant leadership, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Sirenja Kabupaten Donggala. 9(1), 48–56.
- Roni. (2021). Pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pengolahan CPO. 1(1), 7–12.
- Santoso, M. R. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Sari. (2023). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang. 7(2), 319–324.
- Siahaan, B. G. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Agra Mulya di Jakarta. 4(2), 175–181.
- Sopyan, K. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (employee engagement) terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sukabumi. 6(1), 14–17.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastri. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. 4(1), 598–612.
- Suryaningtyas, D. O. (2024). Studi literatur faktor determinan yang mempengaruhi turnover intention. 4(2), 44–53.
- Syarif, A. (2025). Pengaruh komunikasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di Perum BULOG Kanwil Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. 3(2), 160–166. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i2.2742>
- Utami, K. M. M. M. (2021). Kompetensi, motivasi, dan kinerja pengurus BUMDesa se-Kecamatan Banjar. 3(2), 155–162.