

PENGARUH *JOB ADAPTABILITY*, *DIGITAL CAPABILITY*, DAN RESILIENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SIDOARJO

Risma Titania Andriani¹, Siti Mujanah²

Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

rismaandr07@gmail.com¹, sitimujanah@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

Sidoarjo is one of the manufacturing industry centers in East Java which covers various sectors, such as shoes, food and beverages, plastics and packaging, as well as textiles and garments. Its strategic location near Surabaya and Tanjung Perak Harbor makes it an ideal location for production and distribution.

This Study aims to determine and analyze the influence of Job adaptability, digital capabilities and resilience on the performance of millennial employees. The type of research used is quantitative and this research uses 100 Millennial Employees from several manufacturing companies in Sidoarjo. The data collection method used is a survey method with a questionnaire instrument. The data analysis techniques used in this research are validity tests, reliability tests, classic assumption tests consisting of multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and normality tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient and determination (R) tests. The hypothesis tests used are partial tests (t) and simultaneous tests (f).

The research results show that partially the Job Adaptability and Resilience variables have a significant positive influence on employee performance. while the digital capability variable has no significant effect on employee performance. Simultaneously these three variables have a positive and significant effect on employee performance. It is hoped that this research can be a consideration for developing human resources in companies in managing employees.

Keywords: *Job Adaptability, Digital Capability, Resilience, and Employee Performance*

ABSTRAK

Sidoarjo merupakan salah satu pusat industri manufaktur di Jawa Timur yang mencakup berbagai sektor, seperti Sepatu, makanan, minuman, plastik kemasan, serta tekstil dan garmen. Letaknya yang strategis dekat Surabaya dan Pelabuhan Tanjung Perak menjadikannya lokasi ideal untuk produksi dan distribusi.

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kemampuan Adaptasi Kerja, Kemampuan Digital, dan Ketahanan terhadap Kinerja Karyawan Milenial. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan penelitian ini menggunakan 100 Karyawan Milenial dari beberapa perusahaan manufaktur di Sidoarjo. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedestisitas, dan uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi dan determinasi (R). Uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (t) dan uji simultan (f).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kemampuan Adaptasi Kerja dan Ketahanan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. sedangkan variabel Kemampuan Digital berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pengembangan sumber daya manusia di perusahaan dalam mengelola karyawan.

Kata Kunci: Kemampuan Adaptasi Kerja, Kemampuan Digital, Ketahanan, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia kerja telah mengalami transformasi yang signifikan seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan dalam dinamika industri. Di Indonesia, khususnya di Sidoarjo, perubahan ini terasa sangat nyata dengan munculnya berbagai inovasi dalam proses bisnis dan cara kerja. Di tengah perubahan ini, karyawan milenial yang saat ini mendominasi angkatan kerja dituntut untuk memiliki keterampilan dan kemampuan yang tidak hanya relevan, tetapi juga adaptif terhadap perubahan yang cepat.

Generasi milenial adalah penduduk yang lahir pada tahun 1980 hingga 2000 (Budiati et al., 2018). Pada tahun 2016, lebih dari 40% total penduduk di Indonesia merupakan generasi milenial dan diprediksi mencapai puncaknya pada tahun 2030 dengan tenaga kerja generasi milenial sebesar 70%. (Amalia & Hadi, 2019). Milenial juga disebut sebagai Net Generation yang memiliki pengetahuan digital dan multitasking yang tinggi, serta kecenderungan untuk bersosialisasi dan belajar di Internet (Karakas et al., 2015).

Perkembangan teknologi digital yang pesat dalam beberapa tahun terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja. Khususnya di era revolusi industri 4.0, karyawan diharapkan tidak hanya memiliki keterampilan teknis tetapi juga kemampuan beradaptasi (Job Adaptability) dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan yang muncul. *Job Adaptability* didefinisikan sebagai kemampuan pekerja untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja, termasuk perubahan dalam tugas, tanggung jawab, dan teknologi

yang digunakan, Deloitte (2021). Gudykunts dan Kim dalam jurnal Lusya Savitri (2015:181) menyatakan bahwa motivasi setiap orang untuk beradaptasi berbeda-beda. Kemampuan individu untuk berkomunikasi dengan norma-norma dan nilai-nilai budaya yang baru tergantung pada proses penyesuaian diri atau adaptasi mereka. Walaupun demikian, setiap orang harus menghadapi tantangan beradaptasi agar dapat bermanfaat bagi lingkungan barunya.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa *Job Adaptability* adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja, seperti perubahan teknologi, proses, dan dinamika tim. Karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja yang lebih tinggi sebagaimana hasil penelitiannya Sutrisno, Bayu Kurniawan (2020), demikian juga hasil penelitiannya Jonson Rajaguguk, Maringan Panjaitan, Arta Lumbantobing, Ria Liana, Halawa (2024). Dan penelitian dari Aisyah, Dwi Nurul (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi akan mendapatkan kinerja yang tinggi.

Menurut Dewi Tamara (2022) kemampuan digital adalah kemampuan yang membekali seseorang untuk hidup, belajar, dan bekerja dalam Masyarakat digital. Pada tingkat organisasi, kemampuan digital dilihat dari kemampuan individu dan mempertimbangkan sejauh mana budaya dan infrastruktur suatu institusi memungkinkan dan memotivasi praktik digital. Kemampuan digital akan berbeda-beda untuk setiap orang, tergantung pada peranan, keahlian, pilihan karir, pribadi dan faktor kontekstual lainnya. Kompetensi digital dibangun dari tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja seorang pegawai yang bersangkutan melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan perilaku individu dalam pemanfaatan sistem informasi untuk memudahkan penyelesaian tugasnya (Shahlaei, et.al 2020).

Digital Capability memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan keterampilan kerja. Dengan adanya kemampuan digital yang baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat hal ini sesuai dengan hasil penelitiannya Feiqian Fu, Wenhui Zha, Qiwei Zhou (2023) dan Yuyuk Liana, Nikodemus Kolo, Agus Salim dan Ali Lating (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan digital yang tinggi akan mendapatkan kinerja yang tinggi. Namun demikian hasil penelitiannya Mochammad Farel shidqi et al. (2023). Yang menyatakan bahwa *Digitalisasi* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Resiliensi. Menurut Rojas (2015), menyatakan bahwa resiliensi sebagai kemampuan menghadapi suatu tantangan atau resiliensi akan terlihat ketika seseorang menghadapi kondisi yang sulit dan tahu bagaimana cara menghadapi atau beradaptasi dengannya. Sejalan dengan itu, menurut Cooper et al. (2014), resiliensi dalam lingkungan perusahaan dapat dinyatakan sebagai kemampuan individu untuk pulih dari kemunduran sekaligus mampu bangkit dalam menghadapi segala tuntutan yang ada pada situasi sulit. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa resiliensi adalah faktor yang menjadi kunci bagi individu untuk bertahan dari keadaan yang menekan, dapat beradaptasi pada situasi sulit dan memiliki semangat untuk bangkit dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tekanan di tempat kerja.

Karyawan yang memiliki Resiliensi tinggi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan sebagaimana hasil penelitian Fauziah Fidaroini putri, Siti Mujanah (2023), Dian Arinda Puspita, Siti Mujanah (2022), dan penelitian dari Putra et al., (2022) yang menyatakan bahwa resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

menurut Mangkunegara (2017) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu Kinerja dapat diartikan output dari proses yang telah dikerjakan semua unsur dalam suatu kelompok atas suatu sumber yang digunakannya agar mencapai tujuan organisasi. (Bawono & Mustofa, 2017) dan Kinerja didefinisikan sebagai penilaian yang diperoleh dari aktivitas serta peran pada periode pekerjaan tertentu (Mokalu et al., 2019). Berdasarkan pendapat tersebut di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggabungkan informasi tentang *Job Adaptability*, *Digital Capability*, Resiliensi, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara dua variabel atau lebih. Dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan milenial di beberapa perusahaan manufaktur di Sidoarjo yaitu sebanyak 100 responden dan jawaban dari kuesioner tersebut mengacu pada skala likert lima gradasi yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif di gunakan untuk mengukur pengaruh *Job Adaptability*, *Digital Capability* dan Resiliensi terhadap kinerja karyawan milenial.

Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Artinya, data berupa angka-angka yang digunakan untuk mengukur pengaruh *Job Adaptability*, *Digital Capability*, dan Resiliensi terhadap kinerja karyawan yang diambil dari beberapa perusahaan manufaktur di Sidoarjo yang berjumlah 100 orang. Peneliti menggunakan data primer yang yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Artinya data yang ada merupakan data yang objektif yang diperoleh langsung dari karyawan. Teknik analisis yang digunakan untuk mengolah data adalah regresi Regresi berganda untuk mendapatkan hasil besarnya pengaruh variabel X terhadap Y, sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan t-test dan f-test, sedangkan perhitungan menggunakan software SPSS versi 30.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 100 karyawan pada beberapa perusahaan manufaktur di Sidoarjo yang memiliki karakteristik mayoritas adalah perempuan 58% dan sisanya laki-laki 42%. Sedangkan usia responden dalam penelitian ini mayoritas berada pada usia 24 s/d 30 tahun yaitu sebanyak 78% dan usia 31-40 tahun sebanyak 22%. Jika dilihat dari pengalaman responden yang berkerja pada perusahaan manyfaktur kebanyakan sudah bekerja diatas 2 tahun.

Uji Validitas

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survey menggunakan instrument berupa kuesioner. Sebelum digunakan, instrument tersebut di uji validitasnya terlebih dahulu untuk memastikan apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaanya memenuhi kriteria tertentu. Keputusan mengenai validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan untuk variabel *Job Adaptability*, *Digital Capability*, Resiliensi dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai Alpha yang ditentukan.

Tabel 1: Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Job Adaptability (X1)	0,705	0,6	Reliabel
Digital Capability (X2)	0,846	0,6	Reliabel
Resiliensi (X3)	0,711	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,702	0,6	Reliabel

Belrdasarkan hasil pelrhitulngan, selmula pelrnyataan pada variabel Job *Adaptability*, *Digital Capability*, Relsiliensi dan Kinelrja Karyawan meliliki nilai Cornbach's Alpha lebih dari 0,6. Delngan delmikian data telrselbult dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berada pada distribusi normal.

Tabel 2: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		35.4700
	Std. Deviation		.92052
Most Extreme Differences	Absolute		.068
	Positive		.068
	Negative		-.043
Test Statistic			.068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.298
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.286
		Upper Bound	.309
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000			

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,200, nilai ini lebih besar dari 0,05 yaitu $0,200 > 0,05$, hal ini diterima yang berarti data berdistribusi secara normal dan dinyatakan valid.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui terjadi tidaknya multikolinieritas antar variabel, hal ini dapat di lihat dari nilai toleransi dan VIF. Jika nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3: Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.667	.909		28.223	<,001		
	Job Adaptability	.046	.014	.226	3.166	.002	.877	1.14
	Digital Capability	.045	.017	.178	2.626	.010	.974	1.02
	Resiliensi	.193	.022	.631	8.872	<,001	.888	1.12

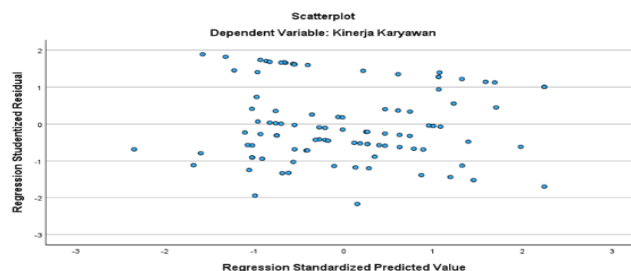
a. Dependent Variable: Y4
Sumber: Data SPSS Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada setiap variabel menunjukkan angka > dari 0,10, sedangkan nilai VIF untuk setiap variabel menunjukkan angka < 10. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas, dapat dilakukan melalui grafik plot yang menunjukkan hubungan antara prediksi variabel terikat dengan residual.

Gambar 1: Hasil Sebaran Data



Dari hasil gambar 1 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini, hasil dari uji menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya memenuhi persyaratan yang ditentukan maka analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan

Tabel 4: Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	25.667	.909	
	Job Adaptability	.046	.014	.226
	Digital Capability	.045	.017	.178
	Resiliensi	.193	.022	.631

Berdasarkan tabel diatas maka model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 25.667 + (0,046)X_1 + (0,045)X_2 + 0,197(X_3)$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta pada variabel Y sebesar 25.667 yang berarti angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja (Y). Apabila *Job Adaptability*, *Digital Capability*, dan Resiliensi dalam keadaan konstan maka besarnya Tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 25.667.
2. Nilai koefesien regresi dari variabel *Job Adaptability* sebesar 0,046, artinya jika Job Adaptability mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,046 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Job adaptability dan Kinerja Karyawan.
3. Nilai koefisien dari Variabel *Digital Capability* sebesar 0,045 artinya jika Digital Capability mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,045 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Digital Capability dan Kinerja Karyawan.
4. Nilai koefisien dari variabel Resiliensi sebesar 0,193 artinya jika Resiliensi mengalami peningkatan 1% maka kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,193 dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Resiliensi dan Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji-T

Uji-t digunakan untuk menguji hipotesis dari pengaruh signifikansi antara masing-masing variabel *Job Adaptability*, *Digital Capability*, dan Resiliensi terhadap kinerja, hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5: Hasil Uji-t

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25.667	.909		28.223	.001	
	Job Adaptability	.046	.014	.226	3.166	.002	Signifikan
	Digital Capability	.045	.017	.178	2.626	.010	Tidak Signifikan
	Resiliensi	.193	.022	.631	8.872	.001	Signifikan
Sumber: Data SPSS Uji t							

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada variabel *Job Adaptability* memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,002 < dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel Job Adaptability berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel *Digital Capability* memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,010 > dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel Digital Capability memiliki pengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pada variabel Resiliensi memperoleh hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Resiliensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji-f digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan, yaitu apakah variabel Job Adaptability, Digital Capability, dan Resiliensi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 hasil Pengujian Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.762	3	15.921	42.307	<,001 ^b
	Residual	36.126	96	.376		
	Total	83.888	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Resiliensi, Digital Capability, Job Adaptability						

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar $42.307 > F$ tabel 2,70 dan hasil dari uji F menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa *Job Adaptability*(X1), *Digital Capability* (X2), dan Resiliensi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Analisis Korelasi

Tabel 7: Hasil Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.569	.556	.61344
a. Predictors: (Constant), Resiliensi, Digital Capability, Job Adaptability				

Berdasarkan perhitungan uji koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa R senilai 755 yang berarti bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini yaitu *Job Adaptability*, *Digital Capability*, dan Resiliensi menunjuk hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent yakni *Job Adaptability*, *Digital Capability* dan Resiliensi terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel

Tabel 8: Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.569	.556	.61344
a. Predictors: (Constant), Resiliensi, Digital Capability, Job Adaptability				

Berdasarkan tabel 8 maka diperoleh R^2 sebesar 0,569 yang berarti bahwa 56,9% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh variabel independent *Job Adaptability* (X1), *Digital Capability* (X2), dan Resiliensi (X3), sedangkan sisanya sebesar 0,431 atau 43,1% dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Job Adaptability* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t atau parsial variabel *Job Adaptability* (X1) memperoleh nilai t hitung 0,3166 > nilai t tabel 0,1984 dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka *Job Adaptability* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya jika karyawan memiliki kemampuan beradaptasi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kemampuan beradaptasi dalam bekerja yang buruk maka kinerja karyawan akan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung penelitiannya Sutrisno, Bayu Kurniawan (2020), demikian juga hasil penelitiannya Jonson Rajaguguk, Maringan Panjaitan, Arta Lumbantobing, Ria Liana, Halawa (2024). Dan penelitian dari Aisyah, Dwi Nurul (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Digital Capability* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t atau parsial variabel Digital Capability (X2) memperoleh nilai t hitung 0,2626 > nilai t tabel 0,1984 dengan nilai signifikan sebesar $0,010 > 0,05$ maka Digital Capability berpengaruh positif tidak signifikan terhadap karyawan artinya peningkatan digital capability cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. namun, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Mochammad Farel Shidqi et al. (2023). Yang telah membuktikan bahwa *Digitalisasi* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t atau parsial variabel Resiliensi (X3) memperoleh nilai t hitung 0,8872 > nilai t tabel 0,1984 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka Resiliensi berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan artinya jika karyawan memiliki resiliensi yang baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika karyawan memiliki resiliensi dalam bekerja yang buruk maka kinerja karyawan akan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Fauziah Fidaroini putri, Siti Mujanah (2023), Dian Arinda Puspita, Siti Mujanah (2022), dan penelitian dari Putra et al., (2022) yang menyatakan bahwa resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Job Adaptability*, *Digital Capability*, dan Resiliensi secara bersama-sama (Simultan) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F atau uji simultan variabel *Job Adaptability*(X1), *Digital Capability*(X2), dan Resiliensi(X3) memperoleh nilai F hitung 42.307 > 2.70 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_4 yang berbunyi "*Job Adaptability*, *Digital Capability* dan Resiliensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Milenial pada perusahaan manufaktur di Sidoarjo” diterima yaitu telah dibuktikan bahwa variabel *Job Adaptability*(X1), *Digital Capability* (X2) dan Resiliensi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian serta analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pada hasil pengujian *Job Adaptability* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan milenial pada perusahaan manufaktur di Sidoarjo. artinya, semakin baik atau semakin tinggi tingkat *Job Adaptability* yang di rasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian *Digital Capability* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan milenial pada perusahaan manufaktur di Sidoarjo. artinya, peningkatan *Digital Capability* cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. namun, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian Resiliensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan milenial pada perusahaan manufaktur di Sidoarjo. artinya, semakin baik atau semakin tinggi tingkat Resiliensi yang di rasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) telah dibuktikan bahwa variabel *Job Adaptability*, *Digital Capability*, dan Resiliensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Saran untuk peneliti selanjutnya perlu diadakan kajian atau penelitian lebih lanjut mengenai *Job Adaptability*, *Digital Capability*, dan Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan dengan sample dan objek yang berbeda serta mengembangkan variabel penelitian agar dapat mencari tahu lebih banyak mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, D. N. (2023). Pengaruh beban kerja dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Regional 1Medan. *Repository Universitas Sumatera Utara*.
- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh Work Design Characteristics, Career Growth, dan Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Milenial di PT XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10.
- Arinda, D., Pratiwi, P., & Mujanah, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Resiliensi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Satria Antaran Prima Tbk Surabaya. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bawono, A., & Mustofa, N. H. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap kinerja Tenaga Pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga No Title. LP2M-Press.
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). Millennials Generation Profile in Indonesia. 1-153. www.freepik.com

- Cooper, C. L., Liu, Y. P., & Tarba, S. Y. (2014). Resilience, HRM practices and impact on organizational performance and employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, Special Issue 25, 2466-2471.
- Deloitte. (2021). Building Digital Capability: The Key to Success in the Digital Age. Diakses dari <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/articles/building-digital-capability.html>.
- Dewi Tamara, A., Maharani, A., & Mulianita, D. (2022). Kemampuan digital, pengalaman karyawan, dan produktivitas karyawan di sektor perbankan. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 8(3), 1-10. <https://doi.org/10.36312/jime.v8i2.3462>
- Fu, F., Zha, W., & Zhou, Q. (2023). The impact of enterprise digital capability on employee sustainable performance: From the perspective of employee learning. *Sustainability*, 15(17), 12897.
- Karakas, F., Manisaligil, A., & Sarigollu, E. (2015). Management learning at the speed of life: Designing reflective, creative, and collaborative spaces for millenials. *International Journal of Management Education*, 13(3), 237-248. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.07.001>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)*.
- Mochammad, F. S., Darmastuti, I., & Wicaksono, B. S. (2023). Pengaruh digitalisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah Semarang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1.
- Mokalu, V. B., Tambingon, H. N., & Lengkong, J. S. J. (2019). The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance Emergency Installation. *Journal of Education and Practice*, 10(14), 8-17.
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Resiliensi, Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya.
- Putri, F. F., & Mujanah, S. (2023). Pengaruh resiliensi, etos kerja, dan self-awareness terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Syariah (JIEMAS)*, 2(3), 1-120.
- Rajagukguk, J., Panjaitan, M., Lumbantobing, A., Liana, R., & Halawa. (2024). Pengaruh kemampuan adaptasi dan konsistensi terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia area Thamrin Plaza Medan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 4(1), 102-119.
- Rojas, L. F. (2015). Factors affecting academic resilience in middle school students: A case study. *Gist: Education and Learning Research Journal*, (11), 63-78.
- Savitri, Lusia, (2015). "Teori-Teori Adaptasi Antar Budaya", *Jurnal Komunikasi*, Volume 7, Nomor 2, hal 181, Universitas Tarumanegara, Jakarta.
- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Shahlaei, M., Saeidifar, M., & Zamanian, A. (n.d.-a). Amniotic Fluid-derived Extracellular Vesicles Significantly Improved the Human PC12 Cell Proliferation and Neural Tissue Regeneration Manufacturing and characterization of biphasic scaffold based on polycaprolactone for dental pulp regeneration View project.

- Sutrisno, B., & Kurniawan, B. (2020). Analisis kemampuan adaptasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 1-12.
- Yuyuk Liana, Kolo, N., Salim, A., & Lating, A. (2023). Pengaruh kompetensi digital, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 50-6.