

**PENGARUH DIGITALISASI SDM DAN KEBERAGAMAN
GENERASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
CV. DINAMIKA MITRA NUSANTRA**



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

REZKI MARWAH INDAH

NPM. 2161201151

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DIGITALISASI SDM DAN KEBERAGAMAN GENERASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI
CV. DINAMIKA MITRA NUSANTRA**



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

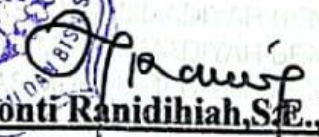
REZKI MARWAH INDAH
NPM. 2161201151

Diketahui Oleh :
Pembimbing


Merta Kusuma, SE.,MM
NIDN.02 040389 01

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Furgonti Ranidihiah, SE.,MM
NIDN.02 080473 01

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH DIGITALISASI SDM DAN KEBERAGAMAN GENERASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI CV. DINAMIKA MITRA NUSANTRA

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Hari : Jumat
Tanggal : 14 Maret 2025

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

REZKI MARWAH INDAH

NPM. 2161201151

Dewan Penguji :

1. Dr. Onsardi, MM

Ketua (.....)

2. Tezar Arianto, SE. MM

Anggota (.....)

3. Merta Kusuma, SE. M.M

Anggota (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Raniidiah, S.E., MM

NIDN.02 080473 01



SERTIFIKASI

Saya, Rezki Marwah Indah, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dengan bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau program studi lainnya. Skripsi ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya.

Bengkulu, 08 Maret 2025


Rezki Marwah Indah

NPM. 2161201151

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“ Maka bersabarlah, sesungguhnya janji Allah itu benar dan janganlah orang-orang yang tidak yakin meremehkan (janji-Nya)”

(QS.Ar-Rum:60)

“Work until you don’t have to introduce yourself”

“ Berkerja keraslah sampai kamu gaperlu lagi kenalkan siapa dirimu,
karena orang orang sudah pada tau karya kamu “

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Panutanku Ayahanda tercinta Sasdiansyah dan pintu surga Ibundah tercinta Titi Puspa Wati yang senantiasa memberikan dukungan baik moral maupun mental, serta selalu memberikn do’a yang setiap hari untuk saya sampai pada hari ini saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi, kasih sayang yang tiak dapat terbalaskan semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan kebahagiaan kepada beliau.
2. Untuk pembimbing skripsi saya, Bapak Merta Kusuma, SE., M.M terima kasih atas bimbingan yang penuh kesabaran, keikhlasan, dan ketulusan

dalam membimbing penelitian ini hingga selesai. Saya sangat berterima kasih, Bapak.

3. Kepada muji, tanti, hanisa, riska, pitria, yeta, yulia, siska, dan lisa yang telah menemani perjalanan ini sejak awal perkuliahan sampai sekarang, terima kasih atas setiap dukungan, kebersamaan, dan kenangan berharga yang telah kita lalui bersama. Tanpa kalian, perjalanan ini tak akan seindah ini. Semoga persahabatan kita tetap terjaga dan sukses selalu menyertai kita semua!
4. Serta Yeriza, dinda, Dan Dwi temen kosan yang datang dari berbagai daerah dengan latar belakang dan kebiasaan yang berbeda, terima kasih atas kebersamaan, pengertian, dan kehangatan yang telah kita bangun bersama. Perbedaan yang ada justru memperkaya persahabatan kita, menjadikannya lebih berwarna dan bermakna. Semoga kenangan ini tetap hidup dan sukses selalu menyertai langkah kita ke depan!
5. Untuk organisasi tercinta **BADAN ESEKUTIF MAHASISWA (BEM) FEB** terimakasih atas ilmu, pengalamannya dan kesempatannya untuk bisa belajar artinya kepemimpinan dan memberikan wadah untuk bisa bebas mengeluarkan pemikiran, pendapat, dan mengseksekusinya.
6. Untuk rumah terbaik di organisa tempak cerita temat keluh kesa selama ini **HIMPUNAN MAHASISWA MANAJEMEN (HIMAMEN)** terimakasih atas rasa kekeluargaannya selama saya bergabung di dalamnya.
7. Kepada seluruh teman seangkatan 2021 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu,

terima kasih atas setiap momen kebersamaan, perjuangan, dan dukungan yang telah kita lalui bersama. Perjalanan ini penuh dengan tantangan, tawa, dan pelajaran berharga yang menjadikan kita lebih kuat. Semoga kesuksesan selalu menyertai langkah kita masing-masing, dan kebersamaan ini tetap terjaga dalam kenangan yang indah.

Terimakasih kepada semua pihak yang sudah memberinya semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan Amin. Semoga karya tulisan ilmiah ini dapat menambahkan wawasan dan bermanfaat baik bagi penulis dan

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Proposal Penelitian dengan judul " Pengaruh Digitalisasi SDM Dan Keberagaman Generasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantara ".

Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Peneliti menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, dalam penyusunan Proposal Penelitian ini banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak Merta Kusuma, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Seluruh Staff Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu

6. Rekan-rekan mahasiswa/i Program Studi Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas bantuannya.
7. Semua pihak yang telah membantu peneliti menyusun Proposal ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu berupa moril maupun materil dalam Proposal Penelitian ini.

Peneliti menyadari Proposal Penelitian ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan sebagai pedoman penelitian selanjtnya. Semoga Proposal ini bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Bengkulu, 13 November 2024

peneliti

Rezki Marwah Indah

NPM: 2161201151

ABSTRAK

Rezki Marwah Indah, 2025.“ Pengaruh Digitalisasi Sdm Dan Keberagaman Generasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantara”

Pembimbing : Merta Kusuma, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Digitalisasi Sdm Dan Keberagaman Generasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantara, baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, Pengaruh Digitalisasi SDM, Keberagaman Generasi dan Produktivitas Karyawan. Obyek dalam penelitian ini adalah Karyawan pada CV. Dinamika Mitra Nusantara yang berjumlah 42 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, penyebaran angket atau kuisioner melalui google form dan wawancara.

Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya dengan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, koefisien determinan, dan juga uji hipotesis. Dari hasil uji regresi linier berganda didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut : $Y = 16.063 + 0.536 X_1 + 0.472 X_2 + e$

Hasil uji hipotesis $F_{10.833} >$ nilai f tabel 4,073 dan signifikansi $0.000 < 0,05$ H_3 diterima H_0 ditolak dapat disimpulkan bersama bahwa variabel Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantara dan jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,357 artinya, Digitalisasi SDM dan Keberagaman Generasi, memiliki proporsi pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantara sebesar 35,7% sedangkan sisanya, yaitu 64,3% ($100\% - 35,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini.

Kata Kunci : Digitalisasi SDM, Keberagaman Generasi dan Produktivitas

ABSTRAK

Rezki Marwah Indah, 2025.“ The Influence of Human Resources Digitalization and Generational Diversity on Employee Productivity at CV. Dinamika Mitra Nusantara”

Mentor : Merta Kusuma, S.E., M.M

This study aims to determine the Influence of HR Digitalization and Generational Diversity on Employee Productivity at CV. Dinamika Mitra Nusantara, both partially and simultaneously. There are several factors that will be discussed in this study, the Influence of HR Digitalization, Generational Diversity and Employee Productivity. The object of this study is employees at CV. Dinamika Mitra Nusantara, totaling 42 people. In this study, the author used data collection methods by means of observation, distributing questionnaires or questionnaires via google form and interviews.

There are several data analysis techniques used in this study, including using instrument tests, classical assumption tests, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and also hypothesis tests. From the results of the multiple linear regression test, the regression equation is as follows: $Y = 16.063 + 0.536 X_1 + 0.472 X_2 + e$

The results of the hypothesis test $F_{10.833} > \text{the value of } f_{\text{table } 4.073}$ and significance $0.000 < 0.05$ H_3 is accepted H_0 is rejected it can be concluded together that the variables of HR Digitalization and Generational Diversity have a significant effect on Employee Productivity at CV. Dinamika Mitra Nusantara and iika seen from the R-Square value which is 0.357 means, HR Digitalization and Generational Diversity, have a proportion of influence on Employee Productivity at CV. Dinamika Mitra Nusantara of 35.7% while the rest, namely 64.3% (100% - 35.7%) is influenced by other variables that are not in this linear regression model.

Keywords: HR Digitalization, Generational Diversity and Productivity

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN PENGUJI.....	iv
SERTIFIKASI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	x
ABSTRAK.....	xi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
2.1 Kerangka Konseptual	8
BAB 2 STUDI PUSTAKA.....	8
2.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan	8
2.1.2 Pengertian Digitaliasi SDM.....	19
2.1.3 Pengertian Keberagaman Generasi.....	29
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	40
2.3 Pengaruh Antar Variabel	47
2.4 Kerangka Konseptual	50
2.5 Definisi operasional.....	51
2.6 Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	55

3.2 Metode Penelitian.....	55
3.3 Populasi Dan Sampel.....	56
3.4 Teknik Pengumpulan Data	57
3.5 Uji Insutumen	59
3.6 Uji Asumsi Klasik	62
3.7 Teknik Analisis Data Penelitian	64
3.7.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	65
3.7.2 Analisis Regresi Berganda	66
3.7.2.1 Analisis Persamaan Regresi	66
3.7.2.2 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	67
3.7.2.3 Uji Hipotesis	67
BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN	70
4.1 HASIL	70
4.2 Diskripsi Karakteristil Responden.....	72
4.3 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian....	74
4.4 Uji Asumsi Klasik	82
4.4.1 Jj Uji Normalitas	82
4.4.2 Uji Multikolinearitas	83
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	84
4.5 Hasil Uji Analisis Data	86
4.5.1 Analisis Linier Berganda.....	86
4.5.2 Uji T(t test)	87
4.5.3 Uji F (uji regresi secara bersama)	89
4.5.4 Uji R ² (uji koefisien determinasi).....	90
4.6 Pembahasan	91
BAB V PENUTUP	95
5.1. Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	96

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas karyawan adalah salah satu indikator utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, produktivitas tidak hanya dilihat dari seberapa banyak output yang dihasilkan, tetapi juga melibatkan efisiensi proses kerja, kualitas hasil kerja, serta konsistensi dalam pencapaian target organisasi (Sinungan, 2009). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), produktivitas juga terkait erat dengan bagaimana perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sistem yang efisien, dan pemanfaatan teknologi modern untuk mengoptimalkan potensi setiap karyawan (Hasibuan, n.d.).

Seiring dengan berkembangnya teknologi, digitalisasi telah menjadi salah satu langkah strategis yang diambil oleh banyak perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Digitalisasi dalam manajemen SDM mengacu pada penggunaan teknologi untuk mempermudah berbagai proses, seperti rekrutmen, pelatihan, manajemen data karyawan, hingga evaluasi kinerja. Perusahaan yang berhasil mengadopsi teknologi dalam proses kerja mereka sering kali mencatat peningkatan produktivitas secara signifikan (Tarigan, 2024). Efisiensi proses meningkat, kesalahan manusia berkurang, dan karyawan memiliki lebih banyak waktu untuk fokus pada tugas-tugas strategis.

Namun, penerapan digitalisasi dalam SDM tidak terlepas dari tantangan. Salah satu tantangan terbesar adalah keberagaman generasi di tempat kerja. Saat

ini, perusahaan sering kali dihadapkan pada realitas bahwa karyawan berasal dari berbagai generasi yang memiliki karakteristik, nilai, dan pendekatan kerja yang berbeda. Generasi X dan Generasi Z, masing-masing memiliki cara pandang yang berbeda terhadap pekerjaan, teknologi, dan lingkungan kerja.

Generasi X dan Generasi Z memiliki perbedaan mendasar dalam hal adaptasi terhadap teknologi di lingkungan kerja. Generasi X, yang lahir antara 1965–1980 berusia 45–60 tahun, lebih adaptif terhadap teknologi dibandingkan generasi sebelumnya, tetapi masih menghadapi tantangan dalam mengikuti perkembangan teknologi yang pesat. Mereka cenderung mengadopsi teknologi secara bertahap dan lebih nyaman dengan sistem kerja yang lebih terstruktur. Sebaliknya, Generasi Z lahir 1997–2012 usia mereka akan berkisar antara 13 hingga 28 tahun dikenal sebagai digital native yang sejak kecil sudah terbiasa dengan teknologi digital. Mereka lebih cepat beradaptasi dengan inovasi digital dan cenderung menginginkan fleksibilitas serta kolaborasi dalam pekerjaan, terutama dalam lingkungan yang berbasis teknologi(Update, n.d.).

Keberagaman antara Generasi X dan Generasi Z di tempat kerja dapat menjadi peluang sekaligus tantangan. Perspektif yang berbeda dari kedua generasi ini dapat mendorong inovasi, di mana pengalaman Generasi X dapat berpadu dengan kreativitas dan keterampilan digital Generasi Z. Namun, kesenjangan dalam komunikasi, perbedaan gaya kerja, serta ekspektasi terhadap teknologi dan lingkungan kerja dapat menjadi hambatan jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan strategi manajemen yang mampu

menjembatani perbedaan ini agar dapat meningkatkan kolaborasi dan produktivitas dalam organisasi(Academiaedu, 2024).

Permasalahan ini menjadi nyata di CV. Dinamika Mitra Nusantara, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang suku cadang alat berat. Sebagai perusahaan yang telah berdiri cukup lama, CV. Dinamika Mitra Nusantara memiliki tenaga kerja yang terdiri dari berbagai generasi. Berdasarkan wawancara dengan HRD pada tanggal 15 Oktober 2024, Produktivitas karyawan di CV. Dinamika Mitra Nusantara masih kurang optimal, salah satunya dipengaruhi oleh tingkat absensi yang cukup tinggi. Ketidakhadiran karyawan yang tidak terkontrol dapat mengganggu alur kerja, menurunkan efisiensi, serta berdampak pada pencapaian target perusahaan. Ketidakstabilan kinerja perusahaan menunjukkan adanya masalah dalam manajemen kehadiran dan disiplin kerja. Jika tidak segera diatasi, absensi yang tinggi dapat menghambat produktivitas dan menurunkan daya saing perusahaan.

Salah satu permasalahan utama dalam digitalisasi SDM kurangnya keterampilan teknologi di kalangan karyawan. Banyak karyawan, terutama dari generasi lebih tua, mengalami kesulitan beradaptasi dengan alat baru. Ketidakmampuan ini dapat mengurangi efektivitas digitalisasi, memicu kebingungan, dan menurunkan produktivitas. Selain itu, kurangnya pelatihan dan dukungan yang memadai juga berkontribusi pada masalah ini, di mana karyawan merasa tidakpercaya diri dalam menggunakanteknologi baru. Resistensi terhadap perubahan dan kesejatraan antara generasi dapat memperuruk situasi, menciptakan ketergantungan dan menghasilkan kemajuan digitalisasi di perusahaan.

Selain wawancara dengan HRD CV. Dinamika Mitra Nusantara masih ada penjelasan dari salah satu karyawan CV. Dinamika Mitra Nusantara, keberagaman generasi juga membawa tantangan dalam komunikasi dan kolaborasi. Perbedaan cara kerja dan pendekatan terhadap penyelesaian tugas sering kali menjadi pemicu kesalah pahaman, yang berujung pada penurunan efisiensi kerja tim. Selain itu, ketidak jelasan dalam komunikasi antara generasi dapat mengganggu alur kerja memperburuk konflik, dan mengurangi semangat tim. Dengan memahami dan mengatasi tantangan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.

Berdasarkan penjelasan mengenai masalah yang telah di sebutkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH DIGITALISASI SDM DAN KEBERAGAMAN GENERASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI CV. DINAMIKA MITRA NUSANTRA**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan survey yang di laksanakan maka ditemukan masalah berikut :

1. Tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi di CV. Dinamika Mitra Nusantara menyebabkan ketidakstabilan kinerja perusahaan, yang berdampak pada terganggunya alur kerja, menurunnya efisiensi, serta tidak tercapainya target perusahaan. Ketidakhadiran yang tidak terkontrol juga mengindikasikan adanya permasalahan dalam manajemen kehadiran dan disiplin kerja. Jika tidak segera ditangani, hal ini dapat semakin

menurunkan produktivitas karyawan dan melemahkan daya saing perusahaan.

2. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam digitalisasi SDM adalah kurangnya keterampilan teknologi di kalangan karyawan, terutama dari generasi yang lebih tua. Banyak dari mereka merasa kesulitan beradaptasi dengan alat baru dan kurangnya pelatihan membuat situasi ini semakin parah. Hal ini berpotensi menurunkan produktivitas dan efektivitas digitalisasi di perusahaan.
3. Keberagaman generasi di tempat kerja membawa tantangan tersendiri dalam hal komunikasi dan kolaborasi. Perbedaan dalam cara kerja sering kali menyebabkan kesalahpahaman, yang pada gilirannya mengganggu alur kerja dan mengurangi semangat tim. Memahami dan mengatasi masalah ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang ada, maka peneliti membatasi penelitian yang akan dilakukan karena adanya keterbatasan waktu, pikiran dan sarana yang ada maka peneliti akan membatasi dan membahas Pengaruh Digitalisasi SDM Dan Keberagaman Generasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra nusantara , terkhusus pada karyawan staf bekerja di ruangan, khususnya dari karyawan generasi X yang lahir antara 1965-1980 berusia 45-60 tahun dan generasi Z lahir 1997- 2012 usia mereka berkisar 13- 29 tahun.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Yang Telah Dikemukakan Di Atas, Maka Dalam Penelitian Ini Dapat Di Rumuskan Sebagai Berikut :

1. Apakah Digitalisasi Sumber Daya Manusia Berperan Terhadap Produktivitas Karwawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantara ?
2. Apakah Keberagmana Generasi Berpran Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantara ?
3. Apakah Digitalisasi Sumber Daya Manusia Dan Keberagaman Generasi Berpengaruh Terhadap Prodiktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Yang Menjadi Tujuan Penelitan Adalah Sebagia Berikut :

1. Untuk Memahami Pengaruh Digitaliasai SDM Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV, Dinamika Mitra Nusantara
2. Untuk Memahami Pengaruh Keberagaman Generasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantara
3. Untuk Memahami Pengaruh Digitalisasi SDM Dan Keberagaman Generasi Terhadap Prodktivitas Karyawan Di CV. Dinamika Mitra Nusantara

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan dukungan terhadap hubungan antara pengarus digitalisasi SDM dan keberagaman generasi terhadap produktivitas karyawan di CV. Dinamika Mitra Nusantara.

2. Bagi perusahaan

Memalui penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam hal pembuatan mengelola CV. Dinamika Mitra Nusantara .

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian pada permasalahan yang sama.