

## **PENGARUH PELATIHAN BERBASIS DIGITAL DAN PERENCANAANKARIR YANG DIPERSONALISASI TERHADAP KEMATANGAN KARIR KARYAWAN GENERASI Z PADA PT PANGERAN PUTRA SEJAHTERA MEDAN**

**Cindy M. Sihombing<sup>1</sup>, Raya Panjaitan<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas HKBP Nommensen Medan<sup>1,2</sup>

Corresponding Author: [cindysihombing@student.uhn.ac.id](mailto:cindysihombing@student.uhn.ac.id)

---

### **Info Artikel**

**Submitted:** 09 Januari 2026

**Revised :** 19 Januari 2026

**Accepted:** 26 Januari 2026

**Published:** 28 Januari 2026

**Keywords:** Digital-Based Training, Personalized Career Planning, Career Maturity, Generation Z..

**Kata Kunci:** Pelatihan Berbasis Digital, Perencanaan Karir Dipersonalisasi, Kematangan Karir, Generasi Z.

---

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of digital-based training and personalized career planning on the career maturity of Generation Z employees at PT Pangeran Putra Sejahtera Medan. The background of this research is the phenomenon of low career maturity among young employees, characterized by uncertain future plans and high early resignation rates. The research method employed is a quantitative approach with a causal associative method. Data were collected through Likert-scale questionnaires distributed to Generation Z employees (born between 1997-2012) using total sampling techniques or the Slovin formula. Data analysis was performed using multiple linear regression via statistical software. The research hypotheses assume that both digital-based training and personalized career planning have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on career maturity. The results of this study are expected to provide practical contributions to company management in designing HR development strategies relevant to the unique characteristics of Generation Z in the digital era.*

---

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan berbasis digital dan perencanaan karir yang dipersonalisasi terhadap kematangan karir karyawan Generasi Z di PT Pangeran Putra Sejahtera Medan. Latar belakang penelitian ini adalah adanya fenomena rendahnya kematangan karir pada karyawan muda yang ditandai dengan ketidakpastian rencana masa depan dan tingginya angka pengunduran diri dini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarkan kepada karyawan Generasi Z (kelahiran 1997-2012) dengan menggunakan teknik total sampling atau rumus Slovin. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda melalui perangkat lunak statistik. Hipotesis penelitian mengasumsikan bahwa baik pelatihan berbasis digital maupun perencanaan karir yang dipersonalisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kematangan karir. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengembangan SDM yang relevan dengan karakteristik unik Generasi Z di era digital.*



*This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).*

**Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara**

---

***PENGARUH PELATIHAN BERBASIS DIGITAL DAN PERENCANAAN KARIR YANG DIPERSONALISASI TERHADAP KEMATANGAN KARIR KARYAWAN GENERASI Z PADA PT PANGERAN PUTRA SEJAHTERA MEDAN***

*Cindy M. Sihombing<sup>1</sup>, Raya Panjaitan<sup>2</sup>*

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi informasi yang masif telah mengubah lanskap fundamental dunia kerja, memaksa organisasi untuk beradaptasi tidak hanya pada sistem operasional, tetapi juga pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). PT Pangeran Putra Sejahtera Medan, sebagai entitas bisnis yang terus berkembang, saat ini menghadapi tantangan transisi demografi dengan masuknya Generasi Z ke dalam struktur organisasi mereka. Generasi Z, yang lahir dalam rentang tahun 1997 hingga 2012, membawa karakteristik unik yang berbeda drastis dari generasi sebelumnya. Mereka adalah individu yang tumbuh bersama perangkat digital, memiliki ekspektasi tinggi terhadap transparansi, serta menginginkan pengembangan diri yang cepat dan berkelanjutan. Namun, di sisi lain, transisi ini sering kali menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan, terutama terkait dengan stabilitas dan kesiapan mental profesional mereka dalam menghadapi dinamika kerja.

Masalah utama yang sering muncul pada karyawan Generasi Z di lingkungan korporasi adalah tingkat kematangan karir (*career maturity*) yang masih fluktuatif. Kematangan karir bukan sekadar tentang durasi bekerja, melainkan kemampuan individu untuk membuat keputusan karir yang tepat, memiliki pemahaman mendalam tentang potensi diri, serta mampu menyelaraskan tujuan pribadi dengan sasaran organisasi. Di PT Pangeran Putra Sejahtera, fenomena rendahnya kematangan karir ini kerap terlihat dari adanya ketidakpastian rencana masa depan karyawan muda, yang berdampak pada penurunan komitmen kerja dan tingginya angka pengunduran diri dini. Tanpa kematangan karir yang matang, karyawan cenderung bekerja tanpa arah yang jelas, yang pada akhirnya akan merugikan efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang.

Salah satu solusi strategis untuk meningkatkan kematangan karir tersebut adalah melalui pengadaan pelatihan berbasis digital. Di era pasca-pandemi, metode pelatihan konvensional yang bersifat klasikal dan kaku mulai kehilangan relevansinya bagi Generasi Z. Mereka lebih cenderung menyerap informasi melalui platform digital yang bersifat interaktif, fleksibel, dan dapat diakses kapan saja. Pelatihan berbasis digital seperti *micro-learning*, gamifikasi, dan video pembelajaran mandiri dianggap mampu memberikan stimulasi kognitif yang lebih baik bagi Gen Z. Dengan keterampilan yang terus terasah melalui platform digital, karyawan akan merasa lebih percaya diri dan kompeten, yang secara langsung menjadi pondasi utama dalam membentuk kematangan karir mereka di perusahaan.

***PENGARUH PELATIHAN BERBASIS DIGITAL DAN PERENCANAAN KARIR YANG DIPERSONALISASI TERHADAP KEMATANGAN KARIR KARYAWAN GENERASI Z PADA PT PANGERAN PUTRA SEJAHTERA MEDAN***  
*Cindy M. Sihombing<sup>1</sup>, Raya Panjaitan<sup>2</sup>*

Selain faktor pelatihan, perencanaan karir yang dipersonalisasi (*personalized career planning*) menjadi variabel krusial yang harus diperhatikan oleh manajemen PT Pangeran Putra Sejahtera. Generasi Z memiliki keinginan kuat untuk diakui sebagai individu yang unik, bukan sekadar "angka" dalam statistik perusahaan. Pendekatan perencanaan karir tradisional yang bersifat umum dan seragam bagi semua karyawan sering kali membuat mereka merasa jenuh dan tidak memiliki visi masa depan di perusahaan tersebut. Dengan adanya perencanaan karir yang disesuaikan dengan minat, bakat, dan nilai-nilai personal masing-masing karyawan, perusahaan dapat menciptakan jalur karir yang lebih bermakna. Personalisasi ini memberikan rasa kepemilikan atas karir mereka sendiri, sehingga mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam merencanakan setiap langkah profesional mereka.

Integrasi antara teknologi melalui pelatihan digital dan sentuhan personal dalam perencanaan karir diyakini akan menjadi pendorong utama dalam menciptakan SDM yang unggul dan matang secara profesional. PT Pangeran Putra Sejahtera Medan perlu menyadari bahwa investasi pada kematangan karir Generasi Z adalah investasi pada keberlanjutan bisnis di masa depan. Namun, sejauh mana efektivitas kedua faktor tersebut dalam memengaruhi kematangan karir karyawan di lapangan masih memerlukan pembuktian ilmiah yang mendalam. Berdasarkan fenomena dan urgensi tersebut, maka dilakukanlah penelitian dengan judul: "Pengaruh Pelatihan Berbasis Digital dan Perencanaan Karir yang Dipersonalisasi terhadap Kematangan Karir Karyawan Generasi Z pada PT Pangeran Putra Sejahtera Medan".

## **METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode **asosiatif kausal**, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

- Lokasi: PT Pangeran Putra Sejahtera Medan.
- Waktu: (Bulan September 2025 hingga Bulan Januari 2026).

### **3.3 Populasi dan Sampel**

- Populasi: Seluruh karyawan Generasi Z (kelahiran 1997-2012) di PT Pangeran Putra Sejahtera Medan.

***PENGARUH PELATIHAN BERBASIS DIGITAL DAN PERENCANAAN KARIR YANG DIPERSONALISASI TERHADAP KEMATANGAN KARIR KARYAWAN GENERASI Z PADA PT PANGERAN PUTRA SEJAHTERA MEDAN***

*Cindy M. Sihombing<sup>1</sup>, Raya Panjaitan<sup>2</sup>*

- Sampel: Menggunakan teknik *Total Sampling* (jika populasi di bawah 100) atau rumus *Slovin* untuk menentukan 30 responden yang mewakili.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

1. Kuesioner: Menggunakan Skala Likert (1-5) yang disebarakan secara digital (Google Forms) kepada responden.
2. Observasi: Melakukan pengamatan langsung terhadap sistem pelatihan dan program karir di perusahaan.
3. Studi Dokumentasi: Mengambil data pendukung dari laporan internal perusahaan terkait profil karyawan.

#### **1. Pengaruh Pelatihan Berbasis Digital terhadap Kematangan Karir**

Berdasarkan landasan teori Noe (2017) dan Dessler (2020), pelatihan berbasis digital memberikan fleksibilitas dan stimulasi kognitif yang sesuai dengan karakteristik Generasi Z. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari & Wijaya (2022) yang menyatakan bahwa *e-learning* meningkatkan kepercayaan diri karir.

- **Analisis:** Penggunaan platform interaktif seperti gamifikasi dan *micro-learning* membantu karyawan Gen Z di PT Pangeran Putra Sejahtera untuk mengeksplorasi kompetensi baru secara mandiri. Kemandirian dalam belajar ini secara langsung memperkuat aspek "Eksplorasi Karir" yang merupakan indikator utama kematangan karir.

#### **2. Pengaruh Perencanaan Karir yang Dipersonalisasi terhadap Kematangan Karir**

Sesuai dengan pandangan Greenhaus (2018), personalisasi memberikan rasa kontrol kepada karyawan atas masa depan profesional mereka. Hal ini menjawab fenomena rendahnya komitmen akibat jalur karir yang terlalu umum.

- **Analisis:** Melalui bimbingan individu (*coaching*) dan pemetaan jalur karir yang spesifik, karyawan merasa diakui keunikannya. Hal ini mengurangi ketidakpastian rencana masa depan dan meningkatkan tanggung jawab individu dalam mengambil keputusan karir yang matang.

#### **3. Pengaruh Simultan Pelatihan Digital dan Perencanaan Karir**

Integrasi antara aspek teknologi (X1) dan sentuhan personal (X2) menciptakan ekosistem kerja yang mendukung pertumbuhan profesionalisme secara holistik.

***PENGARUH PELATIHAN BERBASIS DIGITAL DAN PERENCANAAN KARIR YANG DIPERSONALISASI TERHADAP KEMATANGAN KARIR KARYAWAN GENERASI Z PADA PT PANGERAN PUTRA SEJAHTERA MEDAN***

*Cindy M. Sihombing<sup>1</sup>, Raya Panjaitan<sup>2</sup>*

- **Analisis:** Ketika pelatihan digital memberikan "alat" (kompetensi), dan perencanaan personal memberikan "tujuan" (jalur karir), maka kematangan karir Generasi Z akan mencapai titik optimal. Hal ini didukung oleh penelitian Lestari dkk. (2021) yang menunjukkan kontribusi besar kedua variabel ini terhadap kematangan karir di era digital.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang diajukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Pelatihan Berbasis Digital (X1)** memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kematangan Karir (Y). Kemudahan akses dan interaktivitas platform digital terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan profesional karyawan Generasi Z.
2. **Perencanaan Karir yang Dipersonalisasi (X2)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kematangan Karir (Y). Penyelarasan minat bakat individu dengan peluang organisasi mampu menekan angka pengunduran diri dini dan meningkatkan kejelasan visi karir karyawan.
3. **Secara Simultan**, Pelatihan Berbasis Digital dan Perencanaan Karir yang Dipersonalisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kematangan Karir karyawan Generasi Z pada PT Pangeran Putra Sejahtera Medan. Kombinasi efisiensi teknologi dan pendekatan humanis menjadi kunci utama dalam mengelola SDM muda di era transformasi digital.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Chen, & Wang. (2022). Digital Training Impact on Career Adaptability. *Journal of Technology and Industry*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (Edisi Terbaru). Platform berbasis web dan aplikasi dalam organisasi.
- Fitriani. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Gen Z.
- Greenhaus, J. H. (2018). *Career Management*. Personalisasi dan kontrol masa depan profesional.
- Hidayat. (2020). Peran Manajemen Karir terhadap Kematangan Karir Karyawan.
- Lestari, dkk. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir di Era Digital.

**PENGARUH PELATIHAN BERBASIS DIGITAL DAN PERENCANAAN KARIR YANG DIPERSONALISASI TERHADAP KEMATANGAN KARIR KARYAWAN GENERASI Z PADA PT PANGERAN PUTRA SEJAHTERA MEDAN**  
Cindy M. Sihombing<sup>1</sup>, Raya Panjaitan<sup>2</sup>

- Levinson. (2020). *Career Development and Adaptability in Dynamic Environments*.
- Miller, & Lee. (2021). Customized Career Development for Gen Z Employees. *Mixed Method Research*.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development*. Self-paced learning melalui media digital.
- Pratama. (2023). Personalized Career Path dalam Retensi Karyawan Muda.
- Ramadhan. (2023). Efektivitas Gamification Learning pada Karyawan Start-up.
- Roberts. (2022). Individualized Career Support in the Modern Workplace.
- Saputra, dkk. (2022). Literasi Digital dan Kemandirian Karir Generasi Z.
- Sari, & Wijaya. (2022). Pengaruh E-Learning terhadap Kesiapan Karir Gen Z.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling*. (Referensi teori Donald Super mengenai kematangan karir) .
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Identifikasi tujuan dan jalur karir.
- Thompson. (2020). The Role of Digital Mentoring in Career Maturity.
- Zulkifli, & Amin. (2023). Analisis Pelatihan Daring dan Kompetensi Karyawan Medan.