

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang berkaitan dengan judul dan variabel dari penelitian ini, maka penulis mengambil penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar acuan untuk penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu yang dicantumkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Peneliti / Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
(Nurqamar <i>et al.</i> , 2022) <i>The Intention of Generation Z To Apply For A Job</i>	Variabel independen (X) penelitian ini adalah Dukungan Perusahaan, Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Finansial Secara Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Variabel dependen (Y) penelitian ini adalah Intensi Kerja.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode kuesioner survei dan Teknik <i>purposive sampling</i> . Analisis data yang digunakan adalah analisis faktor.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Dukungan Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Intensi Gen Z dalam melamar pekerjaan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Intensi Gen Z dalam melamar pekerjaan, Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Intensi Gen Z dalam melamar pekerjaan, Kompensasi Finansial Langsung memiliki nilai paling besar yaitu 0,720 dalam mempengaruhi Intensi Gen dalam melamar pekerjaan, Kompensasi Finansial Tidak Langsung memilii

			nilai positif sebesar 0,584 sehingga berpengaruh signifikan terhadap Intensi Gen Z dalam melamar pekerjaan.
(Octavia et al., 2022)	Variabel X dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja. Variabel Y adalah Prestasi Kerja dan Motivasi	Metode analisis yang digunakan adalah Struktural <i>Equation Model</i> (SEM) dengan menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air. Motivasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air. Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air terbukti dimediasi oleh Motivasi. Artinya lingkungan kerja harus melalui Motivasi untuk bisa berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
(Almaududi & Emil, 2019)	Variabel X dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu, sedangkan variabel Y adalah Motivasi.	Metode penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai

Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi				pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi.
(Haslindah et al., 2020)	Variabel X dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu.	Skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pernyataan.		Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan CV. Ainun Batara Guru.
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan CV. Ainun Batara Guru	Variabel Y adalah Motivasi Kerja dan Kinerja.			
(Choirunnasih, 2019)	Variabel X pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu, sedangkan variabel Y adalah Motivasi Kerja dan Kinerja.	Tingkat eksplanasi dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif.		Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu secara simultan melalui Motivasi Kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Batanghari.
(Made et al., 2020)	Variabel X dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi.	Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel.		Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan
<i>The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel</i>	Variabel Y adalah Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.			

			signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Nafukho et al., 2022)	Variabel X dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir. Sedangkan variabel Y adalah Motivasi Kerja.	Dalam penelitian ini, persamaan struktural digunakan sebagai alat statistik utama untuk analisis.	Pelatihan, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 6,565 + 0,226X_1 + 0,403X_2 + 0,220X_3$, nilai determinasi sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain.
<i>The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta</i>			
(Mahmoud et al., 2021)	Variabel independen dalam penelitian ini adalah Generasi X, Y, dan Z. Sedangkan variabel dependen adalah Motivasi Kerja.	Dalam penelitian ini melakukan analisis jalur keterkaitan antara MWMS tempat kerja dan motivasi karyawan secara keseluruhan.	Setiap generasi memiliki pengaruh yang berbeda pada motivasi keseluruhan karyawan. Generasi Z lebih peka terhadap motivasi daripada generasi X dan generasi Y. Materi peraturan ekstrinsik adalah sumber yang valid dari keseluruhan motivasi kerja hanya untuk

			generasi Z. Hanya Generasi X yang menghargai peraturan ekstrinsik-sosial sebagai sumber motivasi keseluruhan karyawan. Begitu juga regulasi yang diintrojeksi oleh Generasi Y. Tidak seperti Generasi Z, baik karyawan Generasi X maupun Generasi Y menilai regulasi sebagai sumber motivasi kerja secara keseluruhan. Terakhir, motivasi intrinsik berkontribusi lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z secara keseluruhan dibandingkan dengan Generasi X dan Generasi Y.
(Dwivedula & Singh, 2021)	Variabel independen penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Variabel dependen penelitian ini adalah Motivasi Kerja	Pada penelitian ini mengadopsi pendekatan tiga cabang untuk menganalisis analisis <i>cloud datacyrus</i> , analisis grafik <i>collocate</i> , dan analisis komponen utama yang direpresentasikan sebagai <i>scatter plot</i> .	Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja generasi Z yaitu dukungan sosial dan bantuan dari rekan kerja di tempat kerja yang mampu menciptakan rasa memiliki. Karakteristik pekerjaan yang

			positif seperti sifat pekerjaan yang menstimulasi, dukungan sosial, otonomi untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan, dan kesempatan belajar meningkatkan kesejahteraan dan performa kerja. Promosi, gaji, dan keamanan dalam lingkungan juga menentukan bagaimana orang memandang pekerjaan mereka sehingga meningkatkan motivasi kerja.
(Munandar et al., 2019)	Variabel independen dalam penelitian ini Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.	Teknik analisis yang digunakan adalah PLS (<i>Partial Least Square</i>)	Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Sumber : Kajian Penulis (2023)

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Generasi Z

a. Pengertian Generasi Z

Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1995 sampai 2010 (Atieq, 2021). Kriteria yang membedakan generasi Z dengan generasi sebelumnya adalah generasi ini sangat paham dengan teknologi bahkan melebihi milenial, karena gen Z tidak pernah mengenal dunia tanpa gawai dan media sosial. Semua tersedia dalam kecanggihan teknologi (Atiseq, 2021). Generasi Z adalah generasi yang paling muda dalam generasinya yang baru memasuki dunia kerja.

Generasi Z Indonesia adalah mereka yang lahir pada pertengahan 1990-an sampai medio 2000-an. Jika Generasi Z pertama adalah mereka yang lahir pada 1995, artinya orang yang paling tua dari Generasi Z Indonesia sudah berumur 28 tahun: mereka sudah beranjak dewasa, sudah ikut pemilu, mencari atau sudah punya pekerjaan, dan hal-hal lain yang bisa memengaruhi ekonomi, politik, dan kehidupan sosial dunia kini. Pada dekade terakhir, Generasi Z terus diteliti. Dari preferensi politik, ekonomi, hingga gaya hidup. Sebab, di dunia ini, belum pernah ada generasi yang sejak lahir sudah akrab dengan teknologi seperti mereka. Hal tersebut menggambarkan bahwa Generasi Z adalah masa depan.

b. Kelebihan Gen Z

Gen Z digambarkan sebagai generasi internet yang memiliki teknologi jauh lebih cepat memiliki dan perubahannya yang cepat. Oleh karena itu, Gen Z digambarkan memiliki tingkat kepraktisan yang tinggi dan

efisien. Tak hanya itu, Gen Z juga digambarkan memiliki keterbukaan yang lebih tinggi. Globalisasi telah menciptakan nilai yang terintegrasi bagi para Gen Z. Hal ini membantu mereka berpikir lebih terbuka dan bersifat inklusif.

c. Kekurangan Gen Z

Meski digambarkan sebagai generasi cerdas dan adaptif pada teknologi, Gen Z dikenal sebagai generasi yang dalam interaktif fisik menjadi sangat lebih kurang dan sedikit dibanding generasi sebelumnya. Hal ini juga tidak lain dan tidak bukan karena pengaruh dari intensitas penggunaan gawai yang lebih tinggi. Selain itu, Gen Z dikenal dengan generasi yang lebih mudah depresi dan memiliki masalah psikologi yang lebih tinggi. Hal ini juga diakibatkan oleh pengaruh tekanan yang lebih tinggi di tengah masyarakat, terutama ditempat akademik dan tempat kerja.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Inzani SL & Yuliani, 2022).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

(Tambunan, 2018). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Arnasik & Afriza, 2017). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Kasus *et al.*, 2018).

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Ada 6 indikator lingkungan kerja (Nurqamar *et al.*, 2022) :

1) Teknologi

Saat ini gadget tidak hanya sebagai alat komunikasi yang canggih namun menjadi salah satu perangkat yang sangat membantu beberapa bidang pekerjaan. Generasi Z tidak bisa terlepas dari perangkat lunak (*gadget*) sehingga gadget menjadi barang yang perlu dibawa ketika bekerja.

2) Fasilitas

Salah satu yang mempengaruhi keputusan generasi Z memilih tempat kerja adalah suatu perusahaan memiliki fasilitas kerja yang layak dan mampu mendukung efisiensi dalam bekerja.

3) Wadah Diskusi dan Kolaborasi

Generasi Z dikenal sebagai generasi produktif dan kreatif. Sebagai generasi yang akrab dengan teknologi, generasi Z memiliki pola pikir yang lebih maju sehingga melahirkan ide-ide kreatif dalam menciptakan gagasan baru di lingkungan kerja. Oleh karena itu suara mereka butuh di dengar sebagai bahan diskusi dan kolaborasi.

4) Transparansi dan Fleksibilitas

Berdasarkan studi dari Bascha (2011), generasi Z menyukai lingkungan kerja yang transparansi, fleksibel, dan kebebasan individu dalam bekerja. Hal tersebut menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas.

5) Umpan Balik (*feedback*)

Berdasarkan penelitian dari Dan Schawbel (2014), generasi Z menyukai komunikasi tatap muka dua arah serta mengharapkan manajer untuk mendengarkan dan mempertimbangkan opininya. Generasi Z cenderung lebih menginginkan adanya umpan balik (*feedback*) dari atasannya mengenai hasil pekerjaan sehingga cenderung ingin diperhatikan, didengarkan, diakui dan dibimbing.

6) Hubungan interpersonal karyawan

Setiap individu ditempat kerja berbagi hubungan tertentu dengan rekan kerjanya. Manusia bukanlah mesin yang dapat mulai bekerja hanya dengan menekan satu tombol saja. Mereka membutuhkan orang untuk diajak bicara, mendiskusikan ide satu sama lain dan berbagi kebahagiaan dan kesedihan mereka di lingkungan kerja.

3. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu, adalah minat sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja (Handrane, 2017). Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya (Rahman *et al.*, 2020). Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku. (Setiawati *et al.*, 2019) karakteristik individu merupakan perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang karyawan baik positif maupun negatif. karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Dari pendapat ahli dapat disimpulkan karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang

lain. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

b. Indikator Karakteristik Individu

Ada 4 indikator dalam karakteristik individu yaitu, (Nur Hanifah, 2021), antara lain :

1) Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3) Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

4) Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecendrungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat

seorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sebuah kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Hutomo *et al.*, 2015). Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunyoto, 2015). Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2013).

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut (Sedarmayanti, 2009) sebagai berikut :

1) Prestasi

Motivasi pegawai dalam bekerja adalah selalu berupaya untuk terus meningkatkan prestasi dan memiliki tekad untuk mencapai hasil yang optimal.

2) Pengakuan

Pengakuan yang diharapkan pegawai dalam bekerja erat kaitannya dengan mengharapkan adanya penghargaan dari pimpinan, keinginan untuk menunjukkan kemampuan diri serta mengharapkan balas jasa yang sesuai.

3) Kemajuan kenaikan pangkat

Melaksanakan pekerjaan karena keinginan untuk mencapai karir yang lebih baik serta menunjukkan beberapa besar tekad untuk mewujudkannya.

4) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai dapat termotivasi bekerja karena pekerjaan itu sendiri dengan keinginan dan harapannya serta sifat pekerjaan yang menantang.

5) Kemungkinan untuk tumbuh

Motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan karena adanya keinginan untuk terus mengembangkan diri serta meningkatkan wawasan pegawai.

6) Tanggung jawab

Motivasi seseorang untuk mengerjakan pekerjaan erat kaitannya dengan keinginan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut serta komitmen untuk melaksanakan pekerjaan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dalam menunjang produktivitas kerja, salah satu yang harus diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan mampu bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan tempat ia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Beberapa hal yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan fasilitas yang memadai (Haslindah *et al.*, 2020). Hubungan interpersonal yang baik di sebuah organisasi turut menjadi pendukung semangat kerja karyawan. Dengan adanya hubungan yang baik dan harmonis menjadikan kinerja karyawan lebih baik dan stabil. Jika dalam lingkungan kerja terdapat hubungan yang tidak harmonis maka akan menghasilkan motivasi kerja yang menurun. Hal tersebut sesuai dengan teori dari Nitisemito (2022)

bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nuryasin *et al.*, 2016). Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat kinerja karyawan menjadi optimal dan baik pekerjaannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja buruk menghasilkan motivasi kerja menurun sehingga kinerja juga menurun.

Hasil penelitian oleh (Sabilalo *et al.*, 2020) lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin rendah keadaan lingkungan kerja maka motivasi kerja karyawan semakin menurun. Hal tersebut disebabkan tanggapan responden terhadap salah satu indikator lingkungan kerja yakni musik di tempat kerja menunjukkan hasil tanggapan yang cukup rendah oleh responden bahwa suara musik bukan sebagai pendukung dalam membangkitkan semangat dan gairah karyawan untuk bekerja, sehingga menjadi salah satu faktor turunnya motivasi kerja.

Hasil pengujian yang dilakukan oleh (Haslindah *et al.*, 2020) disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal terpenting sebagai penunjang kesuksesan suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Untuk itu perusahaan harus lebih ekstra memperhatikan kenyamanan para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas nya dengan segala fasilitas yang memadai

dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan produktivitas. Semakin baik lingkungan kerja di suatu perusahaan maka semakin baik pula motivasi kerjanya.

6. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja

Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan mempunyai pikiran, perasaan dan kepribadian yang berbeda-beda menjadikan karyawan mempunyai ciri khas tersendiri yang mampu membentuk suatu karakteristik individu. Baik dan buruknya karyawan tergantung pada bagaimana mereka menerapkannya. Perbedaan karakteristik tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan motivasi yang berbeda antara satu dengan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian (Janny Adriani Djari, 2018) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian semakin tepat karakteristik individu pada pekerjaannya, maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai.

Penelitian lain oleh (Ghezanda *et al.*, 2013) secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan karakteristik individu yang meliputi minat dan sikap. Dengan adanya minat yang tinggi pada suatu pekerjaan serta sikap yang baik dalam menghadapi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, tentunya ini akan berdampak positif terhadap perusahaan.

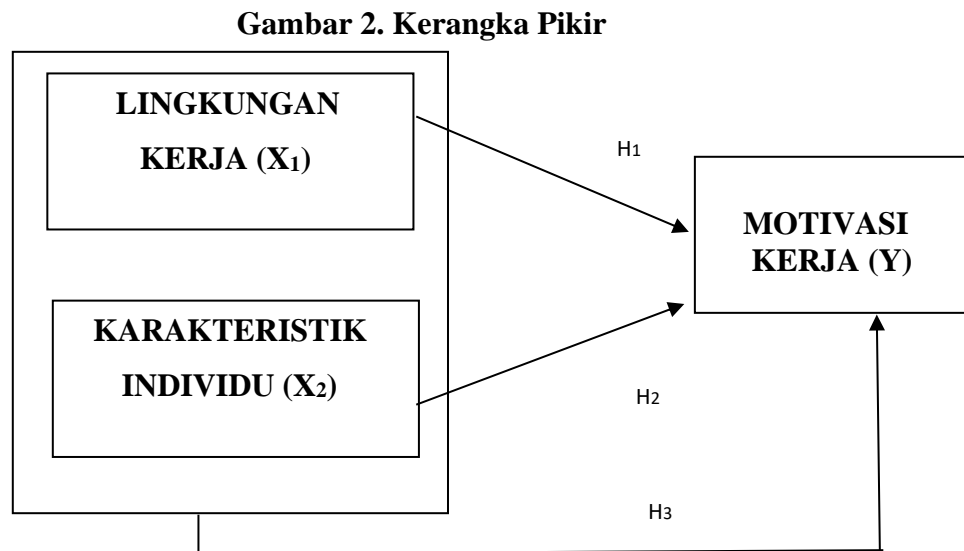
7. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja dan karakteristik individu menjadi dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik memiliki fasilitas yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karakteristik individu setiap karyawan juga berdampak pada lingkungan kerja. Jika terdapat hubungan yang harmonis, saling membangun dan mendukung, tidak saling menjatuhkan, menjadi teamwork yang baik diantara karyawan maka lingkungan kerja menjadi positif dan sehat. Hal tersebut juga bisa menimbulkan loyalitas karyawan. Jika sumber daya manusia dalam suatu perusahaan itu berkompeten, terdapat hubungan baik antar karyawan, maka menghasilkan suasana tempat kerja yang nyaman.

Dalam penelitian oleh (Almaududi & Emil, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja generasi Z. Bisa disimpulkan bahwa faktor pendorong meningkatnya motivasi kerja seseorang adalah lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa nyaman, hubungan harmonis antar karyawan, fasilitas yang memadai dan karakteristik individu yang saling mendukung satu sama lainnya. Jika keduanya terpenuhi, maka motivasi kerja karyawan meningkat dan tingkat produktivitas karyawan juga meningkat. Maka, tujuan organisasi dapat tercapai sesuai target perusahaan.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka berpikir dari pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja dan karakteristik individu Generasi Z Kota Samarinda digambarkan dalam gambar 2 berikut ini.



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini (2023)

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan, dapat diajukan bahwa hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z.

H₂ : Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z.

H₃ : Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja generasi Z.