

**ANALISIS MOTIVASI KERJA GENERASI Z YANG DIPENGARUHI
OLEH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
DI KOTA SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:
Umu Jamilah
1911102431486

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, BISNIS, DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023

**Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh
Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu
Di Kota Samarinda**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:
Umu Jamilah
1911102431486

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, BISNIS, DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2023

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA GENERASI Z YANG DIPENGARUHI OLEH
LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
DI KOTA SAMARINDA**

Oleh:

**Umu Jamilah
1911102431486**

Samarinda, 13 Juni 2023

Telah disetujui oleh:
Pembimbing:



Asmadhini Handayani R., S.Si., M.M.
NIDN. 1118058604

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

ANALISIS MOTIVASI KERJA GENERASI Z YANG DIPENGARUHI OLEH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DI KOTA SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Umu Jamilah
NIM : 1911102431486
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 14 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Vera Anitra S.E., M.M
NIDN. 1104089001

Penguji II : Asmadhini Handayani R., S.Si., M.M
NIDN. 1118058604

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Dr. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.
NIDN. 0605056501

Ketua

Program Studi Manajemen

Ryan Susilo, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Umu Jamilah
NIM : 1911102431486
Program Studi : Manajemen
Email : 1911102431486@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda,

Yang Membuat Pernyataan,



Umu Jamilah



Analisis Motivasi Kerja Generasi Z yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu di Kota Samarinda

Umu Jamilah¹, Asmadhini Handayani R², Vera Anitra³

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email : 1911102431486@umkt.ac.id

Received: 20xx-xx-xx; Accepted: 20xx-xx-xx; Published: 20xx-xx-xx

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu mempengaruhi motivasi kerja pada Generasi Z yang bekerja di Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja (X_1), karakteristik individu (X_2), dan motivasi kerja (Y). Populasi penelitian ini adalah tenaga kerja Gen Z di Kota Samarinda dan sampel yang digunakan adalah 100 responden yang diperoleh melalui teknik *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form* dengan menggunakan skala Likert. Penelitian ini termasuk dalam penelitian survei dari penelitian kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda software SPSS versi 22. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja Generasi Z di kota Samarinda, baik secara parsial maupun secara bersamaan.

Kata Kunci: Karateristik Individu; Lingkungan Kerja ; Motivasi Kerja.

Abstract

This study aims to find how the influence of work environment and individual characteristics affect work motivation in Generation Z working in Samarinda City. The variables used in this analysis are work environment (X_1), individual characteristic (X_2), and work motivation (Y). The population of this study was the Gen Z workforce in Samarinda City and the sample used 100 respondents obtained through Purposive Sampling technique. Data collection was carried out through a questionnaire distributed via Google Form using a Likert scale. This research is included in survey research from quantitative research. The analysis technique used multiple linear regression SPSS software version 22. The findings of this study show that work environment and individual characteristics significantly influence the work motivation of Generation Z in Samarinda City, both partially and simultaneously.

Keywords: *Individual Characteristic; Work Environment; Work Motivation.*

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam konteks era globalisasi, demografi angkatan kerja multigenerasi yang bekerja dalam suasana otoritas menimbulkan tantangan baru bagi disiplin manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan teori ini, para sosiolog di Amerika Serikat mengelompokkan manusia ke dalam beberapa generasi, termasuk Generasi Era Depresi, Generasi Perang Dunia II, Generasi Pasca PD II, Generasi Baby Boomer I, Generasi Baby Boomer II, Generasi X, Generasi Y atau Milenial, dan Generasi Z. Penelitian ini berfokus pada 3 generasi angkatan kerja, yaitu Generasi X (tahun kelahiran : 1965-1980), Generasi Y (tahun kelahiran : 1981-1995), dan Generasi Z (tahun kelahiran : 1996-2009) Gen Z adalah pemeran utama dalam generasi aktif.

Selama dekade terakhir, generasi Z telah menjadi subjek penelitian yang berkelanjutan, mencakup preferensi politik, ekonomi, dan gaya hidup. Hal ini disebabkan karena sepanjang sejarah kehidupan manusia, belum pernah ada generasi yang sejak lahir begitu akrab dengan teknologi seperti generasi Z. Berdasarkan hasil (Badan Pusat Statistik (BPS), 2020) generasi Z merupakan kelompok terbesar dalam populasi Indonesia, mencapai 27,94%, dengan kelahiran tahun 1997-2012 (usia 8 hingga 23 tahun pada tahun 2020). Generasi Milenial, yang dipandang sebagai pendorong utama perubahan sosial saat ini, jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan Gen Z, yang mewakili sekitar 25,87% dari seluruh populasi Indonesia. Pentingnya peran generasi Z dan pengaruhnya terhadap kemajuan Indonesia yang sedang berlangsung dapat dilihat dari pernyataan ini. Berdasarkan hasil sensus penduduk kota Samarinda dari (Badan Pusat Statistik (BPS), 2020) komposisi penduduk generasi Z juga menempati posisi terbanyak yaitu 28,75% atau 236.867 jiwa.

Generasi Z sebagai generasi produktif memiliki pengaruh yang signifikan bagi gerak roda operasional suatu perusahaan. Saat ini Generasi Z telah memasuki dunia kerja (News). Generasi Z memiliki preferensi dalam motivasi kerja yang cenderung mengutamakan perusahaan dengan nilai-nilai yang sejalan dengan kepribadiannya sendiri. Mereka juga memiliki kemampuan untuk mengembangkan keahlian, sehingga cenderung lebih mandiri dalam mencapai kesejahteraan sosial dan tidak terlalu mengandalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Baik generasi milenial dan generasi Z sama-sama termotivasi secara finansial. Bagi gen Z, kesuksesan finansial dianggap sebagai cara untuk maju, sementara generasi milenial itu dianggap sebagai cara untuk mengejar ketertinggalan. Generasi Z dikenal memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi, karena mereka berambisi memberikan yang terbaik bagi diri mereka sendiri.

Terkait dengan dunia kerja, penelitian yang dipimpin oleh O'Connor, Becker, dan Fewste yang berjudul *Tolerance of Ambiguity at Work Predicts Leadership, Job Performance, and Creativity* (Abinowi, 2022), menemukan bahwa pekerja yang berusia lebih muda pada umumnya memiliki kemampuan yang lebih rendah dalam beradaptasi terhadap ketidakjelasan ekologis dibandingkan dengan para ahli yang sudah mapan. Usia yang lebih muda umumnya akan menunjukkan keinginan untuk mengambil bidang pekerjaan yang baru dan menantang.

Setiap usia memiliki asumsi, ap, nilai, dan cara berperilaku yang berbeda di tempat kerja (Nurqamar et al., 2022). Hal ini berdampak pada perbedaan preferensi setiap generasi dalam memilih pekerjaan dan lingkungan kerja yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Ozkan dan Solmaz (2015) menunjukkan bahwa lingkungan sosial menjadi faktor utama yang dipertimbangkan oleh generasi Z memilih tempat kerja (Wardono & Hanifah, 2020). Generasi Z mencari lingkungan kerja yang menyenangkan dengan jadwal yang fleksibel dan imbalan lembur yang tinggi (paid time off) (Nurqamar et al., 2022). Generasi Z mengharapkan dukungan dan bimbingan dari atasan serta mencari

hubungan kerja yang baik, yang menunjukkan preferensi mereka terhadap lingkungan kerja yang menyenangkan (Nurqamar et al., 2022). Generasi Z lebih menyukai lingkungan kerja yang memberikan kebebasan untuk meningkatkan karir mereka, yang juga diperkuat oleh penelitian Arthur (2018), dan (Wardono & Hanifah, 2020) Generasi Z cenderung mencari tempat yang mendukung percepatan dalam pengembangan karir mereka.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan dalam sebuah perusahaan melaksanakan kegiatan kerja mereka setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan perasaan aman dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara optimal (Octavia et al., 2022). Lingkungan ini selalu memiliki pengaruh besar bagi semua pihak, termasuk perusahaan itu sendiri.

Dilihat dari karakteristik individu generasi yang menyukai tantangan dan hal baru, generasi Z cenderung memprioritaskan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

a. Generasi Z

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995 dan 2010, adalah generasi yang ditandai dengan keakraban dan kenyamanannya dengan teknologi, bahkan melebihi generasi milenial. Mereka tumbuh di dunia yang dikelilingi oleh gadget dan media sosial, menikmati kemajuan teknologi dalam setiap aspek kehidupan mereka (Atieq, 2021). Sebagai generasi termuda, Generasi Z kini memasuki dunia kerja.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja tugas mereka, seperti ketersediaan pendingin ruangan (AC), pencahayaan yang tepat, dan faktor-faktor lain yang relevan (Inzani SL & Yuliani, 2022).

c. Karakteristik Individu

(Handrane, 2017) karakteristik individu adalah minat dan persyaratan psikologis yang dibawa seseorang ke tempat kerja mereka. Berdasarkan sikap yang beragam, kegiatan ini mengarah ke waktu kerja yang tidak biasa, reaksi terhadap pekerjaan dan hubungan dengan pekerjaan, kolega, dan karyawan bawahan (Rahman et al., 2020). Setiap orang memiliki kualitas pribadi yang berbeda yang membuat mereka menonjol dari orang lain.

d. Motivasi Kerja

Motivasi dapat digambarkan sebagai proses eksternal yang mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok pekerja untuk melakukan tugas atau kegiatan tertentu (Hutomo et al., 2015). Menurut Sunyoto (2015), motivasi adalah suatu kondisi yang menginspirasi orang untuk melakukan upaya-upaya tertentu dalam rangka mencapai tujuannya. Lebih lanjut, motivasi adalah proses perilaku yang mendorong orang untuk mengerahkan usaha dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi pendekatan kuantitatif. Strategi kuantitatif menyinggung pendekatan pengajuan spekulasi yang menyoroti hipotesis yang mencakup estimasi faktor dengan menggunakan angka dan teknik faktual.

Objek pada penelitian adalah karyawan generasi Z yang berada di kota Samarinda, Kalimantan Timur. Berdasarkan permasalahan yang sedang dikaji, ruang lingkup dibatasi dengan kriteria populasi sebagai berikut :

- a) Angkatan kerja generasi Z yang lahir pada tahun 1997– 2012
- b) Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun.
- c) Berdomisili dan bekerja di Kota Samarinda.

Populasi dan Sampel Penelitian

Jumlah penduduk dalam tinjauan ini terdiri dari angkatan kerja Generasi Z di wilayah kota Samarinda, Kalimantan Timur yaitu sebesar 28,75% dari total penduduk kota Samarinda atau 236.867 jiwa (Badan Pusat Statistik (BPS), 2020).

Namun data jumlah tenaga kerja yang merupakan generasi Z belum bisa ditentukan karena peneliti tidak menemukan adanya referensi data dari Badan Pusat Statistik Samarinda. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, sampel dari total populasi Generasi Z di kota Samarinda dipilih dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh 141 responden, kemudian data yang diolah sejumlah 100 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Tabel 1
Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	90.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.701	2.037		3.289	.001	3.327	10.074		
	Lingkungan Kerja	.267	.083	.248	3.211	.002	.129	.405	.948	1.055
	Karakteristik Individu	.528	.116	.351	4.545	.000	.336	.720	.948	1.055

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 6,701 + 0,267 X_1 + 0,528 X_2$:

Model tersebut menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,701 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu dianggap konstan maka nilai Y adalah 6.701.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,267. Menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 26,7%.
3. Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X2) sebesar 0,528 dapat mempengaruhi motivasi kerja (Y). Menyatakan bahwa jika karakteristik individu mengalami kenaikan sebesar 100%, maka motivasi kerja meningkat sebesar 52,8%.

Uji t

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh parsial dari variabel independen (lingkungan kerja dan karakteristik individu) terhadap variabel dependen (motivasi kerja).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti, diketahui sebagai berikut :

1.) Lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Y)

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z di kota Samarinda.

H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z di kota Samarinda.

Diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,10$. Maka H_0 ditolak yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja generasi Z di kota Samarinda, Kalimantan Timur.

2.) Karakteristik individu (X_2) terhadap motivasi kerja (Y)

H_0 : Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z di kota Samarinda.

H_1 : Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z di kota Samarinda.

Diperoleh nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,10$). Maka H_0 ditolak yang artinya karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja generasi Z di kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Uji F

Tujuan dari uji F adalah untuk menentukan apakah faktor-faktor otonom secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen.

Uji ini digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2014).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti, diketahui sebagai berikut :

H_0 : Lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z.

H_1 : Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z.

Diketahui p-value lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,10$). Maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja generasi Z secara bersama-sama. Dari pengujian diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z di kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu yang mempengaruhi motivasi kerja adalah 0,213 atau 21,3%, hal ini memberikan pernyataan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki dampak sebesar 21,3% terhadap motivasi kerja. Bagaimanapun, 78,7% dari perbedaan tersebut disebabkan oleh elemen-elemen yang berbeda yang tidak dianalisis dalam tinjauan ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Penemuan dari penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang sangat penting antara lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang lebih baik dari sebuah organisasi, yang menggabungkan perspektif seperti inovasi, fasilitas, platform kolaboratif, transparansi, fleksibilitas, umpan balik yang konstruktif, dan hubungan karyawan yang positif yang menumbuhkan rasa aman dan nyaman, akan meningkatkan motivasi kerja di antara para karyawan. Seperti yang dikatakan (Choirunnasih, 2019) lingkungan kerja adalah tempat para karyawan

mengurus tanggung jawab mereka sehari-hari. Iklim yang kurang mendukung dapat mengganggu fokus dan mengurangi motivasi di tempat kerja. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja demi kesejahteraan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis oleh seorang generasi Z yang bekerja sebagai Pegawai Swasta di Samarinda yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun memaparkan bahwa mereka lebih menyukai tempat kerja dengan jam kerja yang dapat disesuaikan, ada dukungan teknologi untuk bekerja yang dapat membantu produktivitas kerja menjadi lebih bermanfaat dan ideal. Tempat kerja yang positif dan solid juga mempengaruhi kelompok karyawan gen Z yang bertahan lebih lama dalam organisasi. Klarifikasi di atas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Haslindah et al., 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh (Arjun et al., 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dimana lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya sebelumnya (Ingsiyah et al., 2019) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja

Peneliti menyatakan hasil penelitian, didapatkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pada saat para pekerja merasa termotivasi, mereka menjadi proaktif dan bersemangat dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi, kinerja yang lebih baik, dan tekad yang kuat untuk mencapai kesuksesan dalam upaya kerja mereka. Karakteristik setiap individu generasi Z yang sangat unik memberikan keberagaman karakter dalam bekerja. Setelah melakukan wawancara dengan beberapa rekan penulis yang merupakan angkatan kerja generasi Z dari berbagai latar belakang profesi antara lain *Music Producer*, *Freelancer*, Guru Les, Kasir, dan Barista menggambarkan landasan pertama mereka memilih untuk bekerja adalah ingin mengisi waktu luang sambil menjalankan kuliah. Selain itu, pada buku karya (David & Jonah, 2017) yang berjudul *Gen Z at Work : How The Next Generation is Transforming the Workplace*, terdapat 7 karakter generasi Z, salah satunya adalah terpacu. Terlihat bahwa generasi Z memiliki jiwa ambisius dan keingintahuan yang sangat tinggi terhadap hal baru yang diharapkan menjadi pengalaman. Mereka sangat ingin mencoba suatu pekerjaan yang sesuai passion dirinya. Bahkan ada juga yang diluar dari keahliannya karena merasa tertantang untuk mencoba. Karakter seperti itulah yang menjadikan generasi Z memiliki loyalitas kerja yang rendah karena selalu merasa tidak puas. Generasi Z yang merupakan usia paling muda di angkatan kerja merasa dirinya masih butuh lebih banyak pengalaman guna mencapai jenjang karir yang diinginkan untuk masa depan.

Dalam dunia kerja, karakteristik individu dapat mempengaruhi motivasi kerja apabila seorang karyawan merasa menikmati dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ghezanda et al., 2013) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh (Janny Adriani Djari, 2018) bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya oleh (Setiawan & Bodroastuti, 2012) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sehingga kemampuan dan kompetensi dalam bekerja dapat ditingkatkan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat meningkat sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki dan menumbuhkan semangat yang tinggi agar memenuhi kebutuhan hidup. Organisasi diharapkan untuk lebih fokus pada atribut individu yang menggabungkan minat dan mentalitas. Pengorganisasian para eksekutif yang

tidak repetitif sangat masuk akal untuk atribut orang-orang generasi Z yang lebih longgar namun memiliki energi kerja yang tinggi. Dengan minat dalam bekerja, penghargaan dari atasan atas pencapaian kerja dalam suatu tugas dan mentalitas yang baik dalam mengelola hal-hal yang berhubungan dengan bisnis, motivasi yang representatif akan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja

Temuan penelitian menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara lingkungan kerja dan karakteristik individu dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Diamati bahwa meskipun lingkungan kerja mendukung, jika tidak selaras dengan karakteristik individu, kesediaan karyawan untuk memenuhi tugas mereka mungkin menurun, yang mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik walaupun pekerjaan tersebut sesuai dengan minat maka motivasi kerja bisa menurun. Sedangkan jika lingkungan kerja baik sesuai dengan karakteristik individu dan minat seorang karyawan dalam bekerja maka motivasi kerja akan lebih besar.

Sehingga sangat penting bagi keduanya untuk dipenuhi, mengingat fakta bahwa dengan inspirasi kerja yang diperluas, tingkat efisiensi representatif juga meningkat. Jadi, tujuan otoritatif dapat dicapai dengan tujuan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z di kota Samarinda, Kalimantan Timur. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Almaududi & Emil, 2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh gabungan terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dalam format *Google Forms* kepada 100 responden yang mewakili angkatan kerja generasi Z di kota Samarinda. Hasil dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

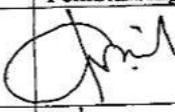
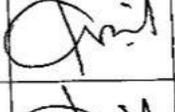
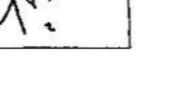
1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada motivasi kerja generasi Z di kota Samarinda yang didukung oleh beberapa faktor antara lain teknologi, fasilitas, adanya wadah diskusi dan kolaborasi, transparansi dan fleksibilitas, umpan balik (*feedback*), dan adanya hubungan interpersonal karyawan di dalam suatu perusahaan.
2. Karakteristik individu berpengaruh pada motivasi kerja generasi Z di kota Samarinda yang didukung oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, nilai, sikap, dan minat seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.
3. Lingkungan kerja yang baik sesuai dengan karakteristik individu dan minat seorang karyawan dalam bekerja mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan pada motivasi kerja generasi Z di kota Samarinda.

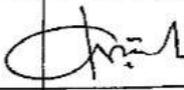
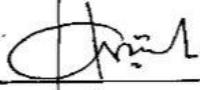
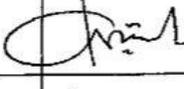
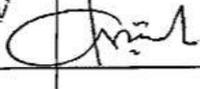
DAFTAR PUSTAKA

- Abinowi, E. (2022). *Era Metaverse dalam Pendidikan*. <https://komunita.widyatama.ac.id/blog/page/6/>
- Almaududi, S., & Emil, M. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.69>
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Atieq, M. Q. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Z. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 4, Issue 2). <https://doi.org/10.33603/jibm.v4i2.3981>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2020). *Hasil Sensus Penduduk Kota Samarinda*. <https://samarindakota.bps.go.id/pressrelease/2021/01/26/101/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Choirunnasih. (2019). Jurnal ilmiah. *Jurnal Ilmiah*, 10(2), 1–94. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3142>
- Ghezanda, R., Swasto, B., & Heru, S. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Situasi Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1–8.
- Haslindah, A., Idrus, I., & Saldi, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Cv. Ainun Batara Guru. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 1(02), 49–53. <https://doi.org/10.47398/justme.v1i02.10>
- Hutomo, M., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *Ekonomi*, 3(2), 60–69.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83. <https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>
- Inzani SL, J. F., & Yuliani. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Kantor Gubernur Sulawesi Barat. *FORECASTING: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 2656–6265.
- Janny Adriani Djari. (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi (Studi Pada Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Dinamika Bahari*, 9(1), 2197–2203. <https://doi.org/10.46484/db.v9i1.87>
- News, B. P. (, October). Bukan Gaji, Ini jadi Aspek Utama Generasi dalam Memilih Kerjaa. 2022. <https://baliportalnews.com/2022/10/bukan-gaji-jenjang-karir-menjadi-aspek-utama-gen-z-dalam-memilih-tempat-kerja/>
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Octavia, D., Esa, U., & Jakarta, U. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA*. 1(12), 2849–2862.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- Setiawan, A., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV . Bintang Timur Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1), 1–18.
- Wardono, P., & Hanifah. (2020). Faktor, Identifikasi Perilaku, Pembentuk Kerja, Pencari Di, Generasi Z. *Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 628–642.

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : UMU JAMILAH
 NIM : 1911102431486
 Program Studi : S1 MANAJEMEN
 Bimbingan Mulai : 06 FEBRUARI 2023
 Judul Skripsi : ANALISIS MOTIVASI KERJA GENERASI Z YANG
DIPENGARUHI OLEH LINGKUNGAN KERJA DAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU DI KOTA SAMARINDA

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.	06/02-2023	a.) Perkenalan b.) Pengamaan persepsi dan komitmen waktu	
2.	17/02-2023	a.) Pembahasan topik skripsi b.) Penentuan judul skripsi	
3.	27/02-2023	a.) Pembahasan Bab I	
4.	06/03-2023	a.) Revisi Bab I b.) Pembahasan Bab II	
5.	13/03-2023	a.) Revisi Bab II b.) Pembahasan Bab III	
6.	20/03-2023	a.) Revisi Bab III b.) Konsultasi pembuatan kuesioner (google form)	
7.	03/04-2023	a.) Peretujuan proposal	

8.	31/05-2023	- Analisis Data (mengolah data kuesioner) - Pembahasan Bab IV	
9.	02/06-2023	- Revisi Bab IV - Pembahasan Bab V	
10.	07/06-2023	- Revisi Bab V - Pembahasan naskah publikasi	
11.	13/06-2023	- Revisi dan pembahasan final Bab IV dan Bab V - Persetujuan Skripsi	

Samarinda, 03 April 2023

Pembimbing,



(Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M)

My Queue

Archives

My Assigned

Q Search

New Submission

ID	Author, Title	Stage
No Items		

My Authored

Q Search

ID	Author, Title	Stage
1101	Rahmah et al.; ANALISIS MOTIVASI KERJA GENERASI Z YANG DIPENGARUHI OLEH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DI KOTA SAMARINDA	Submission

1 of 1 items

SK Umu Analisis Motivasi Kerja Generasi Z yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu di Kota Samarinda.

ORIGINALITY REPORT

26%	26%	8%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	9%
2	Submitted to University of North Carolina, Greensboro Student Paper	3%
3	www.researchgate.net Internet Source	2%
4	journal.fkpt.org Internet Source	1%
5	m.mediaindonesia.com Internet Source	1%
6	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	1%
7	sms.unbari.ac.id Internet Source	1%
8	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1%
9	journal.unhas.ac.id Internet Source	1%
10	www.kaskus.co.id Internet Source	1%
11	pskp.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
12	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%
13	konsultasiskripsi.com Internet Source	1%
14	repository.ibs.ac.id Internet Source	1%
15	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
16	e-journals.unmul.ac.id	1