

Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja

Yuli Fajriyanti, Asmadhini Handayani Rahmah, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti*

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda
Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia

Email: ¹yulifajriyanti7@gmail.com, ²ahr811@umkt.ac.id, ^{3,*}sueh433@umkt.ac.id

Email Penulis Korespondensi: sueh433@umkt.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap motivasi kerja Generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi adalah seluruh Generasi Z di Kota Samarinda, dan sampel yang digunakan sebanyak 141 responden yang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui Google Form dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial hasil uji t lingkungan kerja (x_1) terhadap motivasi kerja (y) memiliki nilai signifikansi $0,002 \leq 0,10$ artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z, hasil uji t komitmen kerja (x_2) terhadap motivasi kerja (y) memiliki nilai signifikansi $0,006 \leq 0,10$ artinya komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z, serta secara simultan hasil uji F lingkungan kerja (x_1) dan komitmen kerja (x_2) terhadap motivasi kerja (y) memiliki nilai signifikansi $0,001 \leq 0,10$ artinya lingkungan kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z.

Kata Kunci: Komitmen Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja

Abstract—This research aims to examine the influence of work environment and work commitment on the work motivation of Generation Z employees in Samarinda City. This study employs a quantitative approach with the population being all Generation Z individuals in Samarinda City. The sample consists of 141 respondents obtained through purposive sampling technique. Data collection is conducted using a questionnaire distributed through Google Form using the Likert scale. The analysis technique used is multiple linear regression through the SPSS software. The results of this study indicate that partially, the t-test results show that the work environment (x_1) has a significance value of $0.002 \leq 0.10$, which means that the work environment significantly influences the work motivation of Generation Z. The t-test results for work commitment (x_2) on work motivation (y) have a significance value of $0.006 \leq 0.10$, indicating that work commitment significantly affects the work motivation of Generation Z. Moreover, simultaneously, the F-test results for both the work environment (x_1) and work commitment (x_2) on work motivation (y) have a significance value of $0.001 \leq 0.10$, signifying that the work environment and work commitment, when considered together, significantly influence the work motivation of Generation Z.

Keywords: Work Commitment; Work Environment; Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman saat ini menyebabkan fenomena dalam dunia pekerjaan menarik perhatian para manajemen sumber daya manusia, khususnya di Indonesia yaitu perubahan demografis angkatan kerja. Saat ini, angkatan kerja terdiri dari tiga kelompok generasi yang berbeda, yaitu generasi X (lahir antara tahun 1965 hingga 1980), generasi Y (lahir antara tahun 1981 hingga 1996), dan generasi Z (lahir antara tahun 1997 hingga 2012). Generasi Z, sering disebut sebagai iGeneration atau generasi internet, memiliki pandangan yang berbeda terkait harapan dan ekspektasi di tempat kerja jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka menempatkan fokus yang lebih besar pada pengembangan karir, memiliki ambisi yang tinggi, serta mampu menghadirkan keterampilan teknis dan pemahaman bahasa yang tinggi (Wijoyo et al., 2020).

Belum banyaknya literatur yang memadai mengenai generasi Z dapat menjadi tantangan bagi dunia kerja saat ini. Karakteristik generasi ini berbeda dengan generasi sebelumnya, karena itu, manajemen sumber daya manusia harus berupaya lebih keras untuk merancang kebijakan-kebijakan perusahaan yang baru guna meningkatkan motivasi kerja, dan akibatnya, meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Perbedaan generasi dalam satu lingkungan organisasi yang sama dapat menimbulkan gap permasalahan dikarenakan perbedaan karakteristik antar generasi. Hal ini merupakan permasalahan yang cukup besar dan tidak dapat disepelekan dalam dunia kerja, mengingat generasi Z merupakan generasi penerus masa depan. Untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi, penting untuk melakukan usaha dalam memahami setiap generasi yang ada, karena keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kemampuan untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat krusial bagi organisasi dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Penduduk usia kerja atau angkatan kerja di Indonesia saat ini mencakup individu yang berusia 15 tahun ke atas (Statistik, 2022). Berdasarkan data statistik tahun 2019, dapat disimpulkan bahwa generasi Z termasuk dalam kelompok usia kerja yang meliputi individu kelahiran antara tahun 1995 hingga 2004. Berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2020, dapat diketahui bahwa demografi Indonesia telah mengalami banyak perubahan dibandingkan dengan hasil sensus sebelumnya pada tahun 2010. Berdasarkan prediksi dan analisis data, komposisi penduduk Indonesia sebagian besar terdiri dari Generasi Z, dengan proporsi mencapai 27,94%. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Generasi Z memiliki peranan penting dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap

perkembangan Indonesia, baik pada masa kini maupun masa mendatang. Pada penelitian ini, berfokus pada generasi Z yang berada di Provinsi Kalimantan Timur dengan persentase penduduk sebesar 6,15% dari wilayah Indonesia (Statistik, 2022). Kalimantan Timur masih menerima bonus demografi yang ditandai dengan hasil sensus penduduk 2020 mencatat 70,78% penduduknya berada pada usia produktif dengan komposisi penduduk terbanyak yaitu Kota Samarinda, sehingga dalam penelitian ini akan melaksanakan penelitian pada angkatan kerja generasi Z yang berada di Kota Samarinda. Generasi Z cenderung lebih suka berinovasi dan berkreasi sesuai dengan keinginan pribadi mereka. Sebagai generasi yang baru menginjak dunia kerja, mereka tentunya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, dan motivasi tersebut berdampak pada tingkat kinerja yang tinggi (Hafidz & Noviyati, 2022).

Penelitian mengenai angkatan kerja Generasi Z menjadi sangat penting, mengingat Generasi Z baru-baru ini memasuki dunia kerja dan saat ini telah mencapai proporsi sebesar 40% di berbagai sektor industri yang tersedia di pasar tenaga kerja. Suatu organisasi ataupun individu memberikan daya terhadap kinerja atau kemampuan kerja organisasi karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Motivasi kerja merupakan sebagai dorongan positif bagi seorang karyawan dalam bekerja dan berusaha untuk mencapai sebuah tujuan. Sehingga hal tersebut perlu diperhatikan bahwa organisasi harus benar-benar memahami bagaimana proses dan motivasi tersebut dapat dilakukan. Setiap generasi di lingkungan kerja memiliki harapan, aspirasi, nilai, dan perilaku yang berbeda-beda, sehingga hal ini dapat mempengaruhi preferensi setiap generasi dalam memilih pekerjaan dan lingkungan kerja yang ingin dijalani.

Generasi Z mengharapkan bimbingan dari atasannya dan berupaya menjalin hubungan kerja yang positif. Hal ini mengindikasikan preferensi Generasi Z terhadap lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung kolaborasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Sejalan dengan penelitian (Baldonado, 2018), mengatakan bahwa Generasi Z cenderung lebih suka dengan lingkungan kerja memberikan kebebasan untuk mengembangkan karirnya. Generasi Z memiliki kecenderungan untuk mencari lingkungan kerja yang mendukung akselerasi dalam pengembangan karir mereka (Hanifah & Wardono, 2020). Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan untuk tidak memiliki komitmen organisasi yang mendalam. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya, generasi Z cenderung ragu untuk mengambil pekerjaan yang bersifat keberlanjutan dalam jangka panjang. Namun, mereka juga merasa takut untuk mengambil pekerjaan yang bersifat jangka pendek.

Dari pernyataan diatas, peneliti memahami bahwa Generasi Z mempunyai keraguan dalam memilih pekerjaan tertentu dalam jangka waktu panjang. Oleh karena itu, karakteristik generasi Z yang cenderung tidak yakin dengan pekerjaannya, tidak memiliki komitmen serta keterikatan terhadap pekerjaan atau organisasi dapat menjadi masalah di dunia kerja. Apabila sumber daya manusianya tidak bertahan lama dalam sebuah organisasi, ini akan menjadi permasalahan untuk masa depan kelanjutan organisasi.

Dalam penelitian oleh (Octavia & Anggarani, 2022) mengungkapkan apabila bertambah tinggi kualitas lingkungan kerja yang diberikan, maka akan bertambah besar dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan. Selain lingkungan kerja, komitmen kerja juga dinilai menjadi faktor penting dalam mewujudkan kesuksesan organisasi, karena dengan adanya komitmen dapat mendorong motivasi untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama sehingga dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Prabowo et al., 2021) mendukung hasil komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat motivasi. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan cukup besar untuk mencapai tujuan organisasi, dan diperlukan upaya dalam meningkatkan motivasi kerja tersebut, motivasi kerja ini dapat dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja dan komitmen kerja.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Generasi Z

Generasi Z adalah kelompok orang yang dilahirkan setelah kehadiran internet, sehingga mereka telah mengalami dan terbiasa dengan teknologi sejak lahir. Mereka terpapar dengan kemajuan teknologi setelah era internet. Sehingga Generasi Z dapat dikatakan sebagai iGeneration atau dikenal dengan generasi digital dan internet. Generasi ini lahir ketika internet mulai hadir dan berkembang di dalam kehidupan (T Santoso, 2015). Identitas generasi Z berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi ini suka bekerja sama, fleksibel, memahami tantangan dan termotivasi oleh prestasi, serta suka mengeksplorasi metode baru untuk memecahkan masalah.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar pekerja selama bekerja, termasuk lingkungan fisik maupun non-fisik, serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung dirinya dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah interaksi umum yang terjadi di antara karyawan di lokasi kerja mereka. Seorang pekerja berada di lingkungan kerjanya saat melakukan aktivitas pekerjaan, dan semua aspek yang terkait dengan pekerja merupakan bagian dalam lingkungan kerja tersebut. Pengukuran lingkungan kerja dilakukan berdasarkan sub komponen yang ada di dalamnya, yang dapat diuraikan sebagai pengukuran aspek teknologi, aspek manusia, dan aspek organisasi dari lingkungan kerja (Yusuf & Metiboba, 2018). Dengan memberikan perhatian pada

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan suasana kerja yang mampu memotivasi, maka akan berdampak positif terhadap semangat karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

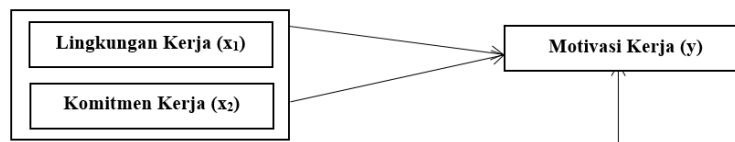
2.1.3 Komitmen Kerja

Komitmen adalah kecenderungan individu untuk bertindak secara aktif dan bertanggung jawab secara penuh. Komitmen muncul ketika seseorang memiliki perasaan kasih sayang terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Setiap orang secara alami memiliki komitmen, tetapi komitmen yang dimiliki oleh setiap individu tidak akan selalu sama. Komitmen terhadap organisasi adalah usaha untuk memahami dan terlibat dalam organisasi serta tidak memiliki keinginan untuk meninggalkannya (Stephen, 2015). Komitmen organisasi merupakan aspek kerja yang sangat penting, karena individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan memiliki motivasi yang tinggi untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi dapat dijelaskan sebagai serangkaian proses yang membangkitkan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan khusus, mengarahkannya menuju tujuan yang diinginkan, dan mempertahankan perilaku tersebut agar berlanjut hingga mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seorang karyawan atau pegawai, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kebutuhan pribadi, lingkungan fisik, dan lingkungan sosial yang saling berintegrasi. Kekuatan motivasi kerja tergantung pada proses integrasi tersebut, dan dapat dijelaskan sebagai gejala psikologis yang dinamis, kompleks, dan khusus untuk setiap individu karyawan (Wibowo, 2016). Dalam konteks manajemen, motivasi umumnya diarahkan pada sumber daya manusia secara keseluruhan, terutama pada bawahan. Hal ini menegaskan betapa pentingnya motivasi karena menjadi penyebab, pendorong, dan pendukung bagi perilaku manusia agar dapat bekerja dengan tekun dan antusias untuk mencapai hasil secara optimal.

2.2 Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut diajukan hipotesis dalam penelitian ini :

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Generasi Z di Kota Samarinda.

H₂: Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Generasi Z di Kota Samarinda.

H₃: Lingkungan kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Generasi Z di Kota Samarinda.

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada seluruh objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah diputuskan oleh peneliti sebagai subjek penelitian, dimana dari populasi tersebut peneliti akan menarik kesimpulan (Sujarweni, 2019). Adapun populasi pada penelitian ini terdiri dari angkatan kerja generasi Z yang terdapat di wilayah Kota Samarinda dengan jumlah populasi sebesar 236.867 jiwa. Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang akan digunakan dalam suatu penelitian (Sujarweni, 2019). Penelitian ini melibatkan 141 sampel yang merupakan bagian dari angkatan kerja generasi Z di Kota Samarinda.

2.5 Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Definisi	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang berada disekitar karyawan dan memiliki potensi untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka.	Lingkungan kerja (x ₁)	1. Perusahaan mengadopsi kemajuan teknologi 2. Fasilitas mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif 3. Adanya wadah untuk berdiskusi dan berkolaborasi	Skala Likert

No	Definisi	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
2.	Komitmen kerja merujuk pada perasaan dan sikap keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Komitmen ini juga dapat merujuk pada keinginan seseorang untuk tetap bekerja dan berkontribusi secara aktif.	Komitmen Kerja (x_2)	4. Adanya transparansi dan fleksibilitas 5. Adanya umpan balik (feedback) serta bimbingan dari atasan 6. Hubungan yang suportif 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Kontinu 3. Komitmen Normatif	Skala Likert
3.	Motivasi kerja adalah faktor pendorong untuk bekerja dengan maksimal, melakukan upaya terbaik dan bekerja secara efektif guna mencapai tujuan yang ditetapkan.	Motivasi Kerja (y)	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Kemajuan kenaikan pangkat 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Kemungkinan untuk tumbuh 6. Tanggung jawab	Skala Likert

2.6 Teknik Analisis Data

2.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memverifikasi apakah data yang digunakan dalam analisis regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan normal probability plot, yang membandingkan distribusi kumulatif dari data dengan distribusi normal (Ghozali, 2016). Berikut adalah dasar pengambilan keputusan dalam hal ini :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2.6.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi di mana terdapat hubungan linier yang kuat atau signifikan antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model. Model regresi yang optimal seharusnya tidak menunjukkan hubungan linier yang signifikan antara variabel independen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai tolerance atau faktor inflasi varian (VIF). Berikut adalah dasar pengambilan keputusan dalam hal ini :

- 1) Jika nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas
- 2) Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas

2.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidakseragaman variansi dari residual dalam suatu model regresi pada pengamatan yang berbeda. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui hal tersebut dengan melihat pola gambar scatterplots dari output SPSS, adalah sebagai berikut :

- 1) Titik – titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- 2) Titik – titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- 3) Titik – titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik – titik data tidak berpola

2.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh variabel lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap variabel motivasi kerja. Berikut ini adalah model analisis regresi yang digunakan :

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e \tag{1}$$

Keterangan :

y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Lingkungan Kerja

- b2 = Koefisien Komitmen Kerja
 x1 = Lingkungan Kerja
 x2 = Komitmen Kerja
 e = Error

1. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Dengan menggunakan uji-t kita dapat memperoleh informasi tentang signifikansi dari pengaruh setiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Kriteria penentuan hipotesis sebagai berikut :

- a) Jika $p < 0,10$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 b) Jika $p > 0,10$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji F (Simultan)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria penentuan hipotesis sebagai berikut :

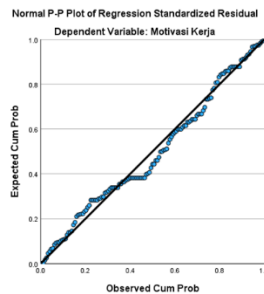
- a) Jika $p < 0,10$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 b) Jika $p > 0,10$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (Goodness of fit), adalah ukuran penting dalam regresi yang ditandai dengan R^2 . Tujuan analisis ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 digunakan untuk menunjukkan persentase variasi total dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi dilihat menggunakan adjusted R square.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Pengujian Normalitas Variabel

Berdasarkan Gambar 2, menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, artinya pola berdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.

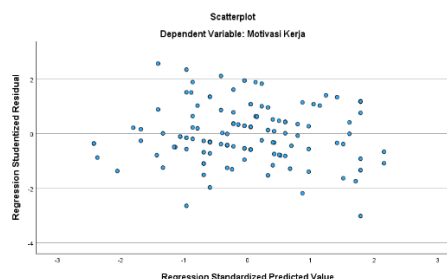
a. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,914	1,094	10	Tidak ada multikolinearitas
Komitmen Kerja	0,914	1,094	10	Tidak ada multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari nilai kritis (10) menyimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, scatterplot tidak menunjukkan pola yang jelas atau acak. Sehingga, dapat diasumsikan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien B
Constant	9,461
Lingkungan Kerja	0,281
Komitmen Kerja	0,382

Berdasarkan Tabel 3, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$y = 9,461 + 0,281 x_1 + 0,382 x_2 \tag{2}$$

Pada persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Motivasi Kerja (y) = 9,461
 Nilai konstanta persamaan regresi sebesar 9,461 menyatakan bahwa jika tidak ada lingkungan kerja dan komitmen kerja maka motivasi kerja adalah sebesar 9,461.
- 2) Lingkungan Kerja (x_1) = 0,281
 Koefisien regresi berganda variabel lingkungan kerja (x_1) sebesar 0,281 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan searah antara variabel tersebut. Dengan kata lain, jika nilai variabel independen lainnya tetap konstan, setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (x_1) akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,281 satuan atau sebaliknya.
- 3) Komitmen Kerja (x_2) = 0,382
 Koefisien regresi berganda variabel komitmen kerja (x_2) sebesar 0,382 memiliki hubungan yang positif dan searah. Dalam regresi ini menyatakan bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap komitmen kerja (x_2) mengalami kenaikan, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,382 satuan atau sebaliknya.

a. Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Nilai t	P – Value	Tingkat signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	3,197	0,002	0,10	Signifikan
Komitmen Kerja	2,798	0,006	0,10	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja (x_1) 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
 Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini terjadi karena P-value (0,002) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,10). Sehingga, dapat ditarik kesimpulannya yaitu variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja generasi Z di Kota Samarinda.
- 2) Komitmen kerja (x_2) terhadap motivasi kerja (y)
 H_0 : Komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z di Kota Samarinda
 H_2 : Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z di Kota Samarinda
 Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Hal ini terjadi karena P-value (0,006) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,10). Sehingga, dapat ditarik kesimpulannya yaitu variabel komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja generasi Z di Kota Samarinda.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji Simultan (uji F)

Nilai F	P – Value	Tingkat signifikansi	Keterangan
12,733	0,001	0,10	Signifikan

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui sebagai berikut :

- H_0 : Lingkungan kerja dan komitmen kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z di Kota Samarinda
 H_3 : Lingkungan kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z di Kota Samarinda
 Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Hal ini dikarenakan P-value (0,001) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,10). Sehingga, dapat ditarik

kesimpulannya yaitu variabel lingkungan kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap motivasi kerja generasi Z di Kota Samarinda.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R square
0,156 = 15,6%

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 0,156 atau 15,6%. Sementara itu, sebesar 84,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini termasuk dalam kategori lemah..

3.3 Pembahasan

a. Pengaruh lingkungan kerja (x_1) terhadap motivasi kerja (y)

Lingkungan sosial menjadi faktor penting dan utama bagi Generasi Z dalam mempertimbangkan untuk memilih tempat bekerja (Hanifah & Wardono, 2020), yang dimana sebagian besar Generasi Z ingin mencari tempat dan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dengan jadwal pekerjaan yang fleksibel serta kompensasi lembur yang tinggi (Stillman & Stillman, 2018). Kecemasan serta kecenderungan mengalami stress oleh Generasi Z juga terjadi pada saat mereka memasuki dunia kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh majalah Forbes, 77% Generasi Z merasakan stress di tempat kerja yang disebabkan oleh persepsi mereka tentang lingkungan kerja yang sangat kompetitif, jam kerja yang panjang dan durasi waktu yang sempit dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Generasi Z memiliki harapan untuk mendapatkan bimbingan dari atasannya dan membangun hubungan kerja yang positif, dari pernyataan tersebut mencerminkan preferensi Generasi Z terhadap suasana dan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan menyenangkan. Sejalan dengan penelitian (Baldonado, 2018), menyebutkan bahwa Generasi Z cenderung lebih memilih lingkungan pekerjaan yang dapat memberikan kebebasan dalam mengembangkan karir mereka. Generasi Z memiliki kecenderungan untuk mencari lingkungan kerja yang mendukung akselerasi dalam pengembangan karir mereka (Hanifah & Wardono, 2020).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi memiliki kategori yang kuat dan motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, dalam penelitian (Zulfikar et al., 2019) mengungkapkan bahwa jika lingkungan kerja memenuhi syarat untuk kondusif, maka motivasi karyawan akan meningkat. Tingkat motivasi yang tinggi dapat menyebabkan terciptanya komitmen organisasi yang tinggi. Karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung bekerja secara optimal dan bertanggung jawab, sehingga memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat diketahui bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Generasi Z di Kota Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja pada Generasi Z. Artinya, jika lingkungan kerja dianggap memadai, maka karyawan dari Generasi Z akan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan semangat, yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil analisis mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kenyataan tersebut mengungkapkan apabila lingkungan kerja telah cukup memadai dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan seperti adanya kemajuan teknologi, umpan balik (feedback) dan bimbingan dari atasan, serta hubungan yang suportif dapat meningkatkan motivasi kerja di tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Octavia & Anggarani, 2022) membuktikan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja yang disediakan, maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang positif dapat berdampak positif pada motivasi karyawan. Motivasi yang didorong oleh lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang disediakan melalui motivasi, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja generasi Z di Kota Samarinda.

b. Pengaruh komitmen kerja (x_2) terhadap motivasi kerja (y)

Berdasarkan penelitian (Berger, 2022), hampir 80% generasi Z menginginkan pekerjaan di tempat yang sejalan dengan nilai-nilai dan keyakinan mereka. Dalam kata lain, misi organisasi memiliki arti penting bagi mereka. (Nurqamar et al., 2022) menemukan bahwa generasi Z secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh komitmen perilaku kewargaan organisasi (organizational citizenship behavior), yang melibatkan melakukan tugas-tugas sukarela yang melebihi standar yang ditetapkan. Generasi Z menganggap perilaku tersebut sebagai hal yang penting.

Menurut (Popaitoon, 2022), dalam mengembangkan strategi retensi pegawai untuk generasi Z, organisasi dapat menyelidiki bagaimana generasi Z memberikan makna pada pekerjaan mereka. Ketika generasi Z merasakan adanya makna dalam pekerjaan mereka, keinginan mereka untuk tetap berada dalam organisasi dan mendukung kelangsungan organisasi akan meningkat. Hanya organisasi yang mampu mengembangkan strategi yang mendorong terciptanya makna tersebut yang akan mendapatkan manfaat dari karakteristik generasi Z ini. Dalam

penelitian (Qendrim, 2020) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan berdampak pada komitmen organisasi. Koefisien motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh kuat dan positif terhadap komitmen organisasi. Positif dan korelasi kuat ditemukan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat diketahui bahwa secara parsial, komitmen kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Generasi Z di Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara komitmen kerja dan motivasi kerja Generasi Z. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen kerja terhadap motivasi kerja, kenyataan tersebut mengungkapkan jika seseorang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan baik demi mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Dalam penelitian ini komitmen afektif (rasa keterikatan dan tanggung jawab) lebih dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Prabowo et al., 2021) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara komitmen kerja terhadap motivasi kerja generasi Z di Kota Samarinda.

c. Pengaruh lingkungan kerja (x_1) dan komitmen kerja (x_2) terhadap motivasi kerja (y)

Dari analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada Generasi Z di Kota Samarinda. Temuan ini didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya korelasi positif antara lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap motivasi kerja, yang menunjukkan adanya hubungan saling ketergantungan antara lingkungan kerja dan komitmen kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja. Jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya dan perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang baik, maka hal ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap motivasi kerja, kenyataan tersebut mengungkapkan apabila memiliki komitmen kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, maka hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan akan menghasilkan prestasi dan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Basuki & Maesaroh, 2017) membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama, lingkungan kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Dari hasil penelitian tersebut membuktikan dan sekaligus menjawab hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara komitmen kerja terhadap motivasi kerja generasi Z di Kota Samarinda.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z di Kota Samarinda. Selain itu, komitmen kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z di Kota Samarinda. Selain itu, lingkungan kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z di Kota Samarinda. Namun, terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja generasi Z dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu lingkungan kerja dan komitmen kerja, sementara masih ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja generasi Z. Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang melibatkan faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Baldonado, A. M. (2018). Leadership and Gen Z: Motivating Gen Z Workers and Their Impact to the Future. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1), 56–60. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0601008>
- Basuki, K., & Maesaroh, M. (2017). Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Komitmen Dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja. *Business Management Journal*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.30813/bmj.v13i1.254>
- Berger, C. (2022). Gen Z workers will be 30% of the workforce by 2030—here's what they want from their employers. *Fortune*. <https://fortune.com/2022/05/27/gen-z-workers-want-flexibility-at-work/>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidz, G. P., & Noviyati, M. (2022). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi Z. 4(7), 2763–2773.
- Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). IDENTIFIKASI FAKTOR PEMBENTUK PERILAKU PENCARI KERJA GENERASI Z DI INDONESIA. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- 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., & Anggarani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja di Mediasi Oleh Motivasi. *Sibatik Journal*, 1.
- Popaitoon, P. (2022). Fostering work meaningfulness for sustainable human resources: A study of generation Z. *Sustainability*.
- Prabowo, R. H., Fuady R, W., & Hidayah, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah". *Jurnal*

Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 50.

- Qendrim. (2020). The Impact of Motivation on Organizational Commitment: An Empirical Study with Kosovar Employees. *Prizren Social Science Journal*, 4(3), 24–32. <https://doi.org/10.32936/pssj.v4i3.187>
- Statistik, B. P. (2022). No Title. *Bps.Go.Id*. <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab1>
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PT. Pustaka Baru.
- T Santoso, E. (2015). *Raising Children in Digital Era*. PT. Elex Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. CV. Pena Persada.
- Yusuf, N., & Metiboba, S. (2018). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.
- Zulfikar, R., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2019). Peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi serta dampaknya pada komitmen organisasi karyawan. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(2), 24–31. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i2.16859>