

Motivasi Kerja Generasi Z : Kajian Literatur

Muhammad Girindra Syahdi¹, Rini Sugiarti², Fendy Suhariadi³

Fakultas Psikologi, Universitas Semarang

* Email untuk Korespondensi: F3120923055@student.usm.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

motivasi kerja
generasi Z
lingkungan kerja

Keywords:

work motivation
generation Z
work environment

Motivasi kerja memegang peran penting dalam mempengaruhi efektivitas dan kinerja karyawan di lingkungan kerja saat ini. Memahami motivasi, khususnya pada Generasi Z, penting untuk meningkatkan hasil kerjanya. Generasi Z yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012 yang tumbuh dengan kemajuan teknologi dan beragam pilihan karir. Motivasi kerja mereka tercermin dari keinginan mereka untuk berkontribusi terhadap perubahan positif, mendukung inovasi dan berdampak langsung pada tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Generasi Z dalam berbagai konteks global, khususnya di Indonesia. Dengan meninjau 20 literatur yang relevan, penelitian ini meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Generasi Z. Hasil temuan penelitian yang telah dikaji menunjukkan bahwa motivasi kerja Generasi Z dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, serta gaya kepemimpinan. Pada akhirnya, motivasi kerja Generasi Z dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Work motivation plays a crucial role in influencing the effectiveness and performance of employees in the current workplace environment. Understanding motivation, particularly in the context of Generation Z, is essential for enhancing their work outcomes. Generation Z, born between 1995 and 2012, has grown up amidst technological advancements and diverse career options. Their work motivation is reflected in their desire to contribute to positive change, support innovation, and directly impact organizational goals. This research aims to investigate the factors influencing the work motivation of Generation Z in various global contexts, particularly in Indonesia. By reviewing 20 relevant literatures, this study explores the factors affecting the work motivation of Generation Z. The research findings indicate that the work motivation of Generation Z is influenced by factors such as the work environment, organizational culture, compensation, job satisfaction, work-life balance, employee engagement, and leadership style. Ultimately, the work motivation of Generation Z is shaped by both internal and external factors.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam membentuk efisiensi dan kinerja karyawan dalam pengaturan kerja. Penting untuk memahami faktor-faktor yang mendorong motivasi bagi generasi karyawan tertentu untuk mengoptimalkan hasil kerja mereka. Di antara berbagai kelompok generasi, Generasi Z telah mengumpulkan perhatian yang signifikan di bidang motivasi kerja. Barhate, B., & Dirani (2022) memberikan definisi komprehensif tentang Generasi Z, yang berkaitan dengan kohort individu yang lahir antara tahun 1995 dan 2012, oleh karena pendidikan unik mereka di era digitalisasi, mereka memiliki karakteristik dan preferensi yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

Generasi Z telah dibesarkan di dunia yang terhubung secara teknologi, yang telah memengaruhi motivasi kerja mereka dan bagaimana mereka memandang tempat kerja. Mereka mencari pekerjaan yang memberikan tantangan intelektual, fleksibilitas, inovasi, dan kesempatan untuk mengeksplorasi kemajuan teknologi baru, dengan jenis kelamin, serta usia juga mempengaruhi motivasi kerja mereka. Dari penelitian

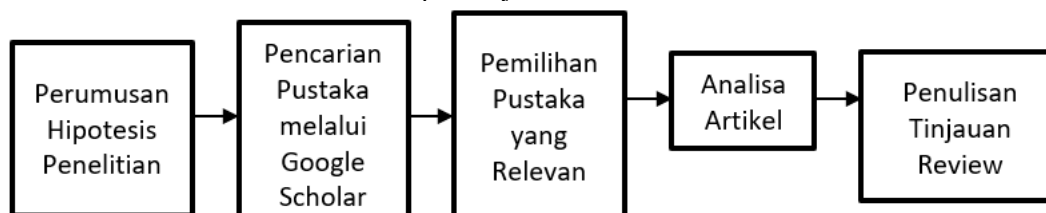
Helmida dkk., (2021) bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara pekerja laki-laki dan perempuan pada Puskesmas Utan Kabupaten Sumbawa. Selanjutnya penelitian Cahyani dkk., (2016) bahwa terdapat hubungan antara usia dengan motivasi kerja pada perawat RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. Serta penelitian bahwa motivasi kerja Generasi Z di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Lestari (2023), Suprabowo, dan Muktar (2022), dan Wijaya, Felicia, dan Kristanti (2020), seperti kebutuhan akan tantangan yang jelas dan pertumbuhan karir, dorongan untuk berkolaborasi dalam tim, pengakuan kontribusi, jam kerja yang fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan dari atasan dan kolega, adopsi teknologi, kompensasi termasuk program kesehatan, lingkungan kerja inklusif, perhatian pada kesejahteraan mental dan emosional, dan keselarasan dengan nilai-nilai dan misi organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di Generasi Z di berbagai negara di dunia, terutama Indonesia. Hipotesis dalam penelitian ini ialah ada perbedaan besar dalam faktor motivasi kerja di antara Generasi Z, dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, serta gaya kepemimpinan, berdasarkan literatur yang menggambarkan perbedaan preferensi motivasi kerja antara lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, serta gaya kepemimpinan

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur di mana pencarian komprehensif dilakukan pada database kepustakaan yang berkaitan dengan motivasi kerja Generasi Z. Sumber data yang dikumpulkan sebanyak 20 artikel berbahasa Indonesia yang dipilih oleh peneliti dari Google Scholar dengan kata kunci “motivasi kerja”, “lingkungan kerja”, “budaya organisasi”, “kompensasi”, “kepuasan kerja”, “keseimbangan kehidupan kerja”, “keterlibatan karyawan”, “gaya kepemimpinan”, “generasi z”, pada tahun 2019 hingga 2023 untuk memastikan ketepatan waktu dan relevansi informasi. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Motivasi Kerja sebagai Variabel Terikat (Dependent Variable), serta Generasi Z sebagai Variabel Bebas (Independent Variable). Penelitian dilakukan di Semarang pada bulan November 2023.

Skema pada kajian literatur ini ialah



Gambar 1. Skema Literatur Review

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Lingkungan kerja :

Tabel 1. Lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja

Nama Pengarang	Tahun	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Kesimpulan
Yuli Fajriyanti dkk.,	2023	Partisipan penelitian ini terdiri dari 141 responden Generasi Z di Kota Samarinda.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, desain penelitian yakni cross-sectional, dan metode pengumpulan data melalui kuesioner	Pengaruh parsial lingkungan dan komitmen terhadap motivasi kerja signifikan ($p \leq 0,10$). Secara simultan, keduanya juga signifikan ($p = 0,001$).	Korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja, komitmen kerja, dan motivasi kerja Generasi Z
Bernard Bińczycki dkk.,	2023	Penelitian tersebut melibatkan 649 partisipan berusia 19 hingga 28 tahun.	Penelitian ini menggunakan menggunakan metode survei dan analisis statistik, dengan desain penelitian	Motivasi tinggi ($\alpha = 0.86$), gender, dan tempat tinggal berpengaruh signifikan ($p = 0.00000$), diuji dengan Wann-Whitney U (-4.92).	Motivasi tinggi dan konsistensi skala di Industri 4.0. Hubungan signifikan faktor bonus, promosi, tempat kerja,

			kuantitatif, dan pengumpulan data melalui kuesioner.	gender, tempat tinggal, dan senioritas terhadap motivasi.
Ridhayati Farid, dan Andy Satia	2023	Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 280 pekerja Generasi Z.	Metode penelitian adalah pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan desain deskriptif dan mengumpulkan data melalui kuesioner.	Motivasi positif berpengaruh signifikan pada kinerja. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja. Kompensasi berhubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan.
Michał Czuba, dan Paulina Grabarczyk	2022	Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 152 orang perwakilan Generasi Z.	Survei sebagai metode penelitian, desain penelitian bersifat deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner.	Iklim kerja, transportasi, hubungan atasan, dan stabilitas pekerjaan memotivasi Generasi Z di konteks Prekariat dengan pengaruh signifikan dalam analisis inferensial.
Nguyen Chi Hai, dan Liswandi	2022	Peserta penelitian dari Generasi Z bekerja di berbagai perusahaan di Hanoi.	Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis data menggunakan Smart PLS 3.3.3.	Faktor gaji, promosi, kebebasan, lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh langsung pada kepuasan dan motivasi kerja, serta terdapat efek tidak langsung melalui kepuasan kerja.
Sekar Wulan Prasetyaningtyas, Cynthia Natalia, dan Triayu Sekar Utami	2022	Karyawan generasi Z usia 10-26 tahun di e-commerce Jabodetabek, bekerja minimal tiga bulan.	Desain penelitian adalah kuantitatif dengan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS). Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.	Motivasi karyawan berdampak signifikan pada kinerja, dipengaruhi oleh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja.
Iveta Ludviga, dan Inese Sluka	2023	Partisipan penelitian adalah 1195 responden dari tiga negara Eropa yang berbeda : Latvia (n=729), Polandia (n=208), dan Portugal (n=258).	Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner.	Penelitian mengungkap perbedaan nilai dan motivasi antargenerasi serta antarnegara, menyoroti keunikannya, khususnya pada

				Generasi Z di lingkungan kerja.
Zuzana Kirchmayer, dan Jana Fratričová	2020	Peserta penelitian terdiri dari 235 anggota Generasi Z yang menyelesaikan interpretasi dari kedua cerita positif dan negatif.	Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Eksperimental Berperan Subyektif (MEBS). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis konten.	<p>Terdapat empat klaster faktor yang memengaruhi kebahagiaan di tempat kerja. Klaster pekerjaan (24.5%) mencakup aspek penghargaan, pengembangan pribadi, tempat kerja, kebebasan dalam bekerja, beban kerja, kurangnya stres, waktu kerja, budaya organisasi, keamanan pekerjaan, dan organisasi. Klaster prestasi (20.2%) terfokus pada prestasi, peningkatan karier, dan pengakuan. Klaster hubungan di tempat kerja (16.2%) menyoroti rekan kerja dan kepemimpinan. Faktor di luar tempat kerja (7.4%) mencakup hari baik, kebahagiaan pribadi, pandangan positif, dan kebahagiaan.</p> <p>Motivasi kerja generasi Z dipengaruhi oleh klaster pekerjaan, prestasi, hubungan kerja, dan faktor personal.</p>
Jiří Kutlák	2020	134 peserta pada penelitian ini.	Metode penelitian yakni metode kualitatif dengan metode cerita berbasis empati (MEBS) sebagai teknik pengumpulan data yang dimana serupa dengan permainan naratif.	<p>Rekan Kerja : (78%) Pekerjaan Bermakna : (57%) Penghargaan : (55%) Kepemimpinan : (22%) Pekerjaan yang Menarik : (18%) Prestasi : (17%) Tempat Kerja : (16%) Pengakuan : (15%) Dampak : (13%) Kemajuan Karir : (12%) Faktor-faktor yang Tersisa : (<6%)</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan faktor-faktor kunci: hubungan kerja, atmosfer, remunerasi, dan makna pekerjaan. Keseimbangan kerja, keamanan pekerjaan, serta perbedaan kelompok juga berpengaruh.</p>
Bambang Septiawan, dan Endah Masrunik	2020	Peserta penelitian ini melibatkan empat individu karyawan Sultan Coffee yang termasuk dalam kategori generasi Z.	Penelitian ini bersifat kualitatif dan menitikberatkan pada penguraian deskriptif.	<p>Hubungan baik dengan manajer, komunikasi efektif, suasana santai, dan pencapaian target di lingkungan kerja.</p> <p>Minat kewirausahaan, budaya yang selaras, dan keinginan pengakuan sosial dalam budaya organisasi.</p> <p>Keunggulan di pekerjaan, kepuasan melayani pelanggan, dan pencapaian target sesuai minat dan kemampuan karyawan.</p> <p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja generasi Z di kalangan karyawan Sultan Coffee dapat dibuktikan sesuai dengan ketiga teori tersebut.</p>

					<p>4. Keseimbangan beban kerja, pemberian tugas sesuai minat, tanpa beban berlebihan.</p> <p>5. Keadilan di tempat kerja, termasuk beban kerja dan kompensasi, menciptakan kepuasan kerja dengan keyakinan beban kerja yang adil.</p> <p>6. Peran penting manajer, perlakuan adil dari sesama karyawan, terutama manajer, dalam kepemimpinan.</p> <p>7. Pencapaian target, kesejahteraan ekonomi, dan harapan kompensasi seimbang dengan beban kerja karyawan.</p>
Khemmaya Kiniman, dan Napitchya Cherdchom	2019	Para peserta penelitian terdiri dari 17 perawat terdaftar yang bekerja di sebuah rumah sakit swasta di provinsi Chonburi.	Penelitian ini bersifat kualitatif. Alat penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah wawancara semi-struktural; Data dianalisis melalui metode analisis konten.	Kelompok kerja (3 partisipan), keluarga (2 partisipan), upah, dan manfaat (2 partisipan), sifat pekerjaan (1 partisipan), pengakuan (1 partisipan), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (2 partisipan), kemajuan karir (1 partisipan), penghargaan (1 partisipan), dan lingkungan kerja (1 partisipan).	Faktor-faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja perawat terdaftar Generasi Z adalah tim kerja, keluarga, remunerasi, dan manfaat.
Emma Riksen, dan Tamara Spies	2023	Studi EY fokus karyawan Generasi Z (lahir 1995-2005), dipilih tanpa memandang jenis kelamin/pengalaman. Sampel penelitian 13 peserta.	Penelitian kualitatif dengan wawancara semi-struktural dan dokumen perusahaan. Data utama dari wawancara, data sekunder dari presentasi, laporan, dan artikel EY.	Komunikasi : (9 responden), kepemimpinan : (11 responden), lingkungan kerja : (11 reponden).	Temuan penelitian berdampak besar pada perusahaan dan pemimpin, berkontribusi pada pemahaman keterampilan kepemimpinan Generasi Z, fokus pada komunikasi, hubungan, dan lingkungan kerja.

2. Budaya Organisasi :

Tabel 2. Budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Kesimpulan
Zuzana Kirchmayer, dan Jana Fratričová	2020	Slovakia	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi Generasi Z mengenai faktor-faktor	Peserta penelitian terdiri dari 235 anggota Generasi Z yang menyelesaikan interpretasi dari	Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Eksperimental Berperan Subyektif (MEBS).	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.

			motivasi kerja mereka.	kedua cerita positif dan negatif.	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis konten.		
Bambang Septiawan, dan Endah Masrunik	2020	Indonesia	Penelitian ini bertujuan menganalisis motivasi kerja karyawan di Sultan Coffee, sejalan dengan teori utama, teori proses, dan teori kontemporer yang relevan.	Peserta penelitian ini melibatkan empat individu karyawan Sultan Coffee yang termasuk dalam kategori generasi Z.	Penelitian ini bersifat kualitatif dan menitikberatkan pada penguraian deskriptif.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.

3. Kompensasi
Tabel 3. Kompensasi mempengaruhi motivasi kerja

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Implikasi
Bernard Bińczycki dkk.,	2023	Polandia	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan faktor motivasi kerja yang signifikan untuk Generasi Z di Polandia	Penelitian tersebut melibatkan 649 partisipan berusia 19 hingga 28 tahun.	Penelitian ini menggunakan metode survei dan analisis statistik, dengan desain penelitian kuantitatif, dan pengumpulan data melalui kuesioner.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.
Ridhayati Farid, dan Andy Satia	2023	Indonesia	Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pekerja Generasi Z di Kota Batam.	Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 280 pekerja Generasi Z.	Metode penelitian adalah pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan desain deskriptif dan mengumpulkan data melalui kuesioner.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.
Antonia Caesarly Santosa, dan I Gede Adiputra	2023	Indonesia	Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis motivasi kerja melalui reward dan iklim organisasi pada Generasi Z di Jakarta.	Peserta penelitian adalah pegawai di Jakarta khususnya Generasi Z.	Desain penelitian adalah Pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data dengan kuesioner.	Koefisien determinasi sebesar 0,460 menunjukkan bahwa 46% motivasi kerja dijelaskan oleh struktur penghargaan dan iklim, sisanya 54% oleh variabel independen lain.	Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai Gen Z di Jakarta, dengan gaji sebagai faktor

						paling berpengaruh.	
Nguyen Chi Hai, dan Liswandi	2022	Vietnam	Tujuan penelitian ini untuk memeriksa motivasi kerja Generasi Z selama pandemi COVID-19 di Hanoi, Vietnam.	Peserta penelitian dari Generasi Z bekerja di berbagai perusahaan di Hanoi.	Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis data menggunakan Smart PLS 3.3.3.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.
Rajorshi Ganguli, dan Suresh Chandra Padhy	2023	India	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa korelasi antara motivasi kerja dan retensi pekerja Generasi Z.	Partisipan penelitian adalah 755 individu Generasi Z yang bekerja di berbagai organisasi di India.	Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei online.	Motivasi memengaruhi retensi ($t=18,342, p<.01$); pendidikan tidak memoderasi. Jenis kelamin positif dan dimoderasi ($t=14,826, p<.01, t=-0,238, p<.01$). Pendapatan positif dan dimoderasi ($t=2,129, p<.05, t=3,919, p<.01$). Industri tidak berpengaruh ($t=0,561, p>.05$), tapi dimoderasi ($t=3,918, p<.01$).	Motivasi berpengaruh terhadap retensi Generasi Z, dimoderasi jenis kelamin, pendapatan, dan industri.
Ayu Ramadhani, dan Ayu Dwi Nindyati	2022	Indonesia	Tujuan dari penelitian adalah untuk menjelaskan makna berkerja generasi Z di Jakarta.	Partisipan penelitian yakni generasi Z yang berusia 18-24 tahun yang sedang bekerja di DKI Jakarta, dengan jumlah sebanyak 219 orang.	Desain penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Metode pengumpulan data melalui teknik convenience sampling.	Jenis pekerjaan, dimensi job 3.42, dimensi career 3.68, dan dimensi calling 3.40. Usia 18-24 tahun, dimensi job 3.43, dimensi career 3.77, dan dimensi calling 3.48. Penghasilan perbulan <1-5 Juta, dimensi job 3.45, >5-10 Juta dimensi job 3.104, <1-5 Juta dimensi career 3.708, >5-	Generasi Z mayoritas memiliki makna kerja tinggi di job, career, dan calling, didorong oleh motivasi finansial, pengembangan karir, dan passion. Aspek demografis dan penghasilan memengaruhi dimensi kerja.

						10 Juta dimensi career 3.246, <1-5 Juta dimensi calling 3.382, dan >5-10 Juta dimensi calling 3.552.	
Edyta Bielińska Dusza	2022	Polandia	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak perbedaan generasi pada persepsi alat motivasi.	Peserta penelitian termasuk Generasi X, Y dan Z di Polandia.	Metode penelitian dengan metode kuantitatif dengan desain penelitian survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner.	Motivasi kerja Generasi Z tinggi (92%). Kenaikan gaji dominan sebagai motivator utama, disetujui lebih dari 30% Generasi X dan Z. Bagi Generasi Z, nilai kerja sama tim (57%) tertinggi, diikuti pelatihan tambahan (21%) dan program keuntungan (19%). Berbagi kesuksesan dengan tim dianggap kurang penting (12%).	Penelitian menyoroti peran krusial motivasi kerja dalam karier responden. Tingkat motivasi dan kepuasan bervariasi antar generasi X, Y, dan Z. Sistem insentif dapat diukur dengan NPS. Keterlibatan karyawan setelah jam kerja juga berbeda antar generasi.
Bambang Septiawan, dan Endah Masrunik	2020	Indonesia	Penelitian ini bertujuan menganalisis motivasi kerja karyawan di Sultan Coffee, sejalan dengan teori utama, teori proses, dan teori	Peserta penelitian ini melibatkan empat individu karyawan Sultan Coffee yang termasuk dalam kategori generasi Z.	Penelitian ini bersifat kualitatif dan menitikberatkan pada penguraian deskriptif.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.

			kontemporer yang relevan.				
Khemmaya Kiniman, dan Napitchya Cherdchom	2019	Thailand	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor motivasi kerja perawat generasi Z dan menyusun pedoman peningkatan motivasi di rumah sakit swasta di Chonburi.	Para peserta penelitian terdiri dari 17 perawat yang bekerja di sebuah rumah sakit swasta di provinsi Chonburi.	Penelitian ini bersifat kualitatif. Alat penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah wawancara semi-struktural; Data dianalisis melalui metode analisis konten.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.

4. Kepuasan kerja:

Tabel 4. Kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Implikasi
Nguyen Chi Hai, dan Liswandi	2022	Vietnam	Tujuan penelitian ini untuk memeriksa motivasi kerja Generasi Z selama pandemi COVID-19 di Hanoi, Vietnam.	Peserta penelitian dari Generasi Z bekerja di berbagai perusahaan di Hanoi.	Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis data menggunakan Smart PLS 3.3.3.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.
Bambang Septiawan, dan Endah Masrunik	2020	Indonesia	Penelitian ini bertujuan menganalisis motivasi kerja karyawan di Sultan Coffee, sejalan dengan teori utama, teori proses, dan teori kontemporer yang relevan.	Peserta penelitian ini melibatkan empat individu karyawan Sultan Coffee yang termasuk dalam kategori generasi Z.	Penelitian ini bersifat kualitatif dan menitikberatkan pada penguraian deskriptif.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.

5. Keseimbangan kehidupan kerja :

Tabel 5. Keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi motivasi kerja

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Implikasi
Joanna Niezurawska dkk.,	2022	Amerika Serikat	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menciptakan model motivasi baru untuk pekerja	Peserta penelitian adalah karyawan Generasi Z di Polandia.	Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis faktor, serta survei	Data Q3 menunjukkan tiga faktor utama, mencakup 65,3% varians.	Generasi Z menghargai keseimbangan hidup-kerja, terutama melalui

			Generasi Z di Polandia.		online untuk pengumpulan data.	Faktor 1 (31,7%), Faktor 2 (16,95%), dan Faktor 3 (16,64%).	konsep Hygge, yang memengaruhi motivasi dan keberhasilan perusahaan.
Zuzana Kirchmayer, dan Jana Fratričová	2020	Slovakia	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi Generasi Z mengenai faktor-faktor motivasi kerja mereka.	Peserta penelitian terdiri dari 235 anggota Generasi Z yang menyelesaikan interpretasi dari kedua cerita positif dan negatif.	Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Eksperimental Berperan Subyektif (MEBS). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis konten.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.
Bambang Septiawan, dan Endah Masrunik	2020	Indonesia	Penelitian ini bertujuan menganalisis motivasi kerja karyawan di Sultan Coffee, sejalan dengan teori utama, teori proses, dan teori kontemporer yang relevan.	Peserta penelitian ini melibatkan empat individu karyawan Sultan Coffee yang termasuk dalam kategori generasi Z.	Penelitian ini bersifat kualitatif dan menitikberatkan pada penguraian deskriptif.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.
Khemmaya Kiniman, dan Napitchya Cherdchom	2019	Thailand	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor motivasi kerja perawat generasi Z dan menyusun pedoman peningkatan motivasi di rumah sakit swasta di Chonburi.	Para peserta penelitian terdiri dari 17 perawat terdaftar yang bekerja di sebuah rumah sakit swasta di provinsi Chonburi.	Penelitian ini bersifat kualitatif. Alat penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah wawancara semi-struktural; Data dianalisis melalui metode analisis konten.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.

6. Keterlibatan karyawan :

Tabel 6. Keterlibatan karyawan mempengaruhi motivasi kerja

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Implikasi
Edyta Bieleńska Dusza	2022	Polandia	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak perbedaan generasi pada persepsi alat motivasi.	Peserta penelitian termasuk Generasi X, Y dan Z di Polandia.	Metode penelitian dengan metode kuantitatif dengan desain penelitian survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 2.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 2.

Bambang Septiawan, dan Endah Masrunik	2020	Indonesia	Penelitian ini bertujuan menganalisis motivasi kerja karyawan di Sultan Coffee, sejalan dengan teori utama, teori proses, dan teori kontemporer yang relevan.	Peserta penelitian ini melibatkan empat individu karyawan Sultan Coffee yang termasuk dalam kategori generasi Z.	Penelitian ini bersifat kualitatif dan menitikberatkan pada penguraian deskriptif.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.
Khemmaya Kiniman, dan Napitchya Cherdchom	2019	Thailand	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor motivasi kerja perawat generasi Z dan menyusun pedoman peningkatan motivasi di rumah sakit swasta di Chonburi.	Para peserta penelitian terdiri dari 17 perawat terdaftar yang bekerja di sebuah rumah sakit swasta di provinsi Chonburi.	Penelitian ini bersifat kualitatif. Alat penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah wawancara semi-struktural; Data dianalisis melalui metode analisis konten.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.

7. Gaya kepemimpinan :

Tabel 7. Gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Implikasi
Sekar Wulan Prasetyaningtyas, Cynthia Natalia, dan Triayu Sekar Utami	2022	Indonesia	Penelitian bertujuan mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan, karakteristik kerja, dan lingkungan terhadap motivasi serta kinerja karyawan Generasi Z.	Karyawan generasi Z usia 10-26 tahun di e-commerce Jabodetabek, bekerja minimal tiga bulan.	Desain penelitian yakni kuantitatif dengan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS). Analisi data dengan SmartPLS 3.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.
Zuzana Kirchmayer, dan Jana Fratričová	2020	Slovakia	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi Generasi Z mengenai faktor-faktor motivasi kerja mereka.	Peserta penelitian terdiri dari 235 anggota Generasi Z yang menyelesaikan interpretasi dari kedua cerita positif dan negatif.	Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Eksperimental Berperan Subyektif (MEBS). Teknik analisis data yang digunakan adalah	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.

					analisis konten.		
					Metode penelitian yakni metode kualitatif dengan metode cerita berbasis empati (MEBS) sebagai teknik pengumpulan data yang dimana serupa dengan permainan naratif.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini telah dijabarkan pada tabel 1.
Jiří Kutlák	2020	Republik Ceko	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengenali dan membandingkan bersama-sama faktor-faktor motivasi dan hambatan yang ada dalam konteks Republik Ceko.	134 peserta pada penelitian ini.			
Bambang Septiawan, dan Endah Masrunik	2020	Indonesia	Penelitian ini bertujuan menganalisis motivasi kerja karyawan di Sultan Coffee, sejalan dengan teori utama, teori proses, dan teori kontemporer yang relevan.	Peserta penelitian ini melibatkan empat individu karyawan Sultan Coffee yang termasuk dalam kategori generasi Z.	Penelitian ini bersifat kualitatif dan menitikberatkan pada penguraian deskriptif.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.
Timori Kansaki dkk.,	2021	Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk secara empiris membuktikan dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Generasi Z.	Populasi yang diacu dalam penelitian ini adalah mahasiswa dan mahasiswi Politeknik Cendana dari angkatan 2018-2019, dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden.	Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif melalui metode survei. Analisis data yang digunakan yakni analisis korelasi.	Ada signifikansi parsial antara gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja (korelasi positif, 0,290). Gaya otokratis berdampak signifikan negatif (korelasi - 0,325). Secara simultan, keduanya mempengaruhi motivasi (korelasi 0,390), R Square 0,152.	Hasil menunjukkan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja Generasi Z di Politeknik Cendana. Temuan memberi wawasan penting.

Emma Riksen, dan Tamara Spies	2023	Swedia	Riset ini bermaksud menguraikan dampak kepemimpinan lunak pada motivasi dan keterlibatan Generasi Z dalam teori ilmiah.	Studi EY fokus karyawan Generasi Z (lahir 1995-2005), dipilih tanpa memandang jenis kelamin/pengalaman. Sampel penelitian 13 peserta.	Penelitian kualitatif dengan wawancara semi-struktural dan dokumen perusahaan. Data utama dari wawancara, data sekunder dari presentasi, laporan, dan artikel EY.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.	Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada tabel 1.
-------------------------------------	------	--------	---	---	---	---	---

PEMBAHASAN

Teori Herzberg menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dibagi menjadi 2 yakni faktor eksternal serta faktor internal. Dimana faktor eksternal apabila faktor atau kondisinya tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, faktor eksternalnya adalah gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, fringe benefits, kebijakan dan prosedur, serta hubungan interpersonal. Untuk faktor internal dimana apabila tidak adanya kondisi tersebut tidak serta merta menunjukkan bahwa kondisi tersebut sangat tidak memuaskan. Namun apabila kondisi atau faktor tersebut ada maka akan membentuk motivasi yang kuat sehingga membawa hasil kinerja yang baik, faktor internalnya yakni pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, serta kesempatan untuk berkembang (Tewal et al., 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja generasi z apabila dikaitkan dengan teori Herzberg maka terdapat 12 faktor dari 13 faktor yang telah ditinjau yang termasuk dalam teori tersebut yakni lingkungan kerja (keamanan kerja, kondisi kerja, serta hubungan interpersonal), budaya organisasi (kebijakan, serta prosedur), kompensasi (gaji, dan fringe benefits), kepuasan kerja (pencapaian prestasi, serta pengakuan), keseimbangan kehidupan kerja (kesempatan untuk berkembang), keterlibatan karyawan (tanggung jawab, kemajuan, serta pekerjaan itu sendiri), dan gaya kepemimpinan (kesempatan untuk berkembang). Faktor-faktor dari teori yang tidak terdapat pada kajian literatur ini yakni status.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Itsar dan Suhartini (2021), antara lain faktor internal yang muncul dari dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang muncul dari luar seseorang. Faktor internal seperti sikap kerja, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain, serta faktor eksternal yang bersangkutan seperti manajemen, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja generasi z dari kajian literatur ini apabila dikaitkan dengan teori Itsar dan Suhartini maka keseluruhan faktor-faktor yang telah ditinjau termasuk dalam teori tersebut yakni lingkungan kerja (sikap kerja, pengalaman, gaji, serta lingkungan kerja), budaya organisasi (minat, serta manajemen), kepuasan kerja (kepuasan), keseimbangan kehidupan kerja (tidak terdapat di teori), keterlibatan karyawan (manajemen), dan gaya kepemimpinan (kepemimpinan).

Faktor motivasi menurut Mangkunegara (2020), pada dasarnya dibagi menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal yakni : faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan mendorongnya untuk berprestasi, faktor internal tersebut antara lain : prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta pengembangan potensi individu (promosi). Selanjutnya, faktor eksternal adalah faktor yang terjadi dari luar karyawan. dan dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, faktor eksternal tersebut antara lain : upah, kondisi kerja, serta supervisi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja generasi z dari kajian literatur ini apabila dikaitkan dengan teori Prabu Mangkunegara maka keseluruhan faktor-faktor yang telah ditinjau termasuk dalam teori tersebut yakni lingkungan kerja (prestasi, tanggung jawab, pengembangan potensi individu (promosi), upah, kondisi kerja, serta supervisi), budaya organisasi (prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pengembangan potensi individu (promosi), upah, kondisi kerja, serta supervisi), kompensasi (prestasi, serta upah), kepuasan kerja (prestasi), keseimbangan kehidupan kerja (tanggung jawab), keterlibatan karyawan (prestasi), dan gaya kepemimpinan (pengakuan, serta tanggung jawab).

KESIMPULAN

Rumusan artikel, hasil dan pembahasan yang diteliti dan dibahas dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa merumuskan hipotesis untuk penelitian selanjutnya yakni motivasi kerja dipengaruhi oleh

faktor internal dan faktor eksternal. Saran penelitian selanjutnya ialah untuk mengkaji lebih detail interaksi antara berbagai faktor penting dalam konteks organisasi seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini dapat mencakup pengujian pengaruh langsung dan interaksi antara variabel variabel tersebut terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation z: A systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1), 139–157. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Bińczycki, B., Łukasiński, W., & Dorocki, S. (2023). Determinants of Motivation to Work in Terms of Industry 4.0—The Gen Z Perspective. *Sustainability*, 15(15), 1–14. <https://doi.org/10.3390/su151512069>
- Cahyani, I. D., Wahyuni, I., Kurniawan, B., Peminatan, M., Dan, K., Kerja, K., ... Keselamatan, B. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 2356–3346.
- Czuba, M., & Grabarczyk, P. (2022). The central and eastern European online library (www.ceeol.com). *International Journal of New Economics and Social Sciences*, 15(1), 191–201. https://doi.org/10.1300/J123v53n01_15
- Dusza, E. B. (2022). The Motivation of Generations: What Drives Generation X, Y, Z? *Journal of Human Resources Management Research*, 2022, 1–14. <https://doi.org/10.5171/2022.637177>
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., Ulfa, S., & Hadiyanti, E. (2023). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Farid, R., & Andy Satia. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. *BALANCE : Economic, Business, Management, and Accounting Journal*, 20(2).
- Ganguli, R., & Padhy, S. C. (2023). Moderating Effect of Demographic Factors on the Relationship Between Work Motivation and Employee Retention of Gen Z. <https://doi.org/10.1177/09711023231197819>
- Hai, N. C., & Liswandi. (2022). The Analysis Of Gen Z's Work Motivation During Covid-19 Pandemic: The Mediating Effects Of Job Satisfaction, Hanoi, Vietnam. *The 6 Th International Conference on Family Business and Entrepreneurship*.
- Helmida, B. E., Wardani, R., & Harianto, H. (2021). Analisis Perbandingan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Puskesmas Utan Kabupaten Sumbawa. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 10(3), 215–226. <https://doi.org/10.29303/jmm.v10i3.666>
- Kansaki, T., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Ciamas, E. S., & Arwin. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46–50. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i2.284>
- Kiniman, K., & Cherdchom, N. (2019). Work Motivation of Registered Nurses in Generation Z in a Private Hospital in Chonburi Province. *Hrd Journal*, 10(2).
- Kirchmayer, Z., & Fratričová, J. (2020). What motivates generation Z at work? Insights into motivation drivers of business students in Slovakia. *Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020*, (April), 6019–6030.
- Kutlák, J. (2020). Motivation Drivers and Barriers of Generation Z At Work: Mebs Method. *16th Annual International Bata Conference for Ph.D. Students and Young Researchers*, 322–331. <https://doi.org/10.7441/dokbat.2020.27>
- Lestari, D. P. (2023). *Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z Di Indonesia: Pendekatan Mixedmethods Menggunakan Skala Motivasi Kerja Multidimensional (MWMS)*. Dipenogoro University.
- Ludviga, I., & Sluka, I. (2023). Work values and motivating factors of generation Z—the analysis of empirical research in Poland, Portugal, and Latvia. *Managing Generation Z*, 4(4), 31–59. <https://doi.org/10.4324/9781003353935-4>
- Niezurawska, J., Kycia, R. A., Ludviga, I., & Niemczynowicz, A. (2022). Model of work motivation based on happiness: pandemic related study. *General Economics*, 1–13.
- Prasetyaningtyas, S., Natalia, C., & Utami, T. (2022). Factors Affecting Gen Z Work Performance: Case Study From E-Commerce Industry in Jabodetabek. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.12>
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran Makna Kerja Bagi Generasi Z Di Jakarta. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(01), 41–60.
- Riksen, E., & Spies, T. (2023). *Leading with Soft Skill-Z: An exploratory case study on the influence of soft*

- leadership skills on the motivation and engagement of Generation Z as employees*. Jönköping University.
- Santosa, A. C., & Adiputra, I. G. (2023). Analysis Of Work Motivation Through Rewards And Organizational Climate In Generation Z In Jakarta. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(02).
- Septiawan, B., & Masrunik, E. (2020). Motivation of Generation Z at Work. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 74–82. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i2.9044>
- Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Millennial Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Megaindo Gemilang Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 403. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16517>
- Wijaya, M., Felicia, & Kristanti, M. (2020). Motivasi Dan Tipe Perilaku Komplain Generasi Z Pada Layanan Hotel Di Indonesia. *Jurnal Hospitality Dan ...*, 8(1), 136–146.