AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 4, No. 1, Januari 2024

GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja

Pramitha Kusuma Putri
Universitas Tamansiswa Palembang, Indonesia
paramithakusumaputri@gmail.com

Submitted: 09th Sept 2023 | **Edited**: 17th Dec 2023 | **Issued**: 01st Jan 2024

Cited on: Putri, P. K. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *4*(1), 30-38.

ABSTRACT

Generation Z, born between 1997 and 2012, has grown and developed in the digital era, exhibiting distinct characteristics in terms of personality and work motivation compared to previous generations. This research aims to analyze the impact of personality and motivation on the work productivity of Generation Z in the workplace. The study employs a quantitative method with a survey approach, targeting a sample of 200 Generation Z workers employed in various companies in Palembang city. Data is collected through a questionnaire containing questions about personality, motivation, and work productivity. The results of the research indicate that personality and motivation significantly influence the work productivity of Generation Z. Open, flexible, and future-oriented personalities positively affect the work productivity of Generation Z. Specifically, an open personality encourages Generation Z to adapt more easily to changes and new situations. Intrinsic motivation, characterized by the desire to engage in activities for pleasure or satisfaction, also enhances the work productivity of Generation Z. This is because intrinsic motivation propels Generation Z to work with enthusiasm and commitment.

Keywords: **Generation Z, Workplace, Personality, Motivation, Work productivity**

PENDAHULUAN

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997-2012, merupakan generasi yang tumbuh dan berkembang di era digital (Bambang, et al., 2020). Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, termasuk dalam hal kepribadian dan motivasi kerja. Generasi Z memiliki paradigma kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Z lebih mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta lebih mengutamakan kepuasan kerja daripada gaji (Fadhli & Khusnia, 2021). Selain itu, generasi Z juga lebih mengutamakan kerja tim dan kerja yang bermakna.

Kepribadian dan motivasi merupakan dua faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja (Malau & Muhammad, 2022). Kepribadian yang terbuka, fleksibel, dan memiliki orientasi ke masa depan dapat mendorong generasi Z untuk lebih mudah

beradaptasi dengan perubahan dan situasi baru. Kepribadian yang fleksibel dapat mendorong generasi Z untuk lebih mudah menerima perbedaan dan menyelesaikan konflik. Kepribadian yang memiliki orientasi ke masa depan dapat mendorong generasi Z untuk lebih bersemangat dan termotivasi untuk mencapai tujuan.

Motivasi intrinsik, yang berupa keinginan untuk melakukan sesuatu karena hal tersebut menyenangkan atau memuaskan, juga dapat meningkatkan produktivitas kerja generasi Z (Octavia, et al., 2020). Hal ini karena motivasi intrinsik dapat mendorong generasi Z untuk bekerja dengan penuh semangat dan komitmen. Motivasi ekstrinsik, yang berupa keinginan untuk mendapatkan imbalan atau menghindari hukuman, juga dapat meningkatkan produktivitas kerja generasi Z. Namun, motivasi ekstrinsik yang terlalu tinggi dapat menyebabkan generasi Z menjadi kurang kreatif dan inovatif.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepribadian dan motivasi dapat memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Hafidz & Noviyati, tahun 2022) menunjukkan bahwa kepribadian yang terbuka, fleksibel, dan memiliki orientasi ke masa depan secara positif memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Febrianty, & Muhammad, tahun 2023) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara positif memengaruhi produktivitas kerja.

LANDASAN TEORI

Generasi Z, yang umumnya terdiri dari individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, memiliki karakteristik perilaku kerja yang unik (Ginting, 2022). Pertama, generasi ini cenderung lebih terhubung dengan teknologi dan digitalisasi dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tumbuh dalam era teknologi informasi yang pesat, sehingga memiliki keterampilan teknologi yang kuat dan memandang teknologi sebagai alat integral dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan. Keterampilan multitasking dan fleksibilitas mereka dalam mengadopsi perubahan teknologi membuat mereka efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Kedua, Generasi Z memiliki kecenderungan untuk mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan. Mereka cenderung lebih suka bekerja pada proyek-proyek yang memiliki dampak positif dan memberikan nilai tambah bagi masyarakat (Sari, et al., 2020). Aspek keberlanjutan, tanggung jawab sosial perusahaan, dan pengembangan pribadi menjadi faktor penting dalam memilih pekerjaan. Fleksibilitas waktu dan tempat kerja juga dianggap penting oleh Generasi Z, yang cenderung menghargai keseimbangan

antara kehidupan pribadi dan profesional. Oleh karena itu, pemimpin organisasi perlu memahami nilai-nilai ini untuk mengoptimalkan potensi dan produktivitas anggota tim Generasi Z.

Keterkaitan antara kepribadian dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan Generasi Z menunjukkan hubungan yang kompleks dan signifikan dalam konteks dunia kerja modern (Pratiwi & Nugrohoseno, 2019). Pertama-tama, kepribadian Generasi Z, yang cenderung terbuka, fleksibel, dan memiliki orientasi ke masa depan, secara positif memengaruhi produktivitas kerja mereka (Tekege, et al., 2018). Kepribadian yang terbuka memicu kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan dan situasi baru, sesuatu yang sering terjadi dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berubah-ubah.

Kedua, motivasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas Generasi Z di tempat kerja. Motivasi, yang berasal dari keinginan internal untuk melakukan pekerjaan karena hal tersebut dianggap menyenangkan atau memuaskan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh semangat dan berkomitmen (Ismail & Nugroho, 2022). Karyawan Generasi Z yang merasakan kepuasan dari pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berkontribusi positif terhadap produktivitas tim.

Selanjutnya, keterkaitan antara kepribadian dan motivasi termanifestasi dalam cara Generasi Z berinteraksi dengan teknologi di era digital. Kepribadian yang terbuka terhadap teknologi dan motivasi intrinsik untuk menguasai atau menciptakan teknologi baru dapat mempercepat adaptasi terhadap alat-alat kerja digital, meningkatkan efisiensi, dan secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas (Mahardika, et al., 2022).

Pemahaman yang mendalam tentang kepribadian dan motivasi karyawan Generasi Z memungkinkan perusahaan untuk menyusun strategi manajemen yang lebih efektif (Wahyuni, et al., 2023). Dengan memahami kebutuhan dan preferensi mereka, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi, memberikan tantangan yang memotivasi, dan memastikan keseimbangan antara kepuasan pribadi dengan tujuan perusahaan, semua faktor ini dapat mengoptimalkan produktivitas kerja Generasi Z.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan mencakup:

1. Kerangka pemikiran penelitian adalah kuantitatif dengan konsep deduktif

2. Metode penelitian adalah asosiatif
3. Metode analisis adalah regresi linear
4. Populasi penelitian adalah karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan/ organisasi swasta di kota Palembang.
5. Teknik sampel menggunakan acak sederhana, dengan jumlah sampel 200 orang.
6. Data penelitian dikumpulkan melalui sebaran kuesioner menggunakan google formulir
7. Media penyebaran kuesioner adalah whatsapp dan email

HASIL PENELITIAN

Analisis Hasil Kuesioner

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan generasi z adalah dukungan positif lingkungan kerja (rekan kerja dan pimpinan) dengan persentasi jawaban 63%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z sangat membutuhkan dukungan dan apresiasi dari rekan kerja dan pimpinannya. Dukungan positif lingkungan kerja dapat berupa hal-hal di antaranya:

1. Rekan kerja yang saling menghargai dan menghormati
2. Pimpinan yang suportif dan memberikan bimbingan
3. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman

Hasil sebaran kuesioner yang menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh terhadap kepribadian karyawan generasi Z adalah kepercayaan diri dengan persentase jawaban sebesar 52%, mengindikasikan bahwa sebagian besar responden dari generasi Z merasa bahwa kepercayaan diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepribadian. Dalam konteks ini, kepercayaan diri dapat diartikan sebagai tingkat keyakinan atau rasa percaya diri yang dimiliki oleh karyawan generasi Z terhadap kemampuan dan potensi diri mereka. Persentase jawaban sebesar 52% menunjukkan bahwa mayoritas responden menganggap bahwa tingkat kepercayaan diri memainkan peran penting dalam membentuk kepribadian yang baik dalam dunia kerja. Hal ini bisa memiliki implikasi misalnya, tingginya kepercayaan diri dapat berkontribusi positif terhadap produktivitas, kemampuan beradaptasi, dan kemauan untuk mengambil inisiatif di tempat kerja (Pramono, 2020). Sebaliknya, rendahnya kepercayaan diri dapat menjadi tantangan dalam pengembangan karir dan interaksi sosial di lingkungan kerja.

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa indikator yang paling berpengaruh

terhadap produktivitas kerja karyawan generasi z adalah pengembangan diri dengan persentasi jawaban 58%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z sangat membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilannya. Karyawan generasi Z adalah generasi yang lahir di era digital dan telah terpapar dengan teknologi sejak dini. Mereka memiliki karakter yang mandiri, kreatif, dan selalu ingin belajar hal-hal baru. Oleh karena itu, mereka membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilannya agar dapat bersaing di dunia kerja yang semakin kompetitif. Pengembangan diri dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti:

1. Pelatihan dan pengembangan
2. Pendidikan formal
3. Pengalaman kerja
4. Networking

Pengembangan diri dapat memberikan dampak positif bagi produktivitas kerja karyawan generasi Z, antara lain:

1. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
2. Meningkatkan kreativitas dan inovasi
3. Meningkatkan motivasi kerja

Analisis Hasil Penelitian Parsial

Hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan generasi Z dengan koefisien regresi sebesar 0.638 membawa implikasi yang signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kepribadian dapat dianggap sebagai variabel prediktor yang memiliki dampak positif terhadap tingkat produktivitas karyawan generasi Z. Koefisien regresi sebesar 0.638 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel kepribadian dapat diikuti oleh peningkatan sekitar 0.638 satuan dalam produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi dapat memperhatikan aspek kepribadian saat merekrut atau mengelola karyawan generasi Z untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

Dalam konteks praktis, hasil ini memberikan pandangan kepada manajer dan pemimpin organisasi untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif. Fokus pada pengembangan kepribadian karyawan generasi Z dapat menjadi langkah kunci dalam mencapai tujuan produktivitas (langgeng & Septiani, 2020). Pemahaman

lebih dalam tentang bagaimana kepribadian memengaruhi kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk melibatkan karyawan secara lebih personal dan memotivasi mereka secara lebih efektif. Selain itu, organisasi dapat mempertimbangkan pelatihan dan pengembangan kepribadian sebagai bagian dari program manajemen karyawan untuk memperkuat aspek-aspek yang terkait dengan peningkatan produktivitas.

Hasil analisis regresi yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan generasi Z, dengan koefisien regresi sebesar 0.247, menunjukkan pentingnya faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Koefisien regresi yang positif ini menggambarkan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja dapat dihubungkan dengan peningkatan sekitar 0.247 satuan dalam produktivitas karyawan. Temuan ini memiliki implikasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, memberikan dorongan kepada organisasi untuk lebih memperhatikan dan mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan generasi Z.

Secara logis, pemahaman bahwa motivasi kerja memengaruhi produktivitas memberikan petunjuk kepada manajer dan pemimpin organisasi tentang cara meningkatkan kinerja karyawan generasi Z. Strategi pengelolaan yang menekankan pada pengenalan dan pemberian dorongan terhadap faktor-faktor motivasi karyawan, seperti pengakuan, peluang pengembangan, atau peningkatan tanggung jawab, dapat menjadi langkah-langkah efektif. Selain itu, organisasi dapat merancang program-program insentif yang dirancang khusus untuk membangkitkan motivasi karyawan generasi Z, mengingat karakteristik dan nilai-nilai yang mungkin berbeda dengan generasi sebelumnya.

Analisis Hasil Penelitian Simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi, kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan generasi Z dengan koefisien determinasi sebesar 0.428. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian dan motivasi kerja dapat menjelaskan 42,8% variabel produktivitas kerja karyawan generasi Z. Koefisien determinasi sebesar 0.428 menunjukkan bahwa kepribadian dan motivasi kerja adalah dua faktor yang cukup penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan generasi Z. Namun, masih ada faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan generasi Z, seperti lingkungan kerja, keterampilan, dan pengalaman kerja.

Kepribadian adalah karakteristik yang melekat pada diri seseorang dan mempengaruhi cara berpikir, berperilaku, dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian karyawan generasi Z dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka, antara lain melalui:

1. Orientasi pada hasil. Karyawan generasi Z yang memiliki orientasi pada hasil akan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Kreativitas dan inovasi. Karyawan generasi Z yang kreatif dan inovatif akan cenderung lebih mampu menghasilkan ide-ide baru dan menyelesaikan masalah dengan cara yang lebih efektif.
3. Kolaborasi. Karyawan generasi Z yang memiliki kemampuan kolaborasi yang baik akan cenderung lebih mampu bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja karyawan generasi Z dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka, antara lain melalui:

1. Motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti rasa ingin tahu, keinginan untuk belajar, dan keinginan untuk berprestasi. Karyawan generasi Z yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi akan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuannya.
2. Motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri seseorang, seperti penghargaan, uang, dan pengakuan. Karyawan generasi Z yang memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi akan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras jika mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas kinerjanya.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kepribadian dan motivasi kerja karyawan generasi Z untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Perusahaan dapat melakukan hal-hal berikut untuk meningkatkan kepribadian dan motivasi kerja karyawan generasi Z:

1. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif: Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat membantu karyawan generasi Z untuk merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja.
2. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri: Kesempatan untuk

mengembangkan diri dapat membantu karyawan generasi Z untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya.

3. Memberikan penghargaan dan pengakuan: Penghargaan dan pengakuan dapat membantu karyawan generasi Z untuk merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan temuan yang signifikan terkait pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z. Secara individual, kepribadian dan motivasi masing-masing memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa aspek-aspek ini memainkan peran kunci dalam membentuk tingkat produktivitas di lingkungan kerja. Selain itu, analisis secara bersama-sama menegaskan bahwa kombinasi kepribadian dan motivasi memiliki dampak yang lebih besar, menjelaskan sekitar 42,8% dari variasi produktivitas kerja karyawan Generasi Z. Hasil ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja Generasi Z di dunia kerja, serta memberikan dasar bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih terfokus untuk mendukung motivasi dan pengembangan potensi karyawan generasi ini.

Dengan demikian, kesimpulan penelitian ini menyoroti pentingnya memperhatikan aspek kepribadian dan motivasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia, terutama ketika mengelola tim yang dominan terdiri dari Generasi Z. Upaya untuk memahami dan merespons kebutuhan individu ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia serta meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan Generasi Z dalam dunia kerja yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida digital publishing.

Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*. Guepedia.

Febrianty, & Muhammad, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Pro Gen Z*. UPPM Universitas Malahayati.

Ginting, D. V. B. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Milenial* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).

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. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, *4*(7), 2763-2773.

Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(4), 1300-1307.

langgeng Ratnasari, S., & Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Global Business and Management Review*, *2*(1), 41-48.

Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, *1*(1), 1-16.

Malau, R. A., & Muhammad, A. H. (2022). Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z. *Journal of Social and Industrial Psychology*, *11*(2), 94-110.

Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 130-144.

Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *1*(6), 580-589.

Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2019). Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, *7*(1), 63-72.

Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, *1*(1), 79-88.

Tekege, O., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *6*(4).

Wahyuni, S., Yani, A., Kusumah, F. P., & Akriyono, P. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Tipe Perilaku Kerja Pegawai Generasi Z terhadap Kualitas Layanan di Hotel Amaris Slipi Jakarta. *Journal on Education*, *6*(1), 10108-10113.