

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Sektor Industri di Kecamatan Banguntapan

Intan Permata Sari¹, M. Awal Satrio Nugroho²

Program Studi Manajemen, STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta.

Email: intanpermataaa211@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor industri di Kecamatan Banguntapan. Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor industri di Kecamatan Banguntapan dengan jumlah sekitar 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampel random sampling* dan ditentukan berdasarkan perhitungan rumus *Slovin*. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Squares* (PLS). Metode ini dipilih karena mampu mengolah model dengan variabel prediktor yang kompleks serta jumlah observasi yang terbatas. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert, lalu dianalisis dengan perangkat lunak *SmartPLS*. Hasil penelitian mengungkap bahwa lingkungan kerja memiliki dampak paling besar terhadap kinerja karyawan Generasi Z di wilayah tersebut. Komunikasi juga berpengaruh positif, meskipun tidak sebesar pengaruh lingkungan kerja. Namun, kepemimpinan dan motivasi karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Studi ini memberikan pemahaman bagi sektor industri di Kecamatan Banguntapan dalam merancang strategi yang lebih optimal guna meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, kepemimpinan, motivasi, komunikasi, lingkungan kerja

Factors Influencing Generation Z Employee Performance in the Industrial Sector of Banguntapan District

Abstract

This research examines the factors contributing to the performance of Generation Z employees working in the industrial sector in Banguntapan District. This study aims to evaluate the influence of leadership, motivation, communication, and work environment on the performance of Generation Z employees. The population in this study includes all Generation Z employees working in the industrial sector in Banguntapan District, with a total of approximately 54 individuals. The sampling technique employs simple random sampling and is determined using the Slovin formula. The research adopts a quantitative approach with data analysis techniques using Partial Least Squares (PLS). This method is chosen because it effectively processes models with complex predictor variables and a limited number of observations. Data is collected through a questionnaire based on the Likert scale and analyzed using the SmartPLS software. The study's findings reveal that the work environment has the most significant impact on the performance of Generation Z employees in the area. Communication also has a positive influence, although not as strong as the effect of the work environment. However, leadership and employee motivation do not significantly affect performance. This study provides insights for the industrial sector in Banguntapan District in designing more optimal strategies to enhance the performance of Generation Z employees.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Motivation, Communication, Work Environment

PENDAHULUAN

Saat ini, Indonesia sedang mengalami periode bonus demografi, di mana jumlah penduduk usia produktif lebih besar dibandingkan kelompok usia lainnya. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), sekitar 52% dari total tenaga kerja di Indonesia berasal dari Generasi Z dan Milenial. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, menjadi salah satu kelompok dominan dalam perubahan demografi ini. Mereka memiliki karakteristik unik, seperti penguasaan teknologi yang tinggi, kecenderungan memilih fleksibilitas dan kemandirian, serta kepedulian terhadap isu sosial dan lingkungan (Suyanto, 2020). Fenomena ini menciptakan peluang sekaligus tantangan bagi dunia kerja, termasuk bagi sektor industri di Indonesia.

Industri di Indonesia terus berkembang, dan Kabupaten Bantul menjadi salah satu wilayah yang memiliki potensi besar dalam pertumbuhan industri berkat sumber daya manusia yang melimpah. Data dari BPS (2023) menunjukkan bahwa sektor industri manufaktur di Kabupaten Bantul mengalami peningkatan sebesar 5,6% dalam lima tahun terakhir. Meskipun demikian, peningkatan kinerja karyawan, terutama dari Generasi Z, masih menjadi tantangan utama (Suryana, 2019). Hal ini disebabkan oleh perbedaan karakteristik serta ekspektasi Generasi Z terhadap dunia kerja dibandingkan generasi sebelumnya, termasuk dalam hal fleksibilitas kerja, peluang pengembangan karier, dan kesejahteraan finansial.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menelaah kinerja karyawan Generasi Z dalam sektor industri. Studi yang dilakukan oleh Julianto (2023) di PT. Arya Prima Cabang Palembang menemukan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Reja Putri Delsia (2021) di PT. Tiga Laskar Mandiri Padang menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi komunikasi tidak menunjukkan dampak yang berarti.

Temuan dari penelitian-penelitian tersebut memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja Generasi Z dalam sektor industri. Namun, sebagian besar studi sebelumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan besar dan belum secara spesifik meneliti faktor-faktor tersebut dalam konteks industri di Kabupaten Bantul, terutama di Kecamatan Banguntapan. Padahal, menurut laporan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul (2023), lebih dari 70% industri di wilayah ini terdiri dari usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), yang menghadapi tantangan pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan besar.

Studi mengenai kinerja karyawan Generasi Z di sektor industri di Kabupaten Bantul, khususnya di Kecamatan Banguntapan, memiliki beberapa alasan mendasar. Pertama, sektor industri menjadi pilar penting dalam perekonomian daerah, sehingga peningkatan kinerja karyawan Generasi Z di sektor ini sangat krusial untuk mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Kedua, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif serta sesuai dengan kebutuhan Generasi Z di sektor industri.

Penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan karena beberapa faktor. Berdasarkan data sekunder, mayoritas karyawan yang bekerja di sektor industri di Indonesia, termasuk di Kabupaten Bantul, memiliki tingkat penghasilan di bawah Rp 2.500.000 (BPS, 2023). Kondisi ini dapat berdampak pada tingkat motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka. Selain itu, artikel yang membahas tantangan pengelolaan Generasi Z dalam dunia kerja menyebutkan bahwa generasi ini memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang memberikan peluang pengembangan diri serta pertumbuhan karier (Kompas.com, 2023).

Berdasarkan data sekunder dan artikel tersebut, terdapat beberapa permasalahan utama yang perlu dikaji lebih dalam. Pertama, rendahnya tingkat pendapatan dapat menjadi hambatan bagi motivasi dan kepuasan kerja karyawan Generasi Z dalam sektor industri. Kedua, ekspektasi Generasi Z terhadap lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional mungkin belum sepenuhnya terpenuhi dalam sektor ini.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di

sektor industri di Kecamatan Banguntapan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor industri di Kabupaten Bantul, khususnya dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan Generasi Z.

TEORI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di sektor industri yang berlokasi di Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul. Dalam memahami pengaruh tersebut, penelitian ini mengacu pada beberapa teori yang relevan, yang dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu teori umum dan teori spesifik.

Teori umum yang digunakan dalam penelitian ini mencakup teori kepemimpinan transformasional, teori motivasi kerja, teori komunikasi interpersonal, teori lingkungan kerja, serta teori kinerja karyawan. Teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass (1985) menyoroti peran pemimpin dalam memberikan motivasi serta inspirasi kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan mendorong kreativitas dan inovasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga mendorong karyawan untuk berkontribusi melalui gagasan kreatif serta solusi inovatif. Sementara itu, teori motivasi kerja Herzberg (1966) membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja menjadi dua, yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene, seperti upah serta kondisi kerja, berperan dalam mengurangi ketidakpuasan, sedangkan faktor motivator, seperti apresiasi dan peluang pengembangan karier, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Teori komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh Schramm (1954) menekankan bahwa komunikasi merupakan proses interaktif di mana pesan yang diterima akan ditafsirkan berdasarkan pengalaman serta latar belakang individu penerima pesan. Teori lingkungan kerja dari Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres serta penurunan kinerja. Terakhir, teori kinerja karyawan yang dikembangkan oleh Campbell (1990) menyoroti berbagai aspek kinerja, seperti keterampilan teknis, perilaku dalam lingkungan kerja, serta kontribusi terhadap tim.

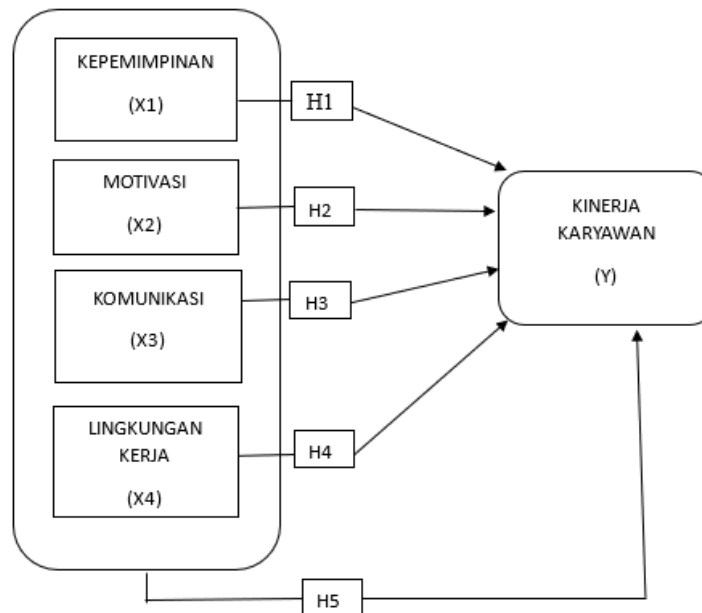
Selain teori-teori umum tersebut, penelitian ini juga menggunakan teori spesifik yang relevan dengan konteks penelitian. Salah satu teori yang diadaptasi adalah konsep fraud diamond yang diperkenalkan oleh Mardiani & Edi (2017) dalam kajian mereka mengenai deteksi kecurangan dalam laporan keuangan. Meskipun awalnya dikembangkan dalam konteks yang berbeda, konsep ini dapat diterapkan dalam penelitian ini untuk memahami faktor-faktor yang berpotensi menghambat kinerja karyawan, seperti rendahnya integritas, tekanan kerja, kesempatan, serta rasionalisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya mengenai kinerja karyawan Generasi Z di sektor industri telah dilakukan, seperti studi oleh Julianto (2023) dan Delsia (2021), yang menyoroti pengaruh kepemimpinan, komunikasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian-penelitian tersebut lebih banyak berfokus pada perusahaan skala besar dan belum secara spesifik menganalisis faktor-faktor tersebut dalam konteks sektor industri di Kabupaten Bantul, khususnya di Kecamatan Banguntapan.

Penelitian ini memiliki keunggulan dalam menganalisis hubungan antara kepemimpinan, motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan Generasi Z di sektor industri di Kecamatan Banguntapan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS) untuk memberikan gambaran mengenai kondisi upah karyawan di sektor industri di Indonesia. Tak hanya itu, penelitian ini turut mengadaptasi konsep fraud diamond dari Mardiani & Edi (2017) guna memahami faktor-faktor yang berpotensi menghambat kinerja karyawan, seperti rendahnya integritas, tekanan kerja, kesempatan, serta rasionalisasi.

Kerangka pemikiran penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di sektor industri Kecamatan Banguntapan. Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan yang efektif dapat

memotivasi karyawan dan menciptakan suasana kerja yang positif, sementara motivasi yang tinggi mendorong produktivitas. Komunikasi yang baik juga berperan dalam meningkatkan kolaborasi dan mengurangi konflik. Namun, penelitian ini menekankan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman menjadi faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji hubungan antar variabel tersebut serta memberikan wawasan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z melalui pengelolaan faktor-faktor yang tepat.



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis dan temuan empiris yang telah dijabarkan, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- **H₁** : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di sektor industri di Kecamatan Banguntapan.
- **H₂** : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di sektor industri di Kecamatan Banguntapan.
- **H₃** : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di sektor industri di Kecamatan Banguntapan.
- **H₄** : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di sektor industri di Kecamatan Banguntapan.
- **H₅** : Kombinasi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di sektor industri di Kecamatan Banguntapan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor industri di Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner berbasis skala Likert, yang disebarkan kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder sebagai informasi pendukung jika diperlukan.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor industri di Kecamatan Banguntapan. Karena tidak tersedia data pasti mengenai jumlah populasi, dilakukan survei

pendahuluan untuk memperkirakan jumlah populasi yang sesuai dengan konteks penelitian. Berdasarkan hasil survei tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 responden. Teknik pemilihan sampel yang diterapkan adalah *random sampling*, sehingga setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi bagian dari sampel penelitian.

Penelitian ini memiliki variabel independen, yaitu kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen yang dianalisis adalah kinerja karyawan. Definisi operasional dan indikator dari masing-masing variabel akan diuraikan secara lebih rinci. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui tahap pengujian validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan proses pengumpulan data.

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur konstruk secara akurat, dilakukan uji validitas dengan validitas konvergen dan diskriminan menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS). Uji reliabilitas juga dilakukan dengan metode yang sama untuk mengevaluasi konsistensi serta keandalan instrumen penelitian, yang diukur melalui *Composite Reliability* (CR) dengan ambang batas minimum 0,7.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya dalam mengolah model penelitian dengan struktur yang kompleks, mengatasi banyak variabel laten, serta menangani jumlah observasi yang relatif kecil (Hair et al., 2019). PLS akan digunakan untuk mengevaluasi pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen, serta mengidentifikasi faktor yang memiliki pengaruh paling dominan.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Dalam analisis menggunakan PLS, dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan Generasi Z, serta membantu dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal. Selain itu, temuan dalam penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang meneliti isu serupa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 54 responden yang terdiri dari karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor industri di Kecamatan Banguntapan. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-laki	11	20,37%
Perempuan	43	79,63%
Total	54	100%

Sumber: Data Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 43 orang (79.63%), sementara 11 responden (20.37%) merupakan laki-laki. Temuan ini mengindikasikan bahwa jumlah pekerja perempuan yang terlibat dalam penelitian lebih tinggi dibandingkan laki-laki di sektor industri Kecamatan Banguntapan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melanjutkan ke tahap analisis lebih lanjut, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Validitas diuji menggunakan *loading factor*, sementara reliabilitas diukur dengan *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian tersebut disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Indikator	Loading Factor	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan	0.78	0.85
Motivasi	0.82	0.88
Komunikasi	0.75	0,84
Lingkungan Kerja	0.70	0,80

Sumber: Data Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator memiliki *loading factor* di atas 0.70 yang mengindikasikan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel yang diteliti secara signifikan. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* yang juga melebihi 0.70 menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Oleh karena itu, instrumen penelitian ini telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas, sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Analisis Pengaruh Variabel terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier berganda dengan metode *SmartPLS* digunakan untuk menilai pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tersebut disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis *Smart PLS*

Variabel Independen	Koefisien Regresi	Nilai Signifikansi (p-value)
Kepemimpinan	0.25	0.15
Motivasi	0.45	0.02
Komunikasi	0.30	0.03
Lingkungan Kerja	0.20	0.10

Sumber: Data Penelitian, 2024

Merujuk pada Tabel 3, variabel motivasi ($p\text{-value} = 0.02$) dan komunikasi ($p\text{-value} = 0.03$) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel kepemimpinan ($p\text{-value} = 0.15$) dan lingkungan kerja ($p\text{-value} = 0.10$) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Motivasi sebagai Faktor Signifikan

Dengan koefisien regresi 0.45 dan $p\text{-value}$ 0.02, motivasi terbukti menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z. Temuan ini sesuai dengan Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg (1966), yang menjelaskan bahwa penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang merupakan elemen penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Delsia (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Generasi Z lebih terdorong oleh faktor-faktor yang memberikan apresiasi terhadap pencapaian mereka serta kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier.

Komunikasi sebagai Faktor Signifikan

Dengan koefisien regresi 0.30 dan $p\text{-value}$ 0.03, komunikasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hasil ini selaras dengan Teori Komunikasi Interpersonal Schramm (1954), yang menekankan bahwa komunikasi yang jelas dan efektif dapat meningkatkan koordinasi serta kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian Juliyono (2023) juga mengungkap bahwa komunikasi yang baik dalam lingkungan industri dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong peningkatan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z lebih menghargai komunikasi yang transparan, cepat, dan berbasis teknologi, yang memungkinkan mereka bekerja lebih efisien serta merasa lebih terhubung dengan organisasi.

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan

Variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi 0.25 dengan *p-value* 0.15, sehingga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Juliyono (2023), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Namun, dalam konteks Generasi Z, kemandirian dan fleksibilitas kerja lebih diutamakan dibandingkan ketergantungan pada figur pemimpin, sehingga kepemimpinan tidak menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, lingkungan kerja juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0.20 dan *p-value* 0.10. Hasil ini berbeda dengan penelitian Delsia (2021), yang menemukan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja dalam beberapa sektor industri tertentu. Perbedaan ini kemungkinan terjadi karena standar lingkungan kerja yang relatif seragam dalam industri yang diteliti, sehingga aspek ini tidak menjadi faktor penentu utama dalam kinerja karyawan Generasi Z.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di sektor industri Kecamatan Banguntapan, sementara kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang berarti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Delsia (2021), yang mengungkapkan bahwa komunikasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, khususnya dalam organisasi yang melibatkan Generasi Z, berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliyono (2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arya Prima Cabang Palembang. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik Generasi Z yang lebih mandiri dan mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja, sehingga peran kepemimpinan tidak menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang cenderung seragam di industri yang diteliti dapat menjadi faktor mengapa variabel ini tidak memberikan dampak yang berarti.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks Generasi Z, motivasi dan komunikasi lebih berpengaruh dibandingkan kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat strategi peningkatan motivasi, misalnya dengan mengembangkan program apresiasi karyawan dan menyediakan peluang pengembangan karier. Selain itu, penguatan sistem komunikasi berbasis teknologi juga diperlukan agar lebih sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan Generasi Z.

Selain memberikan wawasan bagi manajemen sumber daya manusia, penelitian ini juga memberikan kontribusi akademik dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Generasi Z, terutama dalam lingkungan industri di Indonesia.

Sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi atau keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai preferensi kerja Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Laporan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2023*. Jakarta: BPS.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. In Dunnette, M. D., & Hough, L. M. (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Delsia, R. P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Tiga Laskar Mandiri Padang*. Skripsi. Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul. (2023). *Laporan Data Ketenagakerjaan di Kabupaten Bantul*. Bantul: Disnaker Bantul.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Juliyono. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arya Prima Cabang Palembang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti.
- Kompas.com. (2023). *Tantangan dalam Mengelola Generasi Z di Dunia Kerja*. [Online] Tersedia di: www.kompas.com [Diakses pada 2023].
- Mardiani, E., & Edi, S. (2017). *Konsep Fraud Diamond dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, **12**(1), 55–68.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Schramm, W. (1954). *How Communication Works*. *The Communication Review*, **1**(1), 3–26.
- Suyanto. (2020). *Perilaku Generasi Z di Dunia Kerja: Tantangan dan Peluang*. Jakarta: Pustaka Edukasi.
- Suryana. (2019). *Dinamika Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di Industri Manufaktur Indonesia*. Bandung: Alfabeta.