

**PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA
PEKERJA GEN Z DI BANDAR LAMPUNG)**

Skripsi

Oleh

NAUFAL BAGAS WIRADINATA



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2025

**PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA
PEKERJA GEN Z DI BANDAR LAMPUNG)**

Oleh

NAUFAL BAGAS WIRADINATA

Skripsi

Sebagai Salah Satu untuk Mencapai Gelar Sarjana

Ilmu Administrasi Bisnis

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2025

ABSTRAK

PENGARUH FASILITAS, LINGKUNGAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PEKERJA GEN Z DI BANDAR LAMPUNG)

Oleh

Naufal Bagas Wiradinata

Di era yang semakin kompetitif saat ini, kinerja karyawan sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. Seiring dengan perubahan dinamika yang terjadi, Generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja Indonesia saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas, lingkungan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada pekerja Gen Z di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sample pada penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 100 responden. Data penelitian ini didapatkan melalui kuesioner dan data akan dianalisis menggunakan aplikasi *statistic SPSS 26*, dan juga menganalisis menggunakan metode analisis linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pekerja Gen Z di Bandar Lampung secara parsial. lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pekerja Gen Z di Bandar Lampung secara parsial. Dan secara simultan, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pekerja Gen Z di Bandar Lampung. Perusahaan disarankan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan harmonis, juga dapat menciptakan keselarasan dalam interaksi sosial yang dapat meningkatkan motivasi mereka. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas penelitian dengan mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

KATA KUNCI: Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan, Generasi Z

ABSTRAC

THE INFLUENCE OF WORK FACILITIES, WORK ENVIRONMENT, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A STUDY ON GEN Z WORKERS IN BANDAR LAMPUNG)

By

Naufal Bagas Wiradinata

In today's increasingly competitive era, employee performance is very important for the progress of an organization. Along with the changing dynamics that occur, Generation Z is starting to dominate the current Indonesian workforce. This study aims to determine and analyze the influence of facilities, environment, and work motivation on employee performance with a case study of Gen Z workers in Bandar Lampung. This study uses the type of research explanatory research with a quantitative approach. The sample in this study was taken using the technique purposive sampling with a sample size of 100 respondents. The research data was obtained through a questionnaire and the data will be analyzed using the application statistic SPSS 26, and also analyzed using multiple linear analysis methods. The results of this study indicate that work facilities do not have a significant effect on the performance of Gen Z workers in Bandar Lampung partially. work environment and motivation have a significant effect on the performance of Gen Z workers in Bandar Lampung partially. And simultaneously, work facilities, work environment, and work motivation have a significant effect on the performance of Gen Z workers in Bandar Lampung. Companies are advised to create a collaborative and harmonious work environment, and can also create harmony in social interactions that can increase their motivation. For further researchers, it is hoped that they will expand the research by exploring other variables that affect performance.

KEYWORDS: Work Facilities, Work Environment, Motivation, Employee Performance, Generation Z

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas, Lingkungan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Gen Z di Bandar Lampung)

Nama Mahasiswa : Naufal Bagas Wiradinata

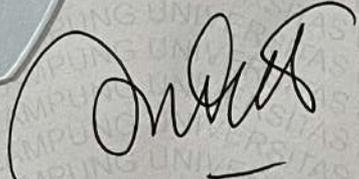
Nomor Pokok Mahasiswa : 2156051026

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

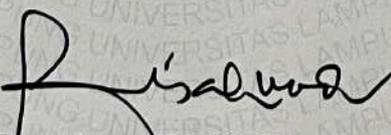
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik




Drs. Dadang Karya Rakti., M.M.
NIP. 196110191988111002


Dra. Fenny Saptiani, M.Si
NIP. 231504630710201

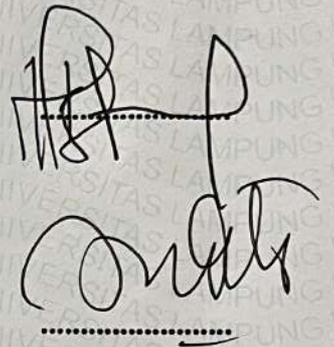
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si
NIP. 197302042000121001

MENGESAHKAN

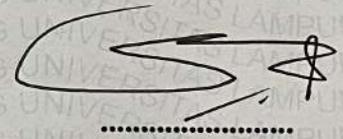
1. Tim Penguji

Ketua : **Drs. Dadang Karya Bakti., M.M.**



Sekretaris : **Dra. Fenny Saptiani, M.Si**

Penguji : **Dr. Jeni Wulandari, S.A.B., M.Si**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si
NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 11 Juni 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, Juni 2025

Pembuat Pernyataan



Naufal Bagas Wiradinata

NPM. 2156051026

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Naufal Bagas Wiradinata lahir di Kota Bandar Lampung pada tanggal 15 April 2003 yang merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Aep Saprudin dan Ibu Siam Indarti. Jenjang pendidikan penulis di mulai dari TK Negeri Pembina Simbarwaringin dan selesai pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Simbarwaringin dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 3 Kota Metro pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah akhir di SMA Negeri 3 Kota Metro yang dimulai pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021.

Setelah menyelesaikan pendidikan SMA, pada tahun 2021 penulis diterima dan melanjutkan studi S1 di jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur penerimaan mandiri (SMM PTN-Barat). Selama menjalani pendidikan penulis aktif dan menjadi anggota HMJ Ilmu Administrasi bidang Kewirausahaan (KWU). Selain itu, penulis juga telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) periode 1 selama 40 hari di Desa Ojolali, Kec.Umpu Semenguk, Kab. Way Kanan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Kemudian penulis mengikuti program Magang Mandiri (MBKM) di PT. Telkomsel Branch Lampung pada tanggal 19 Februari sampai 31 Juli 2024.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(Surat Al-Baqarah 286)

“Buat anak-anaku, terus semangat ya mencapai tujuannya, kerjakan apa yang harus di siapkan, dengan segala kekurangan kita, saling bahu membahu dan saling membantu. Doa papa mama selalu menyertaimu di setiap prosesnya”
(Papa & Mama)

“Kalau tidak sekarang mau kapan lagi? Yang bisa membantu dirimu hanya dirimu sendiri, tunjukan kepada mereka bahwa kamu bisa”
(Naufal Bagas Wiradinata)

“Life can be heavy, especially if you try to carry it all at once. Part of growing up and moving into new chapter of your life is about catch and release. What I mean by that is, knowing what things to keep and what things to release. You can,t carry all things. Decide what is yours to hold and let the rest go”

Hidup bisa terasa berat, terutama jika kamu mencoba untuk menanggung semuanya sekaligus. Bagian dari tumbuh dewasa dan memasuki babak baru dalam hidupmu adalah tentang menangkap dan melepaskan. Yang saya maksud dengan itu adalah, mengetahui hal-hal apa yang harus disimpan dan hal-hal apa yang harus dilepaskan. Anda tidak bisa menanggung semua hal. Putuskan apa yang menjadi milik Anda dan lepaskan sisanya.
(Taylor Swift)

“Belive in yourself, if you dream of becoming a superstar, and you get a reaction from people like “huh?you?!” just ignore those comments. Belive in yourself”
Percaya pada dirimu sendiri, jika kamu bermimpi menjadi superstar, dan kamu mendapatkan reaksi dari orang-orang seperti “huh? Kamu?!” abaikan saja komentar-komentar mereka. Percaya pada dirimu sendiri.
(Lisa of Blackpink)

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan nikmat kesehatan, akal, serta kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Dengan penuh rasa syukur, ketulusan, dan kerendahan hati, karya sederhana ini kupersembahkan kepada:

Ayah dan Ibuku tercinta, yang telah menjadi cahaya dalam setiap langkah hidupku. Terima kasih atas cinta tanpa syarat, doa yang tiada henti, kerja keras, dan pengorbanan yang tak pernah bisa terbalas. Segala jerih payah dan perjuangan kalian adalah alasan aku sampai di titik ini. Semoga karya ini menjadi awal dari pencapaian-pencapaian lain yang bisa membuat kalian bangga.

Keluarga tercintaku adik-adikku, uti, tante, dan paman yang senantiasa hadir memberi dukungan, doa, dan semangat di setiap proses yang kujalani. Terima kasih atas cinta dan kehadiran kalian yang menjadi penguat dalam setiap langkah.

Untuk diriku sendiri Naufal Bagas Wiradinata, terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah. Terima kasih telah melalui segala proses ini dengan sabar dan tekun. Semoga perjalanan ini menjadi bekal berharga untuk masa depan yang lebih baik.

SANWACANA

Puji Syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Fasilitas, Lingkungan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja GEN Z di Bandar Lampung)” dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Lampung. Dalam proses penulisan skripsi ini terjadi banyak hambatan baik yang datang dari luar dan dari dalam diri penulis. Penulisan skripsi ini pun tidak lepas dari bimbingan dan bantuan serta petunjuk dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Ibu Dr. Jeni Wulandari S.A.B., M.Si. selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, banyak

memberikan bantuan, masukan, saran dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

8. Penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Bapak Drs. Dadang Karya Bakti, M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama, atas segala bentuk kepedulian, dukungan, bimbingan, serta arahan yang telah Bapak berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas motivasi, kritik yang membangun, dan saran-saran berharga yang sangat membantu penulis dalam menyempurnakan karya ini. Penulis juga menghargai kesediaan Bapak meluangkan waktu dan membimbing dengan penuh kesabaran dalam mendampingi penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Dengan penuh rasa hormat dan tulus dari hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dra. Fenny Saptiani, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Kedua, terima kasih atas segala bentuk perhatian, kepedulian, dan ketulusan Ibu dalam membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas setiap dorongan semangat, kritik yang membangun, serta saran-saran berharga yang tidak hanya memperkaya isi skripsi ini, tetapi juga dalam hal akademik maupun membentuk kedewasaan berpikir penulis. Penulis sangat menghargai kesediaan Ibu untuk meluangkan waktu, mendampingi dengan kesabaran, dan membimbing dengan ketulusan hingga karya ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga segala kebaikan dan ilmu yang Ibu berikan menjadi amal jariyah yang terus mengalir.
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi.
11. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa studi.
12. Untuk Kedua Orang Tuaku Tercinta, Papaku Aep Saprudin dan Mamaku Siam Indarti. Untuk Papa, terima kasih atas bimbingan yang penuh kesabaran, ketulusan, dan cinta. Terima kasih telah mengajarkanku tentang

kehidupan, tentang keteguhan, dan bagaimana menghadapi realita tanpa mudah menyerah. Dalam setiap genggaman tanganmu, aku merasa aman dan tak pernah kehilangan arah. Terima kasih atas kerja kerasmu, serta setiap doa yang Papa panjatkan demi keberhasilan dan keselamatanku. Terima kasih, Mama, atas peranmu yang tak tergantikan, sebagai ibu, sahabat, pendengar setia, sekaligus penasihat terbaik dalam hidupku. Terima kasih atas segala pengorbanan yang tak terhitung sejak melahirkan, merawat, mendidik, mendukung, dan mendoakan setiap langkahku. Kasih sayang dan cinta tulus yang Mama curahkan membuatku tak pernah merasa kekurangan cinta seorang ibu. Segala usaha Mama untuk memberikan yang terbaik, akan selalu menjadi kekuatan dalam hidupku. Cinta dan kasih kalian adalah anugerah terbesar dalam hidupku. Kalian adalah alasan aku terus melangkah, terus berjuang, dan tak pernah menyerah. Semoga Allah SWT senantiasa menganugerahkan kesehatan, keberkahan, dan kebahagiaan agar kalian dapat selalu mendampingi setiap langkah hidupku.

13. Teruntuk adikku Bangkit Regalo Farhan dan Arsyla Bernice Ramadhania. Terima kasih telah menjadi sumber semangat, kebahagiaan, dan kekuatan bagi penulis. Terima kasih atas segala bentuk dukungan, baik moril maupun material, yang telah kalian berikan dengan tulus. Terima kasih karena telah hadir bukan hanya sebagai saudara, tetapi juga sebagai teman yang setia mendengarkan setiap keluh kesah. Kehadiran, perhatian, dan kasih sayang kalian membuat penulis tidak pernah merasa sendiri dalam menjalani proses ini.
14. Terima kasih untuh uti, om, dan tenteku, atas setiap doa dan dukungan yang kalian panjatkan dalam setiap langkah dan proses yang penulis jalani. Kehadiran dan doa kalian telah menjadi kekuatan tersendiri yang tak ternilai harganya.
15. Untuk Sahabat-Sahabat Terbaikku selama Masa Perkuliahan 8 Bidadari/a (Salsa, Indah, Clara, Yesaa, Susi, Auliyah, dan Oknal) Terima kasih telah hadir sebagai sahabat sejati dalam perjalanan perkuliahan ini. Terima kasih atas segala bentuk dukungan, bantuan, kebaikan, dan kenangan berharga yang kalian berikan. Kalian bukan hanya teman seperjuangan, tetapi juga

menjadi tempat berbagi tawa, cerita, dan semangat di kala penulis hampir menyerah. Terima kasih karena telah menjadi bagian indah dalam hidup penulis, karena kepedulian kalian adalah hal yang sangat berarti. Kalian menerima penulis apa adanya dan itu lebih dari cukup untuk membuat penulis terus kuat menjalani hari-hari selama kuliah.

16. Terima kasih kepada teman-teman Tadika Mesra (Jay, Farid, Dwinna, Tsa, Rizal, dan Safa) yang telah menjadi teman penulis dari masa SMA hingga saat ini. Terima kasih atas dukungan, dan semangat yang selalu kalian berikan kepada penulis.
17. Terima kasih kepada teman-teman dekat penulis semasa kuliah yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, atas dukungan dan bantuan yang kalian berikan kepada penulis.
18. Terima kasih kepada teman-teman KKN Desa Ojolali (Febi, Yunda, Aniq, Nida, Krisna, dan Dadang) atas dukungan, dan doa yang kalian berikan kepada penulis,. Terima kasih juga sudah menjadi rekan penulis selama KKN.
19. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan jurusan Administrasi Bisnis Angkatan 2021. Terima kasih atas pengalaman dan Pelajaran yang telah diberikan. Semoga selalu sukses.
20. Terima kasih kepada Almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat berharap karya ini dapat memberikan manfaat dan menjadi sumber inspirasi bagi para pembaca, khususnya bagi para peneliti yang akan melanjutkan studi di bidang ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dan menjadi langkah awal bagi pengembangan ilmu selanjutnya.

Bandar Lampung, 11 Juni 2025

Yang membuat pernyataan,

Naufal Bagas Wiradinata

NPM. 2156051026

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR RUMUS	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Perilaku Organisasi	9
2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi.....	9
2.1.2 Tujuan Perilaku Organisasi.....	10
2.1.3 Model Perilaku Organisasi	11
2.2 Fasilitas Kerja	13
2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja.....	13
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja	14
2.2.3 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja.....	15
2.2.4 Indikator Fasilitas Kerja	16
2.3 Lingkungan kerja	18
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	21
2.4 Motivasi	22
2.4.1 Pengertian Motivasi.....	22
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	23
2.4.3 Jenis-Jenis Motivasi	24
2.4.4 Indikator Motivasi	25
2.5 Kinerja	26
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	26
2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	27
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan	30
2.5.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan.....	31
2.6 Penelitian Terdahulu.....	33
2.7 Kerangka Pemikiran.....	38

2.8 Hipotesis Penelitian.....	39
III. METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2 Populasi dan Sampel	41
3.2.1 Populasi.....	41
3.2.2 Sampel.....	42
3.3 Sumber Data.....	43
3.3.1 Data Primer	43
3.3.2 Data Sekunder	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data	43
3.5 Definisi Konseptual dan Operasional	44
3.5.1 Definsi Konseptual.....	44
3.5.2 Definisi Operasional.....	45
3.6 Teknik Uji Instrumen.....	49
3.6.1 Uji Validitas.....	49
3.6.2 Uji Reliabilitas	51
3.7 Teknik Analisis Data	53
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	53
3.8 Uji Asumsi Klasik	53
3.8.1 Uji Normalitas.....	53
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas	54
3.8.3 Uji Multikolinearitas	54
3.9 Analisis Regresi Linear Berganda	55
3.10 Uji Hipotesis	55
3.10.1 Uji T (Parsial).....	56
3.10.2 Uji F (Simultan)	56
3.11 Koefisien Determinasi (R²)	57
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
4.2 Analisis Deskriptif.....	61
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian.....	61
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif	62
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	76
4.2.4 Analisis Uji Asumsi Klasik.....	78
4.2.5 Uji Hipotesis	83
4.2.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)	85

4.3 Pembahasan.....	86
4.3.1 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	86
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	88
4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	89
4.3.4 Pengaruh Fasilitas, Lingkungan, dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan.	91
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA.....	97

DAFTAR TABEL

Table 2. 1 Penelitian Terdahlu	34
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	45
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reabilitas.....	52
Tabel 3. 4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	57
Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4. 2 Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis kelamin	63
Tabel 4. 3 Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	64
Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan/Instansi.....	65
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Pendapatan.....	67
Tabel 4. 8 Kategori Skala Nilai Rata-Rata (mean)	69
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Variabel Fasilitas Kerja (X1)	69
Tabel 4. 10 Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)	71
Tabel 4. 11 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi (X3)	73
Tabel 4. 12 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)	75
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4. 14 Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	80
Tabel 4. 15 Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4. 16 Hasil Uji T (Parsial).....	83
Tabel 4. 17 Hasil Uji F (Simultan)	84
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah penduduk di Bandar Lampung 2023 berdasarkan kelompok umur.....	5
Gambar 1. 2 Jumlah penduduk di Bandar Lampung 2023 usia 15 tahun keatas berdasarkan kegiatan utamanya.....	57
Gambar 2. 1 Model Perilaku Organisasi	11
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4. 1 Analisis Grafik Histogram	79
Gambar 4. 2 Analisis P-Plot	80
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokendastisitas	81

DAFTAR RUMUS

<i>Cochran</i>	42
<i>Pearson's Product Moment Correlation</i>	57
<i>Alpha Cronbach's</i>	50
Uji t	57
Uji f	57
Rumus Kelas Interval	69

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, kemajuan teknologi dan perubahan demografi telah membawa perubahan dinamika yang besar ke dunia kerja. Dampak dari perubahan tersebut dapat mempengaruhi tuntutan dan cara kerja di tempat kerja. Salah satu dampak perubahan bagi organisasi saat ini yaitu pada sektor pengelolaan manajemen sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang paling krusial bagi setiap organisasi, sumber daya manusia bertanggung jawab atas pelaksanaan semua operasi organisasi, termasuk mengarahkan kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dalam hal ini, organisasi perlu memaksimalkan setiap manajemen sumber daya manusia yang mereka miliki, agar dapat mencapai tujuan mereka.

Menurut Iswanto (2014:4) manajemen sumber daya manusia adalah metode strategis dan logis untuk mengelola aset paling berharga organisasi, yaitu individu yang bekerja untuk organisasi, baik secara individu maupun kolektif, untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Kemampuan manajemen sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sangat penting untuk menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Organisasi perlu menerapkan manajemen sumber daya yang baik. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Salah satu manajemen sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan, dapat dilihat dari kinerja karyawan. Kemajuan teknologi telah mendorong pekerja untuk bekerja lebih cepat dan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, serta pekerja juga didorong untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja khususnya pekerja Gen Z di Indonesia. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya (Samsuni., 2017).

Di era yang semakin kompetitif saat ini, produktivitas dan kinerja karyawan merupakan aspek sangat penting bagi kemajuan organisasi. Menurut Pusparini & Ali (2023) karyawan yang memiliki kinerja yang baik, memainkan peran penting dalam keberhasilan mencapai tujuan perusahaan dan memberikan perusahaan keunggulan bersaing. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada kinerja individu itu sendiri dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan dituntut agar dapat beradaptasi dengan mendukung kebutuhan kinerja karyawan mereka. Salah satu komponen yang dapat membantu mencapai tujuan tertentu adalah kinerja karyawan organisasi itu sendiri (Adawiyah, *et al.*, 2023).

Saat ini, karyawan di Indonesia terdiri dari beberapa generasi, di antaranya Generasi X, Milenial, dan Generasi Z (BPS Indonesia., 2024). Menurut Putranto & Natalia (2022) mengatakan generasi yang paling banyak dan akan terus berkembang jumlahnya dalam angkatan kerja adalah generasi Z. Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Bambang *et.al.*, 2020). Menurut Sawitri (2022) Generasi Z memiliki banyak kelebihan dibandingkan generasi sebelumnya. Beberapa di antaranya adalah mereka mahir menggunakan berbagai jenis teknologi, dapat melakukan banyak hal sekaligus dibandingkan generasi sebelumnya, lebih cepat dalam mengakses data, dan lebih tanggap terhadap fenomena sosial. Gen Z juga merupakan generasi pertama yang benar-benar tumbuh di era digital, di mana internet, media sosial, dan teknologi menjadi bagian penting dari kehidupan sehari-hari mereka. Menurut Djafarova & Foots (2022), Gen Z merupakan generasi yang paling mahir dalam menggunakan teknologi karena mereka merasakan perkembangan teknologi yang sedang berlangsung, Gen Z dikenal juga sebagai generasi yang sangat mahir dalam mengikuti perkembangan teknologi, dan bisa memanfaatkan teknologi dengan baik dalam pekerjaan mereka. Menurut Rasulong *et.al.*, (2024) Generasi Z memiliki kecenderungan untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah, serta lebih terbuka terhadap perubahan dan teknologi baru.

Seiring perubahan dinamika yang terjadi, Gen Z mulai mendominasi angkatan kerja di Indonesia saat ini (Anwar *et.al.*, 2024). Berdasarkan data BPS Indonesia (2024) bulan agustus 2024, jumlah angkatan kerja di Indonesia sebanyak 152,10 juta jiwa, dengan persentasi Angkatan kerja Gen Z sebesar 25,67% dari total partisipasi angkatan kerja di Indonesia sebesar 70,63%. Pekerja Gen Z di Indoneisa memiliki cara bekerja dan berinteraksi di tempat kerja cukup berbeda. Menurut Lazuardy *et.al.*, (2022) Generasi ini cenderung lebih menghargai fleksibilitas kerja, kolaborasi, dan penggunaan teknologi inovatif untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, banyak pekerja Gen Z percaya bahwa teknologi memainkan peran penting dalam kinerja mereka di tempat kerja, sehingga mereka membutuhkan fasiitas kerja yang mendukung, serta lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kreativitas mereka. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian Anwar *et.al.*, (2024) yang mengatakan, Generasi Z mengharapkan fasilitas kerja yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerja dengan mendukung penggunaan alat kolaborasi digital dan teknologi terbaru.

Fasilitas kerja mencakup berbagai sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Robbins & Judge (2017), fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di tempat kerja, terutama bagi generasi muda seperti Gen Z saat ini, yang lebih memperhatikan ketersediaan fasilitas di tempat kerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Dalam studi yang serupa yang dilakukan oleh Pratiwi (dalam Al Hazmi *et al.*, 2021), para peneliti menemukan bahwa fasilitas tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Jika fasilitas kerja memiliki teknologi yang baik, pekerjaan akan lebih mudah dan lebih cepat, juga fasilitas kerja harus dapat diakses dan dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Nurhadian., 2019).

Selain fasilitas kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah apa yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang diberikan (Amelia., 2024). Menurut Susanti *et.al.*, (2021), lingkungan kerja perusahaan adalah tempat dimana orang bekerja dan memiliki suasana kerja yang nyaman sehingga mereka dapat mencapai

tujuan perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk dapat membuat lingkungan kerja yang sehat, tepat dan nyaman, sehingga dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Oleh karena itu, menurut Hanafi & Zulkifli (2018) dalam penelitiannya dikatakan lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik karena karyawan harus merasa betah dan nyaman di tempat kerja sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Hal ini juga diperkuat oleh Cahya *et.al.*, (2021) dalam penelitiannya, bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat mempengaruhi kinerja kita, dan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman dan memungkinkan mereka bekerja secara maksimal. Sehingga salah satu pengaruh yang mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja mereka dan motivasi mereka (Arjun *et.al.*, 2022)

Motivasi juga termasuk salah satu pengaruh terhadap kinerja pekerja Gen Z. Motivasi adalah gambaran dari semangat, dedikasi, dan inovasi yang dibawa oleh karyawan ke pekerjaan mereka. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya, yang dapat berasal dari motivasi intrinsik atau ekstrinsik, atau keduanya secara bersamaan (Fahriana., 2022). Pekerja Gen Z sering kali didorong oleh motivasi, seperti perasaan pencapaian pribadi dan kepuasan dalam pekerjaan. Ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan berdampak positif bagi mereka sendiri dan orang lain, mereka cenderung lebih termotivasi (Nabahani & Riyanto., 2020)

Motivasi, seperti penghargaan dan insentif juga sangat penting, terutama untuk mendorong mereka untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi (Sucipto *et.al.*, 2023). Oleh karena itu, menurut Robbins & Judge (2019) ketika seseorang memiliki motivasi kerja, mereka dapat mendorong diri mereka untuk bekerja dengan baik tanpa terpaksa. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki motivasi untuk bekerja, mereka mungkin tidak bekerja dengan baik meskipun mereka memiliki potensi yang berkualitas baik. Menurut Kuswati (2020) dalam penelitiannya, faktor motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, dengan pengaruh yang positif terhadap kinerja mereka. Selain itu dalam penelitian Januari (2019) secara keseluruhan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Fenomena pekerja Gen Z di Indonesia saat ini, membuat peneliti tertarik meneliti tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja pekeraja Gen Z tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Permana *et.al.*, (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar dipengaruhi oleh beban kerja, keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, dan stress kerja. Dalam hal ini, peneliti tertarik meneliti salah satu kota di Indonesia yang memiliki jumlah angkatan yang cukup tinggi yaitu kota bandar lampung.

Kelompok Umur Age Group	Jumlah Penduduk / Number of Population
(1)	(2)
0 - 4	76.131
5 - 9	95.389
10 - 14	99.260
15 - 19	91.439
20 - 24	91.753
25 - 29	90.298
30 - 34	91.782
35 - 39	87.560
40 - 44	84.097
45 - 49	71.677
50 - 54	63.232
55 - 59	51.992
60 - 64	40.989
65 - 69	28.635
70 - 74	17.152
75+	18.723
Bandar Lampung	1.100.109

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. (2024).

Gambar 1.1 Jumlah penduduk di Bandar Lampung 2023 berdasarkan kelompok umur Berdasarkan data BPS Kota Bandar Lampung (2024) jumlah penduduk di Bandar Lampung 2023 berdasarkan kelompok umur mencapai angka 1,100,109 juta jiwa. Berdasarkan data dengan kelompok usianya, di Bandar Lampung sendiri jumlah penduduk Gen Z mencapai 273,472 ribu jiwa, Milenial mencapai 263,439 ribu jiwa, dan Gen X mencapai 186,901 ribu jiwa.

Kegiatan Utama Main Activity	Jenis Kelamin/Sex		Jumlah Total
	Laki-Laki Male	Perempuan Female	
(1)	(2)	(3)	(4)
Angkatan Kerja/Economically Active	382.013	226.216	608.229
Bekerja/Working	356.483	206.554	563.037
Pengangguran Terbuka/Unemployment	25.530	19.662	45.192
Bukan Angkatan Kerja/Economically Inactive	85.384	227.241	312.625
Sekolah/Attending School	40.381	43.807	84.638
Mengurus Rumah Tangga/Housekeeping	28.295	172.082	200.377
Lainnya/Others	16.258	11.352	27.610
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja / Economically Active Participation Rate	81,73	49,89	66,05
Tingkat Pengangguran/Unemployment Rate	6,68	8,69	7,43

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. (2024).

Gambar 1.2 Jumlah penduduk di Bandar Lampung 2023 usia 15 tahun keatas berdasarkan kegiatan utamanya

Dengan jumlah penduduk berdasarkan kelompok usia di atas, berdasarkan data (BPS Kota Bandar Lampung, 2024) jumlah penduduk di Bandar Lampung usia 15 tahun keatas berdasarkan kegiatannya, jumlah Angkatan kerja di Bandar Lampung mencapai 608,229 ribu jiwa, dengan penduduk yang bekerja sebanyak 563,037 ribu jiwa. Sedangkan angkatan kerja yang menjadi pengangguran terbuka sebanyak 45,192 ribu jiwa. Data tersebut menunjukkan bahwasannya angkatan kerja di bandar lampung yang bekerja sebanyak 66,05% penduduk Bandar Lampung lebih mendominasi, sedangkan dibandingkan mereka yang menjadi pengangguran terbuka, hanya 7,43% dari jumlah penduduk Bandar Lampung, persentase tersebut sangat kecil dibandingkan dengan persentase angka penduduk yang bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya lebih dari 66,05% dari jumlah penduduk kota Bandar Lampung merupakan seorang pekerja.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena kinerja di kalangan Gen Z saat ini, dan uraian argumentasi latar belakang diatas, peneliti tertarik membahas tentang kinerja pekerja Gen Z di Bandar Lampung saat ini apakah terdapat pengaruh dari fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Dengan itu, peneliti akan melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Fasilitas, Lingkungan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Gen Z di Bandar Lampung)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka identifikasi rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerja Gen Z di Bandar Lampung?.
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerja Gen Z di Bandar Lampung?.
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerja Gen Z di Bandar Lampung?.
4. Apakah Fasilitas, Lingkungan, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pekerja Gen Z di Bandar Lampung?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada pekerja Gen Z di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada pekerja Gen Z di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pekerja Gen Z di Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas, Lingkungan, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada pekerja Gen Z di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur bagi para pembaca, peneliti, individu pekerja Gen Z, dan organisasi tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks generasi yang memiliki karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian penelitian kedepannya, yang berfokus membahas tentang pengaruh faktor-faktor seperti fasilitas, lingkungan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu perilaku organisasi, khususnya terkait strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan yang relevan dengan karakteristik generasi Z

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat berguna bagi organisasi atau perusahaan, khususnya di Bandar Lampung, terutama dalam menciptakan strategi manajemen yang lebih baik untuk menangani tantangan yang dihadapi oleh pekerja Gen Z. Dengan memahami betapa pentingnya fasilitas kerja yang baik, lingkungan

kerja yang mendukung, dan motivasi kerja yang tepat, perusahaan dapat menerapkan kebijakan dan tindakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi generasi ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

2.1.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi atau *organizational behaviour* merupakan bidang studi yang mempelajari bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam lingkungan organisasi dan bagaimana hal ini berdampak pada seberapa baik organisasi berfungsi (Afif & Suhada., 2024). Menurut Sagala (2012) perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari berbagai aspek terkait sikap manusia dalam bekerja, termasuk komitmen dan loyalitas terhadap organisasi, tanggung jawab pada tugas tertentu, integritas, hubungan dengan rekan kerja, konflik, kerjasama, produktivitas, absensi, motivasi, dan aspek lainnya.

Menurut Robbins (2019) Perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi mempengaruhi perilaku manusia dalam suatu organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. selain itu, menurut Gani *et.al.*, (2020) perilaku organisasi dapat diartikan sebagai sebuah sistem yang mencakup aktivitas kerja sama yang dilakukan secara kolektif, terstruktur, dan berulang oleh sekelompok individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan perilaku organisasi merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi mempengaruhi perilaku manusia dalam konteks organisasi. Perilaku ini mencakup aspek-aspek seperti sikap kerja, komitmen, loyalitas, integritas, kerjasama, produktivitas, dan motivasi, yang berkontribusi pada efektivitas organisasi. Selain itu, perilaku organisasi juga dipahami sebagai suatu sistem kerja sama terstruktur dan berulang yang melibatkan sekelompok individu untuk

mencapai tujuan bersama. Pengetahuan yang diperoleh dari kajian ini bertujuan untuk mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.2 Tujuan Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (2002) ada tiga tujuan utama untuk perilaku organisasi, yaitu menjelaskan (*describing*), meramalkan (*predicting*), dan mengendalikan (*controlling*) perilaku manusia.

1. Menjelaskan (*describing*)

Tujuan utama dari mempelajari perilaku organisasi adalah untuk memahami, menganalisis, dan menjelaskan berbagai peristiwa yang terjadi dalam lingkungan organisasi. Pemahaman ini sangat penting bagi seorang pemimpin untuk mengenali masalah yang muncul, serta menentukan tindakan yang harus diambil untuk menyelesaikannya.

2. Meramalkan (*predicting*)

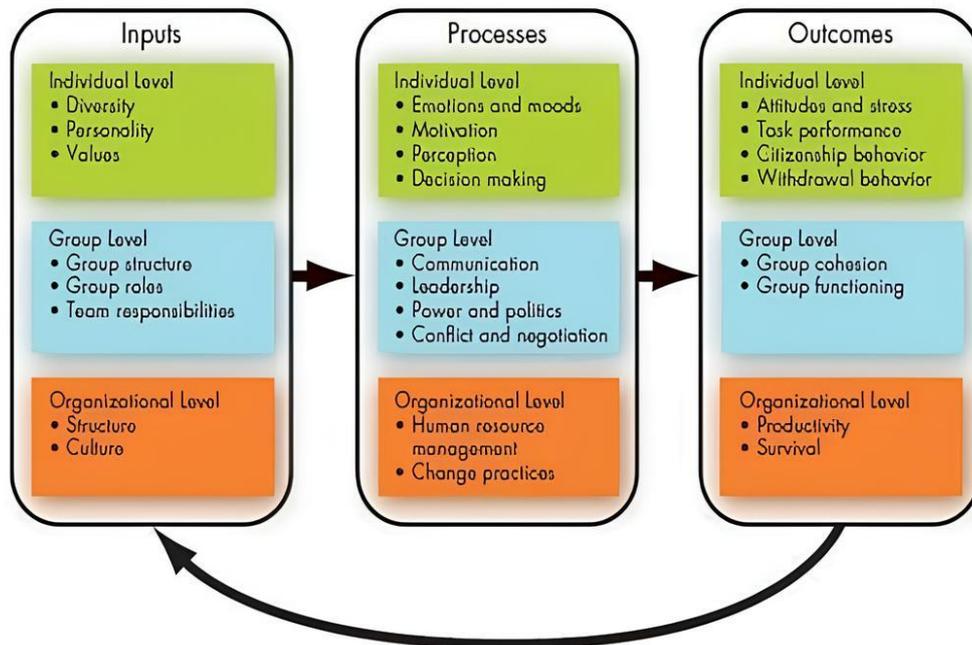
Tujuan lain dari mempelajari perilaku organisasi adalah untuk memproyeksikan bagaimana perilaku individu atau kelompok akan berkembang di masa mendatang. Organisasi biasanya dirancang untuk bertahan dalam jangka panjang, sehingga fokusnya tidak hanya pada apa yang sedang terjadi saat ini, tetapi juga pada persiapan menghadapi tantangan yang akan datang. Pengetahuan ini memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dan beradaptasi dengan perubahan di masa depan.

3. Mengendalikan (*controlling*)

Tujuan terakhir adalah mengarahkan perilaku manusia agar sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam organisasi, tidak semua perilaku sesuai dengan visi dan misi organisasi, meskipun mengontrol perilaku manusia sering dianggap tidak etis karena melibatkan kebebasan individu. Karena latar belakang dan karakter anggota organisasi yang berbeda, penting bagi pemimpin untuk menggunakan strategi seperti kepemimpinan yang efektif, motivasi yang kuat, dan pengelolaan tim yang baik untuk memastikan bahwa perilaku setiap anggota mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.1.3 Model Perilaku Organisasi

Robbins dan Judge (2013) merumuskan model dasar perilaku organisasi yang terdiri dari tiga variabel utama, yaitu *inputs*, *processes*, dan *outcomes*, yang dianalisis melalui tiga tingkat, yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Model ini memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam lingkungan kerja. Proses analisisnya bersifat sistematis, dimulai dari *inputs*, yang mempengaruhi *processes*, dan menghasilkan *outcomes*. Namun, pada situasi tertentu, *outcomes* juga dapat memberikan umpan balik yang mempengaruhi *inputs* di masa depan, sehingga menciptakan dinamika yang saling terhubung dalam perilaku organisasi.



Sumber: Robbins & Judge (2013)

Gambar 2 1 Model Perilaku Organisasi

1. *Inputs* (Permulaan)

Input merujuk pada sejumlah variabel tertentu seperti kepribadian, struktur kelompok, dan budaya organisasi yang berperan dalam memulai tahap proses. Variabel-variabel ini menjadi fondasi awal yang menentukan berbagai kemungkinan yang mungkin terjadi di dalam organisasi di masa

mendatang. Faktor-faktor tersebut umumnya sangat dipengaruhi pada tahap awal hubungan kerja.

2. *Processes* (Proses)

Proses mencakup berbagai tindakan yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi sebagai hasil dari input, yang kemudian mengarah pada hasil tertentu. Pada level individu, proses melibatkan aspek seperti emosi, suasana hati, motivasi, persepsi, serta pengambilan keputusan. Di level kelompok, proses mencakup komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan politik, serta konflik dan negosiasi. Sementara itu, di level organisasi, proses meliputi manajemen sumber daya manusia dan praktik perubahan organisasi.

3. *Outcomes* (Hasil)

Hasil adalah variabel utama yang ingin diketahui atau diprediksi oleh organisasi. *Outcomes* ini dipengaruhi oleh sejumlah variabel lainnya. Pada level individu, hasil mencakup sikap, kepuasan kerja, kinerja, perilaku yang mendukung organisasi (*citizenship behaviour*), serta perilaku menarik diri (*withdrawal behaviour*). Pada level kelompok, hasilnya berupa kohesi dan fungsi kelompok. Sedangkan pada level organisasi, hasil menggambarkan tingkat profitabilitas dan keberlangsungan hidup organisasi secara keseluruhan.

Konteks penelitian ini dalam model perilaku organisasi yang dibuat oleh Robbins & Judge (2013), hubungan antara fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui model perilaku organisasi yang menghubungkan variabel inputs, processes, dan outcomes. Fasilitas kerja, sebagai bagian dari inputs, menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis pekerja tersebut, guna menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja. Motivasi, sebagai dorongan internal dan eksternal, memperkuat semangat karyawan untuk menyelesaikan tugas secara maksimal. Ketiga variabel ini memengaruhi proses kerja, dimana karyawan memanfaatkan fasilitas, beradaptasi dengan lingkungan, dan merespons motivasi untuk mencapai produktivitas. Proses ini menghasilkan outcomes berupa kinerja karyawan, yang mencerminkan efektivitas dan efisiensi

dalam pekerjaan. Selain itu, kinerja karyawan yang baik dapat menjadi umpan balik bagi organisasi untuk terus meningkatkan fasilitas, memperbaiki lingkungan kerja, dan mengembangkan strategi motivasi, menciptakan siklus perbaikan berkelanjutan.

2.2 Fasilitas Kerja

2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan elemen fisik yang mendukung aktivitas perusahaan dan digunakan dalam operasional rutin, memiliki masa penggunaan yang cukup lama serta memberikan keuntungan berkelanjutan. Fasilitas ini mencakup berbagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, termasuk alat, peralatan, teknologi, serta ruang kerja yang dibutuhkan untuk memastikan kelancaran operasional harian.

Menurut Ach (2024) Fasilitas adalah segala sesuatu pada semua yang mendukung dan mempermudah pelaksanaan berbagai tugas dengan menggunakan alat bantu yang dibuat manusia untuk memudahkan pekerjaan di setiap bidang. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:45) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, teknik kerja, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok.

Adapun definisi lain yang diungkapkan oleh Rochim *et.al.*, (2023) yang mengatakan fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan dimanfaatkan, termasuk sarana dan perlengkapan yang membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dan membantu mereka menyelesaikan tugas yang harus mereka selesaikan. Selain itu menurut Jufrizen (2021) fasilitas kerja merupakan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih semangat, sehingga dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Berdasarkan ungkapan definisi diatas, dapat di tarik kesimpulan bahwa fasilitas kerja memegang peran penting dalam mendukung aktivitas operasional perusahaan

dengan menyediakan sarana dan prasarana yang digunakan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Fasilitas ini mencakup berbagai elemen seperti alat, teknologi, serta ruang kerja yang dirancang untuk mendukung kelancaran operasional sehari-hari. Berdasarkan beberapa pendapat ahli, fasilitas kerja tidak hanya mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas, semangat, dan motivasi kerja. Dengan tersedianya fasilitas yang memadai, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut Handoko (2013:142) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja, yaitu:

1. **Biaya-Biaya Bangunan**

Ini mencakup semua biaya yang dikeluarkan untuk membangun, memelihara, dan memperbaiki fasilitas fisik perusahaan. Biaya ini mencakup biaya konstruksi awal, renovasi, dan pemeliharaan rutin, serta biaya operasional seperti listrik, air, dan pendinginan ruangan. Memiliki anggaran bangunan yang memadai memastikan bahwa fasilitas tetap dalam kondisi baik dan mendukung operasi sehari-hari perusahaan.

2. **Sistem Komunikasi Dalam Perusahaan**

Untuk kelancaran operasi perusahaan, sistem komunikasi yang efektif sangat penting. Sistem ini mencakup infrastruktur dan teknologi yang digunakan untuk komunikasi internal, seperti perangkat lunak manajemen informasi, intranet, email, dan jaringan telepon. Sistem yang efektif juga membantu mencegah kesalahpahaman, mempercepat penyebaran informasi, dan meningkatkan koordinasi antar departemen dan tim.

3. **Keamanan**

Keamanan di tempat kerja adalah hal yang paling penting. Instalasi alat pemadam kebakaran, pelatihan keselamatan kerja, dan penerapan prosedur darurat adalah beberapa tindakan keamanan yang harus dilakukan. Selain itu, fasilitas yang aman termasuk pengawasan keamanan, pencahayaan yang

memadai, dan pengendalian akses. Perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi risiko kecelakaan kerja dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman.

4. Kebutuhan-Kebutuhan Ruangan

Setiap organisasi memerlukan ruang yang cukup untuk memungkinkan berbagai aktivitas bisnis. Ini termasuk ruang kerja individu, ruang rapat, ruang istirahat, dan fasilitas umum lainnya. Ruang yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, mengurangi gangguan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Tata letak ruang kerja harus memungkinkan kolaborasi dan aliran kerja yang efisien.

5. Peralatan Penanganan Ruangan

Untuk mendukung tugas sehari-hari karyawan, peralatan kerja yang baik dan fungsional, seperti komputer, meja, kursi, dan peralatan kantor lainnya, sangat penting. Peralatan yang ergonomis dan dalam kondisi baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan mengurangi risiko cedera. Selain itu, peralatan harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan untuk memastikan efisiensi dan efektivitas operasional

2.2.3 Jenis-Jenis Fasilitas Kerja

Jenis-jenis fasilitas kerja mencakup berbagai komponen yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Menurut Sofyan (dalam Ibrahim & Dahlius., 2016) mengungkapkan jenis-jenis fasilitas kerja terdiri dari, sebagai berikut:

1. Mesin dan peralatannya

Yang merupakan keseluruhan peralatan yang membantu proses produksi yang ada di perusahaan.

2. Prasarana

Fasilitas pendukung yang digunakan untuk memudahkan operasi bisnis, seperti jalan, jembatan, dan lainnya

3. Perlengkapan kantor

Fasilitas yang digunakan untuk mendukung kegiatan di kantor, seperti perabot kantor seperti meja, kursi, lemari, dan peralatan laboratorium dan peralatan seperti komputer, printer, dan mesin fotocopy elektronik lainnya.

4. Peralatan inventaris

Inventaris kendaraan, inventaris pabrik, inventaris kantor, inventaris laboratorium, inventaris gudang, dan lainnya

5. Tanah

Lahan yang luas yang digunakan untuk pembangunan atau lahan kosong yang digunakan untuk operasi bisnis.

6. Bangunan

Fasilitas yang mendukung kegiatan utama bisnis, seperti pergudangan dan perkantoran

7. Alat transportasi

Semua jenis peralatan yang membantu operasi bisnis, seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya)

Setiap perusahaan memiliki fasilitas kerja yang berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis bisnis dan seberapa besar atau kecil perusahaan tersebut.

2.2.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2014:197-200) indikator fasilitas kerja dibagi menjadi 3 golongan, antara lain:

1. Fasilitas Alat Kerja Operasional

Semua peralatan dan mesin yang digunakan secara langsung dalam pekerjaan sehari-hari termasuk dalam alat kerja operasional. Komputer, printer, mesin fotokopi, dan peralatan lainnya yang terkait dengan tugas tertentu termasuk dalam kategori ini.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah berbagai alat dan perlengkapan yang digunakan untuk mendukung aktivitas kerja. Perlengkapan yang ergonomis dan fungsional sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien, karena ini pada akhirnya dapat meningkatkan

produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Peralatan yang termasuk dalam kategori ini, antara lain:

- a) Gedung dan Sarana Pendukung: Fasilitas ini mencakup gedung dengan infrastruktur yang diperlukan, seperti jalan, selokan, air bersih, sistem pembuangan air kotor, dan halaman parkir. Ini semua berfungsi untuk mendukung operasi utama perusahaan.
- b) Ruang Kerja yang Memadai: Karyawan dapat bekerja lebih produktif dan lebih fokus dengan ruang kerja yang nyaman dengan layout yang efisien.
- c) Mebel, Perabot kantor seperti meja kerja, kursi, meja tamu, almari, dan berbagai macam perabot lainnya diperlukan untuk memudahkan proses kerja dan membuat karyawan merasa nyaman.
- d) Alat Komunikasi dan Transportasi: Fasilitas komunikasi seperti telepon dan kendaraan bermotor, seperti truk, traktor, mobil, dan motor, sangat membantu operasi bisnis, terutama untuk kebutuhan kurir atau antar jemput karyawan.
- e) Alat Penyegar Ruangan: Fasilitas seperti kipas angin dan air conditioning (AC) berfungsi untuk menjaga kenyamanan lingkungan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara nyaman.
- f) Peralatan Rumah Tangga Kantor: Alat-alat seperti peralatan memasak, mencuci, pembersih, dan pecah belah yang dapat membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari kantor dan memastikan semua pekerja merasa nyaman.

3. Fasilitas Sosial

Untuk mendukung kesejahteraan dan kebutuhan sosial karyawan dalam aktivitas sehari-hari, perusahaan menyediakan fasilitas sosial, yang mencakup mess, asrama, rumah dinas, kendaraan dinas, tempat istirahat, mushola, dan penyediaan makanan. Perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan kendaraan dinas. Tujuan dari fasilitas sosial ini adalah untuk menciptakan keseimbangan di tempat kerja, meningkatkan kenyamanan, dan memberikan rasa penghargaan

kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih baik dan lebih banyak.

2.3 Lingkungan kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan saat mereka bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi mereka sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Adha *et.al.*, 2019). Sedangkan menurut Robbins (dalam Putri., 2020) mendefinisikan lingkungan merujuk pada institusi atau kekuatan eksternal yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan ini terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum mencakup segala sesuatu di luar organisasi yang berpotensi memengaruhi operasionalnya, seperti kondisi sosial dan teknologi. Sementara itu, lingkungan khusus melibatkan faktor-faktor eksternal yang memiliki hubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.

Definisi lain diungkapkan oleh Ayunasrah *et.al.*, (2022) yang mengatakan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik yang memengaruhi bagaimana pekerja melakukan pekerjaan mereka. Hubungan erat antara manusia dan lingkungannya membuat kehidupan manusia tidak terpengaruh oleh berbagai keadaan lingkungannya. Akibatnya, manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungannya. Selain itu menurut Siregalr (2019) memberikan penjelasan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu tempat yang paling sering digunakan oleh karyawan untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka merasa nyaman di tempat kerja mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi sikap emosional mereka. Menurut Sihalohe & Siregar (2020), jika karyawan merasa nyaman di tempat kerja mereka, mereka akan lebih betah di tempat kerja dan lebih produktif, yang berarti mereka menggunakan waktu kerja mereka dengan lebih efisien. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan

Berdasarkan dari definisi yang sudah dijabarkan diatas, dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah peran penting dalam mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya meliputi aspek fisik, tetapi juga sosial dan psikologis yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kenyamanan dan efisiensi karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karena karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas yang lebih baik serta penggunaan waktu yang lebih efisien. Lingkungan ini terdiri dari dua kategori, yaitu lingkungan umum yang melibatkan kondisi eksternal seperti sosial dan teknologi, serta lingkungan khusus yang berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak hal penting yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan, produktivitas, dan kinerja mereka di tempat kerja adalah lingkungan kerja mereka. Menurut Mahmudah (2019:150) berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain:

1. Faktor Personal atau Individu

a. Pengetahuan

pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tentang pekerjaan mereka dan lingkungan kerja mereka. Pengetahuan ini termasuk pengetahuan tentang prosedur kerja, pekerjaan yang harus dilakukan, dan informasi penting lainnya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

b. Keterampilan

Keterampilan khusus yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Keterampilan ini mencakup kemampuan teknis dan non-teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif.

c. Kemampuan

Kapasitas umum yang dimiliki oleh karyawan adalah kemampuan untuk menyelesaikan berbagai jenis tugas, yang mencakup berbagai aspek

seperti kemampuan kognitif, fisik, dan sosial yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

d. Kepercayaan Diri

Keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka sendiri dapat meningkatkan kinerja dan motivasi mereka untuk bekerja.

e. Komitmen

Loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Komitmen yang tinggi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.

2. Faktor Organisasi

a. Struktur Organisasi

Komunikasi dan koordinasi dapat dipengaruhi oleh tata letak dan hierarki organisasi. Struktur organisasi yang baik dapat membantu karyawan bekerja lebih efisien dan bekerja sama dengan baik.

b. Budaya Organisasi

Dimungkinkan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan melalui budaya kerja yang positif, yang terdiri dari prinsip, standar, dan praktik yang diterapkan di tempat kerja.

c. Pengawasan dan Evaluasi

Perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem pengawasan dan evaluasi kinerja. Pengawasan yang efektif dapat membantu karyawan mencapai tujuan kerja dan meningkatkan kinerja mereka.

3. Faktor Eksternal

a. Teknologi

Penggunaan teknologi dapat memengaruhi cara kerja dan efisiensi. Dengan teknologi yang tepat, produktivitas dan efisiensi kerja dapat meningkat.

b. Lingkungan Eksternal

Regulasi pemerintah, situasi ekonomi, dan persaingan pasar adalah contoh sumber eksternal yang dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja digunakan sebagai alat ukur dalam sebuah proses untuk menentukan seberapa baik kondisi tempat kerja mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:25) indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Fisik
 - a. Penerangan
Penerangan yang buruk dapat menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan dan kelelahan mata, jadi pencahayaan yang cukup sangat penting untuk mempertahankan konsentrasi saat bekerja.
 - b. Suhu dan Ventelasi
Suhu yang tidak sesuai dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan mengganggu konsentrasi, sehingga sangat penting untuk kenyamanan dan kesehatan karyawan.
 - c. Kebisingan
Kebisingan yang tidak terkendali dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan tingkat kesalahan dan mengganggu konsentrasi.
 - d. Keamanan
Tempat kerja yang aman meningkatkan rasa aman karyawan dan meningkatkan kinerja mereka, yang merupakan faktor penting dalam mencegah kecelakaan dan cedera.
2. Lingkungan Psikologis
 - a. Hubungan Antar Karyawan
Hubungan yang baik antara karyawan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis. Kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesetiaan karyawan diperkuat oleh interaksi sosial yang positif.
 - b. Dukungan Sosial
Sangat penting bagi kesehatan karyawan untuk mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen. Dukungan sosial yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan mental.
 - c. Budaya Organisasi

Karyawan dapat menjadi lebih produktif dan lebih bahagia di tempat kerja jika ada budaya organisasi yang positif dan mendukung. Budaya organisasi ini terdiri dari norma, nilai, dan praktik yang diterapkan di tempat kerja.

d. Rasa Aman

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka, karyawan harus merasa aman di tempat kerja. Baik secara fisik maupun psikologis

e. Pengembangan Karir

Lingkungan kerja yang memfasilitasi pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk pertumbuhan karyawan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesetiaan karyawan.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*", yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Ini berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahannya untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka atau untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat (Ekhsan., 2019). Motivasi dapat didefinisikan sebagai situasi atau kondisi yang mendorong, merangsang, atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya untuk mencapai tujuannya (Umar & Norawati., 2022). Menurut Uno (2023:1), motivasi adalah dorongan utama yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dorongan ini ada dalam diri seseorang dan mendorongnya untuk bertindak sesuai dengan dorongan tersebut. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan pada motivasi tertentu mengandung tema yang sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Definisi lain menurut Adinda *et.al.*, (2023) mengatakan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan menurut Mahyani & Jufri (2020) motivasi adalah suatu emosi yang tidak terlihat yang dapat memengaruhi bagaimana seseorang

berperilaku terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi lebih produktif dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi diatas yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, baik secara emosional maupun rasional, dengan tujuan mencapai hasil atau prestasi tertentu. Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih antusias dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri seseorang maupun lingkungan, berperan dalam mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto (dalam Sembiring., 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dari sudut tanggung jawab yang lebih besar, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Jika tugas tersebut tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lembut, seorang karyawan dapat dipromosikan. Ini juga dapat terjadi dengan syarat waktu, tempat, atau syarat-syarat kerja lainnya. Promosi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji, kerna setiap promosi biasanya berarti peningkatan kompensasi finansial.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja seseorang saat melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya adalah penghalang pengembangan karir. Sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya untuk dipromosikan ke posisi atau posisi yang lebih tinggi di masa depan jika mereka melakukan pekerjaan yang memuaskan.

3. Pekerjaan itu Sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa semua karyawan bertanggung jawab atas pengembangan karir mereka sendiri. Bertugas membantu adalah tugas

semua orang, termasuk pimpinan, atasan langsung, kenalan, dan spesialis di bagian kepegawaian. Berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan apakah mereka akan mengambil kesempatan untuk berkembang.

4. Penghargaan

pemberian motivasi melalui penghargaan, seperti pengakuan atas prestasi atau keahlian, Hal ini sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Di sini, penghargaan dapat berupa tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan masalah. pekerja yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan apa pun yang diberikan oleh perusahaan mereka Tentu saja, jabatan yang lebih tinggi memiliki lebih banyak tanggung jawab dan lebih banyak wewenang.

5. Pengakuan

Karena perusahaan bertanggung jawab untuk mengakui kemampuan dan keahlian karyawannya dalam pekerjaan mereka, hal itu merupakan salah satu bentuk kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memiliki keahlian tertentu dan dapat melakukan pekerjaan dengan kualitas tinggi. Ini akan mendorong karyawan yang memiliki keunggulan di bidang mereka untuk lebih baik.

6. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam pekerjaan dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Keberhasilan ini dapat setidaknya membuat karyawan merasa bangga karena mereka mampu memikul tanggung jawab atas tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, perusahaan akan semakin percaya bahwa karyawannya memiliki kemampuan yang baik, dan ini akan mendorong perusahaan untuk mempertahankan karyawannya.

2.4.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Suhardi (dalam Hayati *et.al.*, 2023) motivasi dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang; biasanya, orang yang termotivasi secara instrinsik lebih terdorong untuk bertindak, dan mereka dapat memotivasi diri mereka sendiri tanpa dimotivasi oleh orang lain. Prinsip tertentu mempengaruhi motivasi instrinsik.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari faktor eksternal disebut motivasi ekstrinsik. Untuk membuat seseorang termotivasi, motivasi ini menggunakan pemicu. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji yang tinggi, jabatan, pujian, dan jenis motivasi lainnya yang berasal dari sumber eksternal. Ini dapat membuat seseorang berubah pikiran dari tidak mau menjadi mau bertindak.

2.4.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi merupakan elemen-elemen atau kriteria yang digunakan untuk menentukan sejauh mana seseorang atau karyawan termotivasi untuk melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka. Menurut teori kebutuhan McClelland (dalam Kadji., 2012) menjelaskan ada 3 indikator motivasi, antara lain:

1. Kebutuhan akan Prestasi (*Achievement*)

Mereka cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan menengah, menghindari tugas yang terlalu mudah karena dianggap tidak menantang, dan menghindari tugas yang terlalu sulit karena risiko kegagalan yang tinggi. selain itu, Mereka menginginkan umpan balik yang cepat dan konkret mengenai kinerja mereka untuk mengetahui sejauh mana mereka telah mencapai tujuan yang ditetapkan, juga Mereka lebih suka mengendalikan hasil pekerjaan mereka sendiri dan menghindari situasi di mana kesuksesan atau kegagalan bergantung pada faktor-faktor di luar kendali mereka.

2. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Power*)

Individu yang memiliki dorongan kuat untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain sesuai dengan keinginan mereka. cenderung tertarik pada posisi yang memungkinkan mereka memiliki

otoritas dan kontrol atas orang lain dan menikmati situasi kompetitif dan mencari pengakuan atas kemampuan mereka dalam mempengaruhi orang lain.

3. Kebutuhan akan Afiliasi (*Affiliation*)

Individu dengan kebutuhan afiliasi tinggi mengutamakan hubungan sosial yang harmonis dan berusaha untuk diterima serta disukai oleh orang lain. Mereka cenderung menghindari situasi konflik dan mencari keselarasan dalam interaksi sosial, dan juga memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan persetujuan dan dukungan dari orang lain.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gambaran dari hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang ketika mereka melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar atau ukuran yang berlaku untuk masing-masing organisasi (Sari *et.al.*, 2020). Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja ini harus dicapai secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Definisi lain diungkapkan oleh Widodo & Yandi (2022) yang mengatakan kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja atau tingkat kesuksesan yang dicapai oleh seorang pekerja dalam bidang pekerjaannya, yang secara langsung dapat dilihat dari output yang dihasilkan, baik dalam jumlah maupun kualitas, sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk posisi tersebut. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan, jadi penting untuk memastikan kinerja karyawan tetap stabil. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Ekhsan *et.al.*, 2020).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa, kinerja merupakan gambaran dari hasil yang dicapai individu atau kelompok dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja harus dicapai secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Tingkat kinerja karyawan dapat diukur melalui hasil kerja yang terlihat dari output, baik dari segi jumlah maupun kualitas, yang berpengaruh langsung pada keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menjaga stabilitas kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan pengelolaan waktu.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189-193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja baik hasil maupun perilaku kerja, antara lain:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin banyak kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang tepat dan sesuai dengan rencana.

2. Pengetahuan

Seseorang yang tahu apa yang mereka lakukan akan melakukannya dengan baik, dan sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja adalah rencana pekerjaan yang akan membantu karyawan mencapai tujuannya. Dengan kata lain, jika pekerjaan dirancang dengan baik, akan lebih mudah untuk menyelesaikannya dengan benar dan tepat.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang unik. Seseorang dengan kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasilnya juga baik.

5. Motivasi kerja

Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang kuat dari dalam dan dari luar, mereka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan Seorang pemimpin mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk melakukan tugas yang diberikan. Ini dikenal sebagai kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan
Merupakan cara seorang pemimpin memperlakukan atau memerintahkan anggota timnya.
8. Budaya organisasi
Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh semua karyawan perusahaan.
9. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja adalah perasaan positif, seperti senang atau bahagia, yang dirasakan seseorang baik sebelum maupun setelah menyelesaikan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa bahagia saat bekerja, hasil dari pekerjaannya cenderung lebih baik.
10. Lingkungan kerja di sekitar
Suasana kerja di sekitar adalah keseluruhan lingkungan tempat bekerja, termasuk ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan. Suasana kerja yang nyaman dan tenang akan meningkatkan hasil kerja, tetapi suasana kerja yang tidak nyaman akan mengganggu dan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014) mengatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kompetensi atau kemampuan
Pengetahuan teknis, keahlian, dan pengalaman yang relevan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien.
2. Pengetahuan
Informasi dan pemahaman karyawan tentang pekerjaan mereka, prosedur operasional, dan teknologi yang digunakan Ketika karyawan memiliki

pengetahuan ini, mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan menyelesaikan tugas dengan cepat dan benar.

3. Fasilitas kerja

Kondisi dan kualitas tempat kerja perusahaan, termasuk peralatan, teknologi, lingkungan fisik, dan kenyamanan tempat kerja, dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

4. Motivasi kerja

Dorongan internal atau eksternal yang mendorong karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaan mereka Sumber motivasi dapat berasal dari insentif moneter, pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang dalam karir, dan lingkungan kerja yang mendukung.

5. Kepemimpinan

Metode dan keberhasilan seorang pemimpin dalam membantu, mengarahkan, dan menginspirasi anggota staf untuk mencapai tujuan organisasi Pemimpin yang baik dapat membuat tempat kerja menjadi tempat yang positif dan mendukung.

6. Budaya Organisasi

Nilai, standar, dan praktik perusahaan Budaya yang positif dan inklusif dapat meningkatkan komitmen karyawan dan mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan.

7. Kepuasan Kerja

Tingkat kebahagiaan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kualitas hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk pengembangan karier, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

8. Lingkungan Kerja

Kondisi fisik dan psikologis tempat kerja, seperti kebersihan, kenyamanan, keselamatan, dan suasana kerja, berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

9. Loyalitas

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tercermin dalam komitmen mereka untuk mempertahankan pekerjaan mereka dan mendukung tujuan perusahaan.

10. Komitmen

Dedikasi, keterlibatan, dan keinginan karyawan untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi

11. Disiplin Kerja

kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan dan peraturan perusahaan dan menyelesaikan tugas secara teratur dan tepat waktu.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan alat atau tolok ukur yang digunakan untuk menilai dan mengukur seberapa efektif, efisien, dan berkualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Indikator ini untuk memastikan bahwa karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan dan mendukung proses evaluasi kinerja karyawan. Menurut Koopmans *et al.*, (2011) indikator kinerja karyawan, antara lain:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)

mencakup perilaku dan tindakan yang secara langsung membantu pencapaian tujuan organisasi melalui penyelesaian tugas dengan tepat waktu, sesuai rencana, dan dengan optimalisasi pemanfaatan sumber daya.

Hal ini mencakup:

A. Efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas: Karyawan menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas yang diharapkan dan tepat waktu.

B. Pencapaian target kerja: Karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)

merujuk pada perilaku yang meskipun tidak langsung mendukung tugas yang dilakukan di tempat kerja, namun sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung tujuan organisasi. Hal ini mencakup:

- A. Kerja sama tim: Para pekerja bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
 - B. Inisiatif: Karyawan berusaha untuk memperbaiki atau menawarkan metode baru yang lebih efisien untuk menyelesaikan tugas mereka.
 - C. Sikap positif di tempat kerja: Karyawan bersikap positif, mendukung rekan kerja, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi yang tidak diwajibkan.
3. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behaviour*)
Merupakan kecenderungan karyawan untuk berperilaku secara tidak menyenangkan, merugikan, atau berbahaya bagi organisasi. Perilaku yang tidak menyenangkan ini termasuk hasil kerja yang buruk dalam kualitas dan kuantitas, komplain, dan menyalahgunakan waktu, informasi, dan sumber daya. Perilaku ini bertentangan dengan budaya kerja dan dapat menghambat produktivitas kerja.

Fokus indikator kinerja karyawan pada penelitian ini adalah kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Hal ini karena fokus penelitian ini membahas tindakan yang membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan mereka daripada tindakan kontraproduktif di tempat kerja.

2.5.4 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Perusahaan menggunakan metode penilaian kinerja karyawan untuk mengukur, mengevaluasi, dan menilai hasil kerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Metode ini membantu perusahaan memberikan umpan balik, meningkatkan kinerja, dan membantu mereka membuat keputusan tentang pelatihan, insentif, atau promosi. Menurut Sumarsih *et.al.*, (2023:329-337) beberapa metode yang umum digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sistem Skala Penilaian (*Rating Scale System*)
metode penilaian kinerja karyawan yang menggunakan skala atau simbol untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan standar.
2. Teknik BARS (*Behaviorally Anchored Rating Scale*)

Metode penilaian kinerja karyawan yang menggabungkan elemen evaluasi kinerja dengan tindakan atau perilaku spesifik yang ditunjukkan oleh karyawan. Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala yang menunjukkan bagaimana perilaku karyawan terkait dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Metode Pilihan Paksa (*Forced Choice Method*)

Metode penilaian kinerja karyawan di mana penilai harus memilih di antara dua pernyataan yang berbeda yang dimaksudkan untuk menunjukkan perilaku atau karakteristik tertentu yang terkait dengan kinerja karyawan. Penilai harus memilih pernyataan yang paling tepat untuk menggambarkan kinerja karyawan dan menolak pernyataan yang tidak sesuai.

4. Metode Penilaian Kompetensi (*Competency Assessment Method*)

Metode ini menilai kinerja pekerja berdasarkan kemampuan teknis, kepemimpinan, dan kemampuan interpersonal.

5. Metode Penilaian Berbasis Proyek (*Project-Based Assessment Method*)

Metode penilaian kinerja karyawan yang mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan hasil proyek yang mereka selesaikan. Metode ini memberikan tugas atau proyek kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Kualitas hasil proyek dinilai berdasarkan apakah telah mencapai target penjualan atau menyelesaikan proyek dalam waktu yang ditentukan.

6. *Management by Objectives* (MBO)

Sebuah metode manajemen yang digunakan untuk mengatur dan memantau kinerja karyawan dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berdasarkan waktu tertentu. Dalam metode MBO, karyawan bekerja sama dengan manajer untuk menetapkan tujuan khusus dan mencapainya dengan cara yang terorganisir dan terstruktur.

7. *Checklists*

Metode penilaian kinerja karyawan yang melibatkan daftar item atau tugas yang harus diselesaikan untuk memastikan bahwa semua tugas penting telah diselesaikan atau terlewatkan.

8. *The Field Review Method*

Metode penilaian kinerja karyawan yang melibatkan manajer atau supervisor yang menghabiskan waktu di lapangan bersama karyawan mereka untuk melihat bagaimana mereka bekerja dan menilai kinerja mereka berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

9. *Job Performance Testing and Observation*

Metode untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang melibatkan melihat dan menguji karyawan saat melakukan tugas yang harus mereka selesaikan di tempat kerja. Dalam tes prestasi kerja, karyawan diberikan kumpulan tugas atau simulasi yang sebanding dengan apa yang mereka lakukan di tempat kerja.

10. *Group Evaluation Method*

Metode ini menilai setiap anggota kelompok oleh orang lain dalam kelompok atau pengamat luar berdasarkan apa yang mereka lakukan untuk kelompok secara keseluruhan.

11. *Psychological Appraisal*

Metode penilaian kinerja karyawan yang menggambarkan proses pengumpulan, pengukuran, dan interpretasi data psikologis yang berkaitan dengan perilaku, emosi, dan kognisi seseorang. Seorang psikolog yang terlatih dan bersertifikasi melakukan proses ini.

12. *Assessment Center*

Metode penilaian kinerja karyawan yang digunakan untuk mengevaluasi kemampuan, kepribadian, dan kinerja karyawan atau kandidat. Banyak pusat penilaian menggunakan berbagai metode, seperti wawancara, tes psikologis, simulasi tugas (*in basket*), dan latihan kelompok (*leaderless group discussion* atau *role playing*).

2.6 Penelitian Terdahulu

Untuk membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya, penulis menggunakan penelitian sebelumnya sebagai acuan penting. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, penulis menemukan hal-hal berikut tentang perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya:

Table 2. 1 Penelitian Terdahlu

NO	Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Rochim, A. D. T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2023).	Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti tersebut, hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negatif terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. Secara simultan Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada penelitian tersebut, hanya membahas 2 variabel X (Fasilitas Kerja dan Motivasi) saja, sedangkan pada penelitian ini, variabel X yang akan dibahas berjumlah 3 variabel (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi). 2. Objek penelitian tersebut berfokus pada karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. sedangkan objek penelitian ini berfokus membahas Pekerja Gen Z di Bandar Lampung.
2	Harahap, D. D. M., Purba, P. Y., Salim, W., Pasaribu, J. P., & Anandita, A. (2023).	Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti tersebut, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mitra Baruna, begitu juga dengan komunikasi kerja dan disiplin kerja. Selain itu, pengaruh fasilitas kerja, komunikasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Mitra Baruna.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X pada penelitian tersebut membahas tentang Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan pada penelitian ini, Variabel X membahas tentang Fasilitas, Lingkungan, dan Motivasi Kerja. 2. Objek penelitian tersebut berfokus pada karyawan di PT. Multi Mitra Baruna. Sedangkan objek penelitian ini berfokus membahas Pekerja Gen Z di Bandar Lampung. 3. Jumlah sampel penelitian tersebut sebanyak 45 orang, sedangkan pada penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 100 orang.

NO	Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
3	Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022).	Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti tersebut, hasil dari penelitian ini menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Motivasi berpengaruh sangat signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh sangat signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Ulun Ubud Resort & Spa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian tersebut hanya membahas 2 variabel X (Lingkungan Kerja, Dan Motivasi) saja, sedangkan penelitian ini membahas 3 variabel X (Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi). 2. Penelitian tersebut berfokus membahas objek kinerja Karyawan Ulun Ubud Resort & Spa. Sedangkan objek penelitian ini berfokus membahas Pekerja Gen Z di Bandar Lampung. 3. Sampel karyawan pada penelitian tersebut berjumlah 35 orang, sedangkan pada penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 100 orang
4	Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024).	Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti tersebut, hasil dari penelitian ini menunjukkan Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar, Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar, dan <i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian tersebut membahas Pengaruh Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan <i>WorkLife Balance</i> (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Gen Z di Kota Denpasar. Sedangkan penelitian ini membahas pengaruh Fasilitas (X1), Lingkungan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pekerja Gen Z di Bandar Lampung. 2. Indikator Kinerja Karyawan yang digunakan penelitian tersebut menggunakan teori dari kasmir,

NO	Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			<p>sedangkan indikator Kinerja Karyawan pada penelitian ini menggunakan teori dari koopmans.</p> <p>3. Jumlah sampel penelitian tersebut sebanyak 150 orang, sedangkan jumlah sampel penelitian ini sebanyak 100 orang.</p>
5	Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024).	Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti tersebut, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Selat Panjang	<p>1. Penelitian tersebut berfokus membahas Pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) Generasi Z di Selat Panjang. Sedangkan penelitian ini berfokus membahas pengaruh Fasilitas (X1), Lingkungan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pekerja Gen Z di Bandar Lampung.</p> <p>2. Penelitian tersebut menggunakan analisis data pendekatan Partial Least Square (PLS), dengan model SEM (Structural Equation Modeling). Sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan mengetahui pengaruh.</p>
6	Jayadi, J., Karlina, E., & Triastuti, Y. (2024).	Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti tersebut, hasil dari penelitian ini menunjukkan Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja	1. Variabel X pada penelitian tersebut berfokus membahas tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan

NO	Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
		<p>karyawan pada PT. BPR Mitra Daya Mandiri. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Daya Mandiri. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Mitra Daya Mandiri.</p>	<p>Lingkungan Kerja. Sedangkan pada penelitian ini, Variabel X membahas tentang Fasilitas, Lingkungan, dan Motivasi Kerja.</p> <p>2. Objek penelitian tersebut membahas Kinerja Karyawan di PT. BPR Mitra Daya Mandiri, sedangkan objek penelitian ini membahas Pekerja Gen Z di Bandar Lampung.</p> <p>3. Rumus dalam penentuan jumlah sampel responden pada penelitian tersebut menggunakan rumus Slovin. Sedangkan pada penelitian ini, dalam menentukan jumlah sampel responden menggunakan rumus <i>Cochran</i>.</p> <p>4. Sampel penelitian tersebut sebanyak 88 orang responden, sedangkan jumlah sampel penelitian ini sebanyak 100 orang responden.</p>
7	Loliyana, R. (2020).	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti tersebut, hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya di Bandar Lampung</p>	<p>1. Variabel X pada penelitian tersebut berfokus membahas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja. Sedangkan pada penelitian ini, Variabel X membahas tentang Fasilitas, Lingkungan, dan Motivasi Kerja.</p>

NO	Peneliti	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			<p>2. Fokus objek penelitian tersebut ialah, Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya di Bandar Lampung. Sedangkan pada penelitian ini, objeknya berfokus pada Pekerja Gen Z di Bandar Lampung.</p> <p>3. Jumlah sampel penelitian tersebut sebanyak 74 responden, sedangkan pada penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 100 responden.</p>

Sumber: Data Diolah (2024)

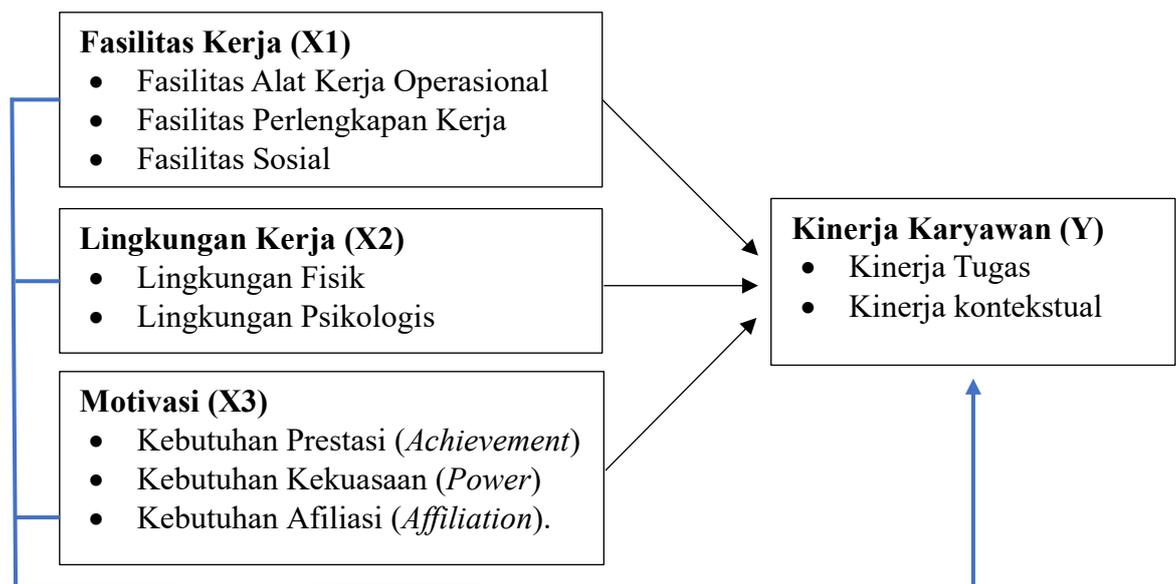
2.7 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang paling krusial bagi setiap organisasi. Hal tersebut dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi tersebut, sehingga kinerja karyawan perlu diperhatikan dengan baik, agar tercapainya kinerja yang maksimal, sehingga dapat berdampak positif pada tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah gambaran dari hasil yang dicapai individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diukur dengan, kinerja tugas (*task performance*), dan kinerja kontekstual (*contextual performance*).

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dan dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan lancar. Pada penelitian ini, indikator fasilitas kerja yaitu, fasilitas alat kerja operasional, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. lalu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di tempat kerja, keadaan, dan elemen yang memengaruhi bagaimana seseorang melakukan tugasnya di sebuah perusahaan atau organisasi. Adapun indikatornya antara lain, lingkungan fisik dan lingkungan psikologis.

Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau keinginan. Indikator motivasi kerja pada penelitian ini yaitu, Kebutuhan akan Prestasi (*Achievement*), Kebutuhan akan Kekuasaan (*Power*), dan Kebutuhan akan Afiliasi (*Affiliation*). Oleh karena itu, peneliti berasumsi faktor-faktor tersebut berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Affandi & Kurniawan (2023) fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian, alur pemikiran atau konsep yang sistematis disebut kerangka berpikir. diintegrasikan untuk membentuk dasar penelitian saat ini. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini yang menggambarkan pengaruh antara, variable independent yang terdiri dari fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi, terhadap variable dependent yaitu, kinerja karyawan (studi pada pekerja GEN Z di Bandar Lampung), sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah (2024)

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Gunawan (dalam Wardani., 2020:15) hipotesis adalah anggapan, asumsi, atau dugaan teoritis yang dapat ditolak atau tidak dapat ditolak secara empiris. Dalam konteks penelitian ini, hipotesis adalah dugaan awal atau jawaban sementara

yang diajukan peneliti terhadap masalah penelitian. Untuk membuat kesimpulan yang dapat diterima, hipotesis ini digunakan sebagai dasar bagi peneliti untuk mengarahkan penelitian ini. Selain itu, kebenarannya harus diuji melalui metode ilmiah. Oleh karena itu, adapun hipotesis penelitian ini, sebagai berikut:

1. Ha1: Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
2. Ho1: Fasilitas Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
3. Ha2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
4. Ho2: Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
5. Ha3: Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
6. Ho3: Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.
7. Ha4: Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.
8. Ho4: Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sari *et.al.*, (2023) *explanatory research* adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya dengan menganalisis pengaruh antara variabel independent (X) terhadap variable dependent (Y) dengan melakukan analisis uji hipotesis penelitian. Sedangkan menurut Rustamana *et.al.*, (2024) Penelitian kuantitatif, yang berbasis pada filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, dengan pengambilan sampel biasanya dilakukan secara kebetulan, dan instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel independent Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3), terhadap variable dependent yaitu, Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Kesimpulan. Pada penelitian ini, populasi yang akan digunakan oleh peneliti adalah para pekerja dengan kelompok usia 18-27 tahun (GEN Z) yang ada di Bandar Lampung (menurut Kemenker UU no. 20, tahun 1999)

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang terdapat dalam suatu populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam sebuah penelitian haruslah representatif untuk kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *non-probability* sampling karena sampel yang tidak diketahui jumlahnya, dan juga menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017) teknik *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh peneliti untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang akan digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Pekerja/Karyawan usia 18 sampai 27 tahun (GEN Z)
2. Berdomisili di Bandar Lampung
3. Sedang bekerja (Minimal sudah bekerja selama 1 tahun)

Penelitian ini memiliki populasi pekerja GEN Z di Bandar Lampung yang jumlah pastinya belum diketahui dengan jelas. Oleh karena itu, peneliti menggunakan rumus *c*, yang bertujuan untuk mengetahui jumlah populasi tersebut. Berikut ini merupakan perhitungan rumus *Cochran* (Sapra., 2021):

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

Z = Harga dalam kurve normal untuk simpanan 5%, dengan nilai=1,96

p = Peluang Benar 50% = 0,5

q = Peluang Salah 50% = 0,5

e = Tingkat Kesalahan Sampel (sampling error), dalam penelitian ini menggunakan 10%

Dari rumus corchan tersebut, Jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,10)^2} = 96,04$$

Berdasarkan perhitungan rumus *Cochran* diatas, hasil sampel yang diperoleh ialah, 96,04, dibulatkan menjadi 100 responden pekerja GEN Z di Bandar Lampung.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber asli melalui metode seperti wawancara, kuesioner, survei, observasi, dan eksperimen untuk menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik, sehingga memberikan keaslian, relevansi tinggi, dan wawasan mendalam tentang subjek yang diteliti (Creswell., 2023). Dalam penelitian ini yang akan menjadi data primer adalah kuesioner, dalam bentuk *google form* yang dibagikan peneliti kepada responden pekerja GEN Z yang ada di Bandar Lampung melalui media *online* (disebarkan menggunakan platform sosial media seperti Instagram, Whatsapp, dan X) maupun *offline* (menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden). Peneliti merancang serangkaian pertanyaan kuesioner yang terkait dengan variabel penelitian untuk dijawab oleh para responden.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan, diproses, dan dipublikasikan oleh orang lain, jenis data ini biasanya tersedia melalui sumber terdokumentasi seperti jurnal, buku, laporan resmi, database online, dan sumber lainnya (Baldwin *et al.*, 2022). Sumber data sekunder penelitian ini berasal dari kajian literatur seperti buku, jurnal internasional, jurnal nasional, internet, dan media lainnya yang berkaitan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Sumber data sekunder ini akan membantu peneliti mengumpulkan data dan menganalisis temuan penelitian. Ini akan membantu peneliti memperkuat temuan dan membuat penelitian yang lebih valid.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan kajian literatur. keduanya menghasilkan hasil yang data lengkap dan valid. Data utama dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *google form*

melalui media online (sosial media) dan offline kepada responden, yaitu karyawan Gen Z di Bandar Lampung. Dengan rencana waktu pengambilan data dan pengolahan data sejak tahun 2024 dengan kurun waktu, kurang lebih selama 2 bulan, dimulai dengan dikeluarkannya surat izin penelitian. Peneliti dapat menggunakan kuesioner ini untuk membuat pertanyaan yang berkaitan langsung dengan variabel penelitian, dan responden dapat memberikan jawaban yang spesifik yang sesuai dengan pengalaman mereka. Metode ini memungkinkan peneliti untuk secara langsung mendapatkan informasi yang relevan dan asli dari subjek penelitian. Ini akan meningkatkan keakuratan dan relevansi hasil penelitian.

Selain kuesioner, Data dikumpulkan dari berbagai literatur, seperti buku, jurnal nasional dan internasional, artikel internet, dan sumber media lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Litelatur ini juga dapat membantu peneliti mempelajari lebih banyak tentang variabel-variabel yang tidak tercakup dalam kuesioner. Dengan menggabungkan data primer dan sekunder, peneliti dapat meningkatkan keabsahan hasil dan memperkuat analisis yang dilakukan. Oleh karena itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan menghasilkan temuan yang mendalam, valid, dan dapat dipercaya.

3.5 Definisi Konseptual dan Operasional

3.5.1 Definsi Konseptual

Menurut Sulung *et.al.*, (2024) definisi konseptual merupakan penjelasan mengenai makna suatu konsep atau variabel dalam konteks teoritis, dengan memberikan deskripsi yang jelas dan mendalam mengenai konsep tersebut serta hubungan yang relevan dengan konsep-konsep lain. Definisi ini berfungsi untuk membantu peneliti memahami dan menyampaikan variabel yang diteliti secara koheren dalam kerangka teori yang digunakan, sehingga mendukung pemahaman yang terstruktur dalam penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat definisi konseptual sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dan efisien saat bekerja, hal ini

mencakup berbagai elemen yang dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Handayani *et.al.*, 2021).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala aspek yang ada di sekitar pekerja, meliputi kondisi fisik, dan psikologis, yang dapat memengaruhi kinerja serta kesejahteraan karyawan (Hameed & Amjad., 2021).

3. Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2019) motivasi merupakan proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa besar upaya yang diberikan seseorang, namun upaya tersebut perlu diarahkan secara tepat agar menghasilkan kinerja yang optimal.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas atau pekerjaan mereka, yang menunjukkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Hee., 2019).

3.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional mengacu pada penjelasan rinci tentang prosedur atau langkah-langkah yang digunakan untuk mengukur atau mengamati suatu variabel, definisi ini juga menjelaskan bagaimana peneliti akan mengoperasionalkan konsep-konsep abstrak sehingga mereka dapat diukur dan dianalisis secara empiris (Polit & Beck., 2021). Adapun definisi operasional penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

NO	Jenis Variabel	Definisi Opreasional	Indikator	Item	Skala
1	Fasilitas Kerja (X1)	Fasilitas kerja adalah kelengkapan, dan ketersediaan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan,	1. Fasilitas Alat Kerja	1. Peralatan kerja operasional (Seperti komputer, printer, dan lainnya) yang disediakan perusahaan cukup memadai untuk menunjang kinerja saya.	<i>Likert</i>

		yang dapat mempengaruhi efektivitas penggunaannya dalam mendukung produktivitas dan kinerja karyawan GEN Z di Bandar Lampung.		2. Alat kerja yang disediakan oleh perusahaan membantu mempermudah pekerjaan saya.	
			2. Fasilitas Perlengkapan Kerja	1. Halaman parkir yang disediakan sudah memadai.	
				2. Ruang kerja yang disediakan cukup nyaman	
				3. Perabot kantor yang disediakan sudah memadai	
				4. Akses internet di kantor saya cepat dan stabil.	
				5. Perusahaan menyediakan kendaraan operasional,	
				6. Fasilitas AC atau kipas angin di ruang kerja mendukung kenyamanan bekerja saya.	
				7. Peralatan makan dan minum yang disediakan kantor bersih dan layak digunakan.	
				8. Kantor menyediakan peralatan kebersihan yang memadai.	
			3. Fasilitas Sosial	1. Pantry yang disediakan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan	
		2. Perusahaan menyediakan fasilitas mushola			
		3. Perusahaan menyediakan meeting room untuk karyawan.			

2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terjadi di sekitar karyawan Gen Z di Bandar Lampung dapat memengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka.	1. Lingkungan Fisik	<p>1. Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah memadai dan nyaman.</p> <p>2. Pencahayaan di tempat kerja saya cukup untuk mendukung aktivitas kerja saya.</p> <p>3. Tingkat kebisingan di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi saya.</p> <p>4. Penataan ruangan di tempat kerja saya memungkinkan saya untuk bekerja dengan nyaman</p> <p>5. Keamanan di tempat kerja saya membuat saya merasa aman bekerja.</p>	<i>Likert</i>
2. Lingkungan Psikologis	<p>1. Suasana di tempat kerja saya harmonis dan kondusif untuk bekerja.</p> <p>2. Hubungan antar karyawan di tempat kerja terjalin dengan baik.</p> <p>3. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan saya</p> <p>4. Rekan kerja saya saling mengargai satu sama lain.</p> <p>5. Perusahaan menyediakan peluang pelatihan untuk pengembangan karir karyawannya.</p> <p>6. Saya merasa aman dengan jenjang karir saya di perusahaan ini.</p>				
3	Motivasi (X3)	Motivasi adalah	1. Prestasi (<i>Achievement</i>)	1. Saya merasa puas ketika berhasil	<i>Likert</i>

		dorongan yang mendorong pekerja GEN Z di Bandar Lampung untuk bertindak dalam mencapai suatu tujuan.		<p>menyelesaikan tugas yang sulit.</p> <p>2. Perusahaan saya memberikan apresiasi atas prestasi kinerja saya.</p>	
			2. Kekuasaan (<i>Power</i>)	<p>1. Pendapat saya dapat mempengaruhi keputusan tim.</p> <p>2. Saya merasa puas memberikan instruksi kepada rekan tim saya.</p> <p>3. Saya memiliki peran penting dalam tim.</p>	
			3. Afiliasi (<i>Affiliation</i>)	<p>1. Saya merasa puas ketika diterima dalam kelompok kerja.</p> <p>2. Saya berusaha untuk menghindari konflik dengan rekan kerja.</p> <p>3. Dukungan dari rekan kerja membuat saya lebih termotivasi.</p>	
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan Gen Z di Bandar Lampung diukur berdasarkan kinerja tugas dalam melaksanakan tugasnya dan kinerja kontekstual dalam bersikap di lingkungan pekerjaannya	1. Kinerja Tugas	<p>1. Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu.</p> <p>2. Saya memiliki batas waktu dalam pekerjaan yang perlu dicapai.</p> <p>3. Saya bisa menetapkan prioritas dalam pekerjaan.</p> <p>4. Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara efisien.</p> <p>5. Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik.</p>	<i>Likert</i>
			2. Kinerja Kontekstual	<p>1. Saya berinisiatif memulai tugas baru segera setelah</p>	

				menyelesaikan tugas sebelumnya.	
				2. Saya dengan sukarela mengambil tugas-tugas yang menantang.	
				3. Saya memiliki ide yang inovatif dalam menghadapi masalah baru.	
				4. Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan saya.	
				5. Saya selalu mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya.	
				6. Saya berpartisipasi dengan aktif dalam rapat atau konsultasi.	

Sumber: Data Diolah (2024)

3.6 Teknik Uji Instrumen

Teknik uji instrument menurut Sugiyono (2018) adalah proses untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel. Uji ini sangat penting untuk memastikan bahwa instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur dan memberikan hasil yang konsisten. Adapun Teknik pengujian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) uji validitas merupakan proses untuk menilai kemampuan instrumen pengukuran untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.. Uji validitas ini penting untuk memastikan bahwa data kuesioner yang dikumpulkan relevan dan akurat untuk tujuan penelitian, dan juga berfungsi untuk menentukan validitas dari pertanyaan kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Jika pertanyaan-pertanyaan tersebut dianggap akurat dan valid dalam penelitian, maka pertanyaan kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukuran data penelitian. Rumus *Pearson's Product Moment Correlation* digunakan untuk menguji validitas penelitian ini, berikut merupakan rumus pengukurannya:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- N = jumlah pasangan data
- $\sum XY$ = jumlah dari hasil kali antara variabel X dan variabel Y
- $\sum X$ = jumlah dari variabel X
- $\sum Y$ = jumlah dari variabel Y
- $\sum X^2$ = jumlah dari kuadrat variabel X
- $\sum Y^2$ = jumlah dari kuadrat variabel Y

Berikut ini merupakan kriteria penentunya:

1. Data kuesioner dapat dikatakan valid, jika validitas tinggi yakni jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
2. Data kuesioner dapat dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas

Indikator	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	Nilai r tabel	Keterangan
Fasilitas Alat Kerja	0,757	0,361	Valid
	0,690	0,361	Valid
Fasilitas Perlengkapan Kerja	0,799	0,361	Valid
	0,814	0,361	Valid
	0,701	0,361	Valid
	0,547	0,361	Valid
	0,680	0,361	Valid
	0,694	0,361	Valid
	0,510	0,361	Valid
Fasilitas Sosial	0,805	0,361	Valid
	0,704	0,361	Valid
	0,369	0,361	Valid
Lingkungan Fisik	0,752	0,361	Valid
	0,751	0,361	Valid
	0,749	0,361	Valid
	0,518	0,361	Valid
	0,710	0,361	Valid
Lingkungan Sosial	0,676	0,361	Valid
	0,689	0,361	Valid
	0,725	0,361	Valid
	0,635	0,361	Valid
	0,719	0,361	Valid
	0,476	0,361	Valid

	0,599	0,361	Valid
Prestasi (<i>Achievement</i>)	0,701	0,361	Valid
	0,658	0,361	Valid
Kekuasaan (<i>Power</i>)	0,809	0,361	Valid
	0,875	0,361	Valid
	0,793	0,361	Valid
Afiliasi (<i>Affiliation</i>)	0,763	0,361	Valid
	0,787	0,361	Valid
	0,834	0,361	Valid
Kinerja Tugas	0,798	0,361	Valid
	0,787	0,361	Valid
	0,773	0,361	Valid
	0,826	0,361	Valid
	0,782	0,361	Valid
Kinerja Kontekstual	0,733	0,361	Valid
	0,713	0,361	Valid
	0,811	0,361	Valid
	0,643	0,361	Valid
	0,729	0,361	Valid
	0,880	0,361	Valid
Keterangan Hasil Keseluruhan Variabel			Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Dalam penelitian ini, validitas item pernyataan diuji menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, di mana nilai r tabel ditentukan berdasarkan derajat bebas (df) yang dihitung dengan rumus $df = n - 2$, dengan n sebagai jumlah sampel. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30, sehingga df $30-2$ memperoleh nilai df yaitu 28. Sehingga dapat diketahui nilai r tabel pada penelitian ini adalah 0,361. Berdasarkan tabel 3.2 Hasil Uji Validitas, dapat diketahui hasil dari keseluruhan item dinyatakan valid berdasarkan kriteria penentunya yaitu nilai r tabel yang diperoleh lebih besar di bandingkan nilai r hitung 0,361. Sehingga dapat dikatakan, seluruh item pernyataan pada penelitian ini dapat dikatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pemeriksaan indeks yang menunjukkan seberapa dapat diandalkan atau dapat dipercaya suatu alat pengukur. Hal ini menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran jika dilakukan dua kali atau lebih pada gejala yang sama dengan instrumen yang sama. Alat ukur dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diukur berulang kali. Sebagai alat ukur, kuesioner harus dapat diandalkan jika hasilnya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hanya

jika variabel dalam kuesioner sudah valid, perhitungan reliabilitas dapat dilakukan (Amanda *et.al.*, 2019). Pada penelitian ini, uji reliabilitas akan menggunakan rumus *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan program SPSS 26, berikut ini penjelasan rumusnya:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas instrument
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir/item
- V_t^2 : Varian total

Jika nilai *Alpha Cronbach's Coefficient* lebih besar dari 0,60, maka jawaban dapat dikatakan reliabel. Adapun kriterianya sebagai berikut:

- Jika nilai *Alpha Cronbach's* > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
- Jika nilai *Alpha Cronbach's* < tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan	N
Fasilitas Kerja (X1)	0,902	Reliabel	13
Lingkungan Kerja (X2)	0,861	Reliabel	11
Motivasi (X3)	0,906	Reliabel	8
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	Reliabel	11
Keterangan Keseluruhan Variabel		Reliabel	43

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas, variabel Fasilitas kerja (X1) memperoleh nilai *Alpha Cronbach's* sebesar 0,902 yang lebih besar dibandingkan 0,60. Berdasarkan kriterianya, variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel. Begitupun variabel Lingkungan Kerja (X2) yang memperoleh nilai sebesar 0,861, Motivasi (X3) 0,906, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,928, yang dinyatakan reliabel karena memperoleh nilai *Alpha Cronbach's* yang lebih besar dibandingkan 0,60.

Sehingga dapat dikatakan, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak untuk menggumpulkan data kuesioner.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses menguraikan, mengelompokkan, dan menganalisis data yang dikumpulkan untuk menjawab masalah penelitian dan menghasilkan kesimpulan yang dapat diterima (Hermawan., 2019). Pada penelitian ini, Teknik analisis data yang akan digunakan adalah analisis deskriptif.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan tujuan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh tanpa berusaha mendapatkan kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum atau generalisasi yang lebih luas (Sugiyono., 2018). Data yang akan diproses terdiri dari tanggapan terhadap item-item pertanyaan kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan GEN Z di Bandar Lampung dan akan diolah dalam bentuk data tunggal atau kelompok. Peneliti kemudian akan menyusun dan menampilkan data dalam bentuk table dan narasi, serta melakukan perhitungan statistik deskriptif seperti nilai maksimum, minimum, standar deviasi, rata-rata (*mean*), dan lainnya saat menganalisis dan menarik kesimpulan.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model yang digunakan menghasilkan estimasi yang tidak bias, efisien, dan konsisten, analisis regresi menggunakan uji asumsi klasik. Agar hasil analisis regresi valid dan dapat diandalkan, asumsi-asumsi ini harus dipenuhi. Jika salah satu asumsi ini dilanggar, hasil analisis mungkin tidak akurat atau menyesatkan (Gujarati & Porter., 2020). Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa jenis pengujian. Berikut adalah penjelasan tentang jenis-jenisnya:

3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk memastikan apakah distribusi normal terjadi untuk variabel dependen dan independen dalam model regresi. Pada penelitian ini, uji normalitas yang dilakukan berbentuk analisis grafik histogram, P-Plot, dan uji

Kolmogorov Smirnov bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Arti dari data berdistribusi normal yaitu, jika data memiliki distribusi normal karena mereka akan mengikuti bentuk dari distribusi normal (Nugraha., 2022). Berikut ini kriteria yang diambil dalam uji normalitas, diantaranya:

- jika nilai tertinggi $>0,05$ nilai tabel, maka kesimpulan yang diambil berdistribusi normal.
- jika nilai tertinggi $< 0,05$ nilai tabel, maka kesimpulan yang diambil tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam regresi untuk menunjukkan bahwa varian residual tidak sama di antara pengamatan. Salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam regresi adalah bahwa tidak ada pola yang jelas dalam varian residual antara pengamatan. Pola-pola ini yang tidak sama ditampilkan dengan nilai yang berbeda untuk satu varian residual. Gejala heteroskedastisitas adalah gejala yang tidak sama (Nugraha., 2022). Berikut ini kriteria yang diambil dalam uji linearitas, termasuk:

- Jika terdapat pola tertentu atau titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur, maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, VIF "*Variance Inflation Factor*" digunakan untuk menguji multikolinearitas. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen tidak menunjukkan gejala multikolinearitas; gejala ini ditunjukkan dengan korelasi signifikan antar variabel independen. Salah satu cara untuk memperbaiki model jika terjadi gejala multikolinearitas adalah menghilangkan variabel dari model regresi (Nugraha., 2022). Berikut ini kriteria yang diambil dalam uji multikolinearitas, antara lain:

- Jika Tolerance value < 0.10 atau VIF > 10 maka kesimpulan yang diambil terjadi multikolinearitas.

- Jika Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka kesimpulan yang diambil tidak terjadi multikolinearitas.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Tujuan dari teknik ini adalah untuk memahami pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan hubungan yang terbentuk tersebut (Gujarati & Porter., 2020). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk memahami pengaruh Fasilitas Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pekerja GEN Z di Bandar Lampung. Metode ini dipilih karena melibatkan lebih dari satu variabel independen, sehingga memungkinkan untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel tersebut terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan serta seberapa besar setiap variabel independen memengaruhi kinerja karyawan ada Pekerja GEN Z di Bandar Lampung secara keseluruhan. Adapun model dasar analisis regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)
- a : Konstanta
- $b_1b_2b_3$: Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independent
- X_1 : Variabel Independen (Fasilitas Kerja)
- X_2 : Variabel Independen (Lingkungan Kerja)
- X_3 : Variabel Independen (Motivasi)
- e : Error term (Epsilon)

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan alat penting dalam penelitian ini, Pengujian ini perlu dilakukan agar dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Fasilitas Kerja

(X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pekerja Gen Z di Bandar Lampung. Uji t dan uji F digunakan untuk memeriksa pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara parsial maupun secara bersamaan.

3.10.1 Uji T (Parsial)

Dalam analisis regresi, uji t (parsial) digunakan untuk mengevaluasi signifikansi masing-masing koefisien regresi secara terpisah. Uji t ini membantu menentukan apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali., 2018). Berikut ini merupakan rumus dari uji t:

$$t_{hitung} = \frac{X - \mu_0}{S/\sqrt{n}}$$

Keterangan:

- **X** : rata-rata hasil pengambilan data
- **μ_0** : nilai yang dihipotesiskan
- **S**: standar deviasi sampel
- **n**: jumlah sampel

Dalam penelitian ini, ada tingkat kesalahan 5% dan tingkat keyakinan 95%. Berikut ini, merupakan kriteria pengambilan keputusan:

1. H0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, jika angka signifikansi hasil riset $> 0,05$, maka dari itu hubungan kedua variabel dapat dikatakan tidak signifikan
2. H0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya, jika angka signifikansi hasil riset $< 0,05$, maka dari itu hubungan kedua variabel dapat dikatakan signifikan.

3.10.2 Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui signifikansi model regresi secara keseluruhan, metode statistik yang digunakan adalah uji f. Uji f memungkinkan peneliti untuk menentukan apakah variabel independent secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan

terhadap variabel dependen secara signifikan (Gujarati & Porter., 2020).
Perumusan uji f sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{1 - R^2/n - k - 1}$$

Keterangan:

- **R²**: Koefisien determinasi (R-square)
- **K**: Jumlah variabel independen (dalam penelitian ini, k = 3)
- **n**: Jumlah Sampel

Berikut ini, merupakan kriteria pengambilan Keputusan uji f:

1. Jika F hitung \leq F table, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Karena semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika F hitung \geq F table, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Karena semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.11 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan ukuran dalam analisis statistik yang menunjukkan proporsi variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. R² menunjukkan seberapa baik data sesuai dengan model yang disarankan. Nilai R² adalah 0 hingga 1 (Gujarati & Porter., 2020). Berikut ini merupakan table pedoman Koefisien determinasi (R²):

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2019

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pekerja Gen Z di Bandar Lampung, mengani pengaruh antara Fasilitas, Lingkungan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, Fasilitas Kerja (X1) menunjukkan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pekerja Gen Z di Bandar Lampung secara parsial.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X2) yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pekerja Gen Z di Bandar Lampung secara parsial
3. Hasil penelitian juga, menunjukkan Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pekerja Gen Z di Bandar Lampung secara parsial.
4. Dan hasil penelitian ini juga, menunjukkan variabel Fasilitas Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pekerja Gen Z di Bandar Lampung.

5.2 Saran

1. Saran Praktis
 - a. Saran Bagi Perusahaan di Bandar Lampung
Menurut hasil penelitian ini, perusahaan di Bandar Lampung disarankan untuk berfokus menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan harmonis, terutama dari sisi lingkungan psikologis, dengan memberikan dukungan emosional dan hubungan interpersonal yang baik, sehingga dapat menciptakan suasana kerja

yang lebih positif dan mendukung, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Juga perusahaan diharapkan dapat menciptakan keselarasan dalam interaksi sosial mereka dengan memberikan pelatihan pengembangan karir dan memberikan kesempatan untuk pekerja Gen Z berkontribusi pada proyek yang dapat meningkatkan hubungan sosial yang positif dan harmonis, sehingga pekerja akan merasa lebih termotivasi.

b. Saran Bagi Pekerja Gen Z

Pekerja generasi Z di Bandar Lampung disarankan meningkatkan kinerjanya dengan mencari tantangan baru, mengikuti pelatihan, dan terlibat dalam proyek perusahaan karena minimnya pengalaman kerja, dengan memperbanyak pengalaman dengan memanfaatkan lingkungan kerja yang inklusif melalui komunikasi dua arah dan mendapatkan dukungan untuk pengembangan diri melalui coaching atau mentoring. Dan juga agar diakui dan berkontribusi lebih besar dalam tim, pekerja Gen Z diharapkan dapat mengambil inisiatif, dan mengambil peran yang lebih aktif. Meskipun fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun tetap penting untuk memanfaatkan fasilitas yang disediakan perusahaan guna mempermudah pekerjaan.

2. Saran Teoritis

Peneliti selanjutnya dapat diharapkan untuk terus memperluas kajian literatur dan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika di tempat kerja generasi Z mengenai kinerja karyawan dengan mengeksplorasi faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti faktor usia, masa kerja, dan status pekerjaan. Sehingga faktor-faktor tersebut diharapkan dapat memberikan hasil pengaruh yang berbeda. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambah dan memperluas sampel penelitian dengan memberikan kesempatan yang sama kepada pekerja Gen Z di seluruh wilayah Bandar Lampung sehingga hasil yang didapatkan lebih generalisasi terhadap populasi pekerja Gen Z di Bandar Lampung. Juga penelitian ini disarankan dapat dijadikan sebagai bahan

acuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh fasilitas, lingkungan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACH KISWANDHA, I. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor DPUPP Kabupaten Situbondo (Doctoral dissertation, ACH. KISWANDHA ISLAMY AKBAR).
- Adawiyah, R., Fauzi, A., Indriyanah, A., Nabila, E. P., & Maidani, M. (2023). Pengaruh Keamanan Informasi dan Perkembangan Teknologi di Era Revolusi 4.0 Terhadap Kinerja Perusahaan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(1), 50-57.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- AFANDI, R. R. V. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Affandi, B. D., & Kurniawan, R. H. (2023). PENGARUH FASILITAS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI SUMBER HASIL SEMPURNA GLOBAL KEDAMEAN-GRESIK. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, 1(2), 45-55.
- Afif, F. A., & Suhada, S. (2024). Konsep Dasar Perilaku Organisasi. *The International Journal of Pegon: Islam Nusantara civilization*, 12(01), 75-94.
- Al Hazmi, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 282-297.

- Alkadri, H. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179-188.
- Amelia, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Generasi Z di Bekasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 21-29.
- ANIASIH, N. L. S. (2024). PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, MOTIVASI BERAFILIASI DAN MOTIVASI BERKUASA MELALUI SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR PENEDEL (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Anwar, N., Sulton, F. A., Armanta, M. D., Ratnawati, I., & Suharnomo. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Gen Z: Tinjauan Sistematis. *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 7, 2024.
- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 53-66.
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656-3673.
- Artika, D., & Shara, Y. (2021). Analisis Peran Financial Technology dalam Meningkatkan Keuangan Inklusif Pada UMKM Kota Medan. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 1(2), 237-248.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan ketenagakerjaan Provinsi Lampung Agustus 2023. BPS Provinsi Lampung.
- Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. (2024). *Kota Bandar Lampung Dalam Angka 2024*. Diakses pada 16 September 2024, dari <https://bandarlampungkota.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/46948a7ff672878250da731f/kota-bandar-lampung-dalam-angka-2024.html>

- Badan Pusat Statistik. (2024). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Tahun 2024.
- Baldwin, J. R., Pingault, J. B., Schoeler, T., Sallis, H. M., & Munafò, M. R. (2022). Protecting against researcher bias in secondary data analysis: challenges and potential solutions. *European Journal of Epidemiology*, 37(1), 1-10.
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan. Zaida digital publishing.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71-83.
- Creswell, J. W. (2023). *Primary Data: Collection Methods and Applications*. International Journal of Educational Research, 1(1), 45-58.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2)*. Guepedia..
- Dessler, G. (2011). *Human resource management twelfth edition*.
- Djafarova, E., & Fouts, S. (2022). *Exploring ethical consumption of generation Z: Theory of planned behaviour*. *Young Consumers*, 23(3), 413-431.
- Dwiwijaya, K. A., Badruddin, S., Suprpto, A. T., Safari, B., Dewi, R., Prabowo, P. K., ... & Praswati, A. N. (2024). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ekhsan, M., Hidayat, R., & Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. IEI Cikarang). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 26-39.
- Fahriana, C., & S. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*.
- Fikri, M. A. R. (2024). *Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z dengan Menggunakan Metode Conjoint Analysis* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).
- Fitriani, N., Setiawan, D., Aryani, Y. A., & Arifin, T. (2023). Does social media affect performance in e-commerce business? The role of customer

- management. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(4), 100171.
- Fitri, F. F., Aiman, R. M. P., Angelica, C. N. R., Putri, N. T. A., & Saraswati, K. D. H. (2023). Career adaptability: Studi deskriptif pada karyawan gen z. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 17(1), 39-56.
- Fitria, N. (2019). Pengaruh Komponen *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja terhadap *Employee Engagement* Pegawai Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.
- Gani, N. A., Utama, R. E., & Jaharuddin & Priharta, A. (2020). Perilaku organisasi. *Mirqat. Jakarta*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic Econometrics* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- Gunawan, A. (2017). Fleksibilitas dalam struktur organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas generasi muda. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123-135.
- Hameed, A., & Amjad, S. (2021). *Impact of Workplace Environment on Employee Performance: A Case Study of Engineering Companies*. *Journal of Human Resources Management Research*, 2021, 1-10.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Handayani, S., Sulistiyani, E., & Indrasari, F. (2021). *Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, dan Beban Kerja Sebagai Antecedent Kinerja Karyawan*. ORBITH.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, hal. 142-146.
- Hasibuan, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Hayati, R., Mardianty, D., Agia, L. N., & Denny, P. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Riho Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 252-259.
- Hee, O. K. (2019). *Employee performance: Definition, concepts, and indicators*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 9(1), 540-551.
- Hermawan, A. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1st ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi (Doctoral dissertation, Riau University).
- Iskandar, A. A. (2014). Analisis Kualitas Pertumbuhan Ekonomi Di Tinjau Dari Pendekatan Middle Income Trap Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 4(2), 112454.
- Iswanto, Y. (2014). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). *EKMA4214/MODUL*, 1.
- Ivasciuc, I. S., Epuran, G., Vuță, D. R., & Tescașiu, B. (2022). *Telework implications on work-life balance, productivity, and health of different generations of Romanian employees*. *Sustainability*, 14(23), 16108.
- JAYANTI, E. D. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Chrobinson Global Forwarding Indonesia) (Doctoral dissertation, STIESIA Surabaya).
- Jayanti, E. D., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(5).
- Johnson, R., & Lee, T. (2021). *Work Engagement Among Young Professionals: A Study of Ages 22-27*. International Journal of Business and Management, 12(4), 112-125.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.

- Junianingrum, S., & Abdullah, L. Z. (2024). Kepemimpinan dan Fleksibilitas Jam Kerja: Studi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. *Journal Economic Insights*, 3(2), 113-121.
- Kadji, Y. (2012). Tentang teori motivasi. *Jurnal Inovasi*, 9(01).
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaur, R., & Singh, S. (2023). The Role of Workplace Relationships in Employee Satisfaction and Performance. *International Journal of Human Resource Management*, 34(2), 123-145.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 856-866.
- Kuncoro, B. S. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Menjadi Tenaga Kerja Indonesia (Studi Kasus di Kabupaten Grobogan). *Economics Development Analysis Journal*, 6(4), 386-394.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Lajatuma, T. A., Nuraina, E., & Murwani, J. (2017, October). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt bukit mas prima persada depo madiun. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1).
- Lampungprov.go.id (2024). Keputusan Gubernur No. 850 Tahun 2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Kota Bandar Lampung Tahun 2025. Dari <https://jdih.lampungprov.go.id/product-hukum/provinsi/11307/penetapan-upah-minimum-kota-bandar-lampung-tahun-2025>.
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 104217.
- Lazuardy, D. M., Fatiha'Alya, K., & Pramesti, A. N. (2024). PENGARUH PERILAKU KERJA GENERASI Z DAN MILENIAL BAGI BUDAYA ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6).
- Listyawati, I., & Kristiana, I. (2021). Pengaruh return on equity, current ratio, size company dan debt to equity ratio terhadap nilai perusahaan. *MAKSIMUM: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, 10(2), 47-57.

- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, hlm. 150-160.
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16-29.
- Marlina, L., & Hidayat, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Positif Terhadap Interaksi Sosial Karyawan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(01), 295-316.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Moenir, A.S. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nabahani, P. R., & Riyanto, S. (2020). *Job satisfaction and work motivation in enhancing generation Z's organizational commitment. Journal of Social Science*, 1(5), 234-240.
- Nawawi, Triyono, & Ngadi. (2023). *Labour-Market Flexibility and Digitalization: Challenges to Work Intensification, Employment Relations, and Trade Unions in Indonesia. In Governance in Transitional Societies in East and Southeast Asia* (pp. 51-76). Singapore: Springer Nature Singapore.
- Nugraha, B. (2022). Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik. Pradina Pustaka.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(2502-1559), 3.
- Nurhayati, D. (2022). Harapan Generasi Z terhadap Pekerjaan di Masa Depan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(2), 123-134.
- 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.
- Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI KOTA DENPASAR. *EMAS*, 5(7), 68-88.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2021). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice* (11th ed.). Philadelphia, PA: Wolters Kluwer.
- Prahendratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., Setiawan, Z., Sepriano, S., Munizu, M., ... & Solehati, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*:

- Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Purnomo, A. K., Widawati, S., Legiana, R. O., & Lai, Y. R. C. (2024) Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Kerja di Kalangan Generasi Z. *Jurnal Sosial, Ekonomi dan Humaniora*, 3(2), 48-54.
- Pusparini, Z. E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 1(4)
- Putranto, F. G. F., & Natalia, C. (2022). Generasi Z dan Transisi Pekerja Blue-Collar: Tantangan di Tengah Pandemi. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 11(2), 143-158.
- Putri, A. D., Ahman, A., Hilmia, R. S., Almaliyah, S., & Permana, S. (2023). Pengaplikasian uji t dalam penelitian eksperimen. *Jurnal Lebesgue: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika, Matematika dan Statistika*, 4(3), 1978-1987.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Quraisy, A. (2022). Normalitas Data Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro-Wilk. *J-HEST Journal of Health Education Economics Science and Technology*, 3 (1), 7–11.
- Rachmawati, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-58.
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran makna kerja bagi generasi z di Jakarta. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(01), 41-60.
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing Organisasi: Suatu Kajian *Sytematic Literature Review*. *Liquidity Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 13-20..
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.

- Rochim, A. D. T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 49-61.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro: Cendikia Pendidikan*, 5(6), 81-90.
- Sabila, G. S., El Karimah, K., & Nurfadila, F. (2024). Fenomena job hopping pada gen z dalam bidang komunikasi. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 98-106.
- Sagala, S. (2012). Tantangan dan peluang perilaku organisasi yang efektif. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 29–42. citeturn0search2
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sapra, R. L. (2021). *How to Calculate an Adequate Sample Size? In How to Practice Academic Medicine and Publish from Developing Countries*
- Saputro, E., & Rahmah, D. D. N. (2025). PENGARUH GRIT TERHADAP JOB HOPPING PADA GENERASI Z KOTA BALIKPAPAN. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(1), 160-170.
- Saras, T. (2023). Mengatasi stress di tempat kerja: Strategi dan teknik efektif untuk kesejahteraan dan produktivitas. Tiram Media.
- Saraiva, M., & Nogueiro, T. (2025). *Perspectives and Realities of Disengagement Among Younger Generation Y and Z Workers in Contemporary Work Dynamics. Administrative Sciences*, 15(4), 133.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). *Explanatory survey dalam metode penelitian deskriptif kuantitatif. Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10-16.
- Sawitri, D. R. (2022). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul.
- Sedarmayanti, H. J. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.
- Sedarmayanti, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, hlm. 25-36.

- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Siregar, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnall Ilmialh Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Smith, J. (2023). *The Rise of Contract Workers: Understanding Generation Z's Workforce Preferences. Journal of Labor Studies*, 45(2), 123-145.
- Soehardi, D. V. L. (2021). Konsep Dasar Msdm. *Mencapai Kinerja Optimal*, 1.
- Sofie, F. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 001-012.
- Sucipto, N., Rauf, R., & Amir, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (25th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, hlm. 80-81.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulhan, N. A. A. (2024). PERIODISASI PERKEMBANGAN ANAK PADA MASA REMAJA: TINJAUAN PSIKOLOGI. *Behavior*, 1(1), 9-36.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier. *Edu Research*, 5(3), 45-58.
- Sumarsih, Zaena, R. R., Andriani, J., Rismayadi, B., Pertiwi, W., Panjaitan, M., Irwadi, Yuniningsih, T., Ali, S., Tarigan, H., Risambessy, A., Siregar, E., Normi, S., Marzuki, F., Maftuhah, R., Fitriadi, Y., Rismayani, R., Tamba, I. F. U., Irianto, J., Regen, R., & Wardhana, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan *human capital management*. CV. Media Sains Indonesia.

- Suminah, S., Anantanyu, S., Suwanto, S., Sugihardjo, S., & Padmaningrum, D. (2023). *The influence of empowerment towards agricultural business actors' ability in Surakarta, Indonesia. Social Sciences*, 12(2), 76.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM press.
- Suryani, D., & Fadillah, A. (2023). Strategi pencarian kerja Generasi Z dalam menghadapi ketatnya persaingan di pasar kerja formal Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Sosial*, 12(2).
- Surugiu, C., Surugiu, M. R., Grădinaru, C., & Grigore, A. M. (2025). *Factors Motivating Generation Z in the Workplace: Managerial Challenges and Insights. Administrative Sciences*, 15(1), 29.
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 608-618.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 835-853.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Vanderson, V., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh kontrol diri, cyberloafing, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 543-549.
- Vetter, T. R. (2017). *Descriptive statistics: reporting the answers to the 5 basic questions of who, what, why, when, where, and a sixth, so what?. Anesthesia & Analgesia*, 125(5), 1797-1802.
- Wardani, D. K. (2020). *Pengujian Hipotesis (deskriptif, komparatif dan asosiatif)*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.
- Widana, I. W., & Muliani, N. P. L. (2020). Uji persyaratan analisis.
- Wahyuni, R. (2024). Mapping preferensi kerja Gen Z di Kota Bandar Lampung
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(*Literature Review MSDM*). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Wijiati, W., & Chasanah, U. (2024). PENGARUH GAYA HIDUP GENERASI Z (FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI) TERHADAP

PEMILIHAN PEKERJAAN. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 485-499.

Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). indikator fasilitas kerja dan kinerja karyawan di pt. karya makmur langgeng kalimantan baraT. *Jurnal Imiah Management Agribisnis (Jimanggis)*, 4(1), 31-42.

Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.