



Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada generasi milenial di Cipta Grafika

Imelda Amelia Widiastuti^{(a)*} Puji Isyanto^(b)

^(a) Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jl. HS. Ronggo Waluyo, Karawang, 41361, Indonesia.

^(b) Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Jl. HS. Ronggo Waluyo, Karawang, 41361, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 03 April 2024

Received in rev. form 22 May 2024

Accepted 06 June 2024

Keywords:

Work Motivation, Millennial generation, Cipta Grafika.

JEL Classification: -

ABSTRACT

The millennial generation plays an important role in changing the dynamics of the current labor market, especially in the creative and information technology sectors such as those faced by Cipta Grafika. This study aims to identify the main factors that influence the work motivation of the millennial generation at Cipta Grafika. The research method used is qualitative analysis with a descriptive approach, involving data collection through in-depth interviews and focused observation of millennial generation employees in various company departments and Cipta Grafika. The research results show that factors such as work flexibility, recognition of contributions, opportunities for career development, and a supportive work environment significantly influence the level of work motivation of the millennial generation at Cipta Grafika.

© 2024 by the authors. Licensee RSEPublisher, Banten, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis dalam menentukan masa depan sebuah perusahaan. Karyawan yang berkualitas berkaitan mendukung capaian Tujuan Perusahaan. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga motivasi karyawan dapat meningkat.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, termasuk lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, dan budaya organisasi. Dalam konteks Cipta Grafika, penting untuk memahami faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi motivasi kerja generasi milenial agar dapat merancang strategi manajemen yang efektif.

7 * Corresponding author: mn21.imeldawidiastuti@mhs.ubpkarawang.ac.id

© 2024 by the authors. Hosting by RSEP. Peer review under responsibility of Center for Strategic Studies in Business and Finance. DOI: <https://doi.org/10.59834/manajer.v3i2.20>

Motivasi kerja yaitu suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi.

Pada era digital dan globalisasi seperti saat ini, generasi milenial memainkan peran penting dalam dinamika pasar tenaga kerja. Generasi milenial, yang umumnya merupakan kelompok individu yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000an, telah menjadi fokus utama dalam studi perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Mereka membawa karakteristik unik dalam dunia kerja, didorong oleh nilai-nilai, kebutuhan, dan ekspektasi yang berbeda dari generasi sebelumnya.

Generasi milenial, yang merupakan sebagian besar dari angkatan kerja Cipta Grafika, memiliki karakteristik unik dalam hal nilai, motivasi, dan preferensi kerja. Mereka adalah individu yang aktif, terbiasa dengan teknologi, dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Cipta Grafika, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di industri kreatif dan percetakan, mengalami transformasi signifikan dalam dinamika tempat kerjanya seiring dengan meningkatnya jumlah karyawan dari generasi milenial.

Generasi milenial mendominasi pasar tenaga kerja Indonesia, mencakup dua pertiga angkatan kerja (Statistik, 2020). Generasi milenial dikenal dengan generasi yang mudah untuk berpindah dari suatu perusahaan, sehingga perusahaan juga harus memahami kebutuhan dan cara kerja berdasarkan generasi (Khansha & Indiyati, 2022). Generasi milenial cenderung mengalami pergantian pekerjaan dengan lebih sering jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Adfa & Indiyati, 2022).

Dikutip dari media kumparan, generasi milenial dikenal memiliki banyak masalah, termasuk tingkat stres di tempat kerja. Tidak hanya dipandang sebagai generasi “kutu berjalan”, namun faktanya generasi milenial disebut-sebut lebih banyak mengalami masalah stres dibandingkan generasi lainnya. Hal tersebut diketahui berdasarkan survei dari Mental Health Foundation tahun 2018. Dikutip The Ladders, survei yang melibatkan sebanyak 4.500 responden, menunjukkan bahwa 27% generasi milenial mengaku terganggu dengan stres yang mereka rasakan di tempat kerja.

Cipta Grafika, sebagai perusahaan yang beroperasi di industri kreatif, terlibat dalam pembuatan dan pemasaran produk-produk grafis yang berkualitas. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, Cipta Grafika berupaya mempertahankan kualitas layanan dan produknya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di pasar.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan di Cipta Grafika, berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja pada Generasi Milenial yang ada di Cipta Grafika yaitu program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan karir, mendapatkan pengakuan atas kontribusi pekerjaan di perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka.

Meskipun telah banyak penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, penelitian yang fokus pada generasi milenial dalam konteks industri kreatif seperti Cipta Grafika masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini akan menjadi kontribusi penting untuk memahami dinamika ini secara lebih mendalam.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada generasi milenial di Cipta Grafika. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang

hubungan antara faktor-faktor tersebut, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam manajemen kesejahteraan karyawan dan peningkatan kinerja organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Cipta Grafika, tetapi juga akan memberikan kontribusi pada literatur akademis tentang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri, khususnya dalam konteks generasi milenial dan industri kreatif.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka judul dalam penelitian ini yaitu “Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Generasi Milenial di Cipta Grafika”.

Tinjauan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berperan penting sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menurut (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2011), pengorganisasian merupakan proses penentuan, pengelompokan serta pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang pada setiap aktivitas, menyediakan alat yang dibutuhkan, menetapkan wewenang yang secara relatif kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas tersebut.

Menurut Hasibuan (2019:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memegang peran paling penting dalam usaha mencapai tujuan dari sebuah perusahaan sehingga investasi yang paling penting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, utamanya dari segi pendekatan kualitas (Sitompul & Simamora, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini.

George R. Terry berpendapat “motivasi kerja adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu”.

Menurut (Sugeng Prayetno & Hapzi Ali, 2020) menjabarkan bahwa motivasi adalah pondasi utama bagi kecakapan seseorang, untuk melakukan sesuatu yang tepat baginya. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai proses meyakinkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai minatnya dalam objek yang spesifik. Motivasi adalah suatu isu yang kompleks dalam sebuah organisasi karena kemauan dan minat seseorang berbeda satu sama lainnya.

Motivasi adalah elemen kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja, terkait dengan kepuasan dan sistem penghargaan. Kajian organisasi menekankan pentingnya pemahaman terhadap kepuasan dan motivasi kerja untuk memperbaiki efektivitas sistem kerja (Rohmadon & Prayekti, 2022). Motivasi intrinsik, menurut Rohmadon & Prayekti, ialah keinginan pada diri seseorang supaya meraih tujuan.

Generasi Milenial

Generasi milenial beberapa tahun belakangan ini sering didengarkan, terutama di media sosial. Generasi ini Merupakan Generasi yang sangat dekat dengan dunia digital karena menjadikan digital sebagai ruang

pribadinya dalam mengakses, mendapatkan, membagikan semua bentuk informasi yang mereka temui di internet. Generasi milenial disebut juga dengan generasi praktis atau bahasa gaulnya disebut generasi zaman now. Generasi ini lahir pada rentang tahun 1980–2000an, atau dengan kata lain generasi angkatan 80-an keatas.

Menurut Twenge, seorang psikolog dan penulis yang mengkhususkan diri dalam studi generasi, mengidentifikasi generasi milenial sebagai kelompok yang lahir antara 1980-an dan awal 2000-an. Dia menyoroti bahwa milenial memiliki karakteristik seperti individualitas yang tinggi, ketergantungan pada teknologi, dan peningkatan kesadaran akan isu-isu sosial.

Generasi milenial adalah generasi yang terlahir dan hidup di era perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat. Kehidupan sehari-hari mereka tidak terlepas dari penggunaan dan pengaruh dari teknologi digital, mulai dari bangun tidur di pagi hari, sampai tidur lagi di malam hari (Wasiyem, dkk. 2021).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, menyebarkan sejumlah kuesioner secara online melalui Google Form dan dianalisis dengan pendekatan kualitatif serta observasi dan wawancara langsung pada Cipta Grafika. Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja dan karyawan Cipta Grafika. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 30 responden. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert, yang dimana skala ini dinyatakan dari Tidak Setuju sampai Sangat Setuju.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Cipta Grafika serta mahasiswa yang sedang bekerja. Ini mencakup semua karyawan dari berbagai departemen, tingkat senioritas, dan bidang pekerjaan di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil yaitu di departemen marketing Cipta Grafika.

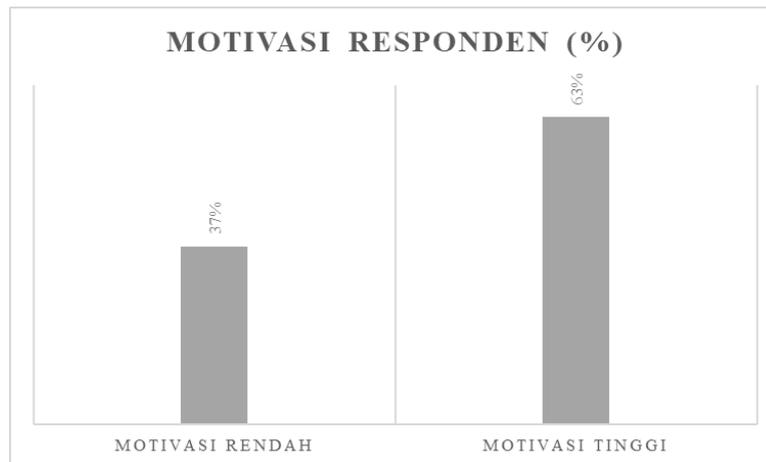
Hasil dan Pembahasan

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 (73%) responden, dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 (27%) responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki - laki	8	27%
Perempuan	22	73%

Motivasi responden dalam bekerja juga sebagian besar adalah tinggi (57.4%) yang ditunjukkan dengan jawaban responden saat ditanyakan motivasi yang dirasakan saat wawancara dilakukan (Gambar 1).



Gambar 1. Motivasi Responden

Sejumlah responden yang menilai motivasi kerja yang rendah sebesar (37%). Sebaliknya, responden dalam bekerja menunjukkan motivasi yang tinggi sebesar (63%).

Mayoritas responden memiliki motivasi kerja tinggi, yang mana motivasi ini terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Karyawan Cipta Grafika memiliki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta memiliki pemimpin yang dapat memberikan bimbingan dan dorongan untuk bekerja lebih baik lagi. Pimpinan disini harus dapat memperhatikan motivasi kerja karyawan karena motivasi berdampak terhadap kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan ini meningkat maka akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang yang memiliki motivasi rendah akan memiliki kinerja yang kurang baik dan sebaliknya seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang baik.

Penelitian lain juga menyebutkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi ini terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi tersebut terdiri dari monetary incentives dan non monetary incentives, yang termasuk dalam motivasi monetary incentives yaitu pemberian upah lembur, penghargaan, dan juga tunjangan. Sedangkan yang termasuk dalam motivasi non monetary incentives antara lain lingkungan kerja, kerjasama antar rekan kerja, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tertentu secara signifikan mempengaruhi tingkat motivasi kerja generasi milenial di Cipta Grafika. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai faktor-faktor tersebut :

- 1) Generasi milenial cenderung menghargai fleksibilitas dalam menjalani pekerjaan mereka. Kemampuan untuk bekerja dari rumah, memiliki jadwal kerja yang lebih fleksibel.
- 2) Apresiasi secara langsung dari atasan atau rekan kerja, penghargaan formal dalam bentuk penghargaan atau pengakuan dalam rapat atau forum internal.
- 3) Budaya perusahaan yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan kerja tim juga berperan penting dalam mempengaruhi motivasi kerja generasi milenial.

Adapun menurut para ahli faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu, Menurut (Nitiseminto, 1997:99) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kompensasi,
Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi kerja adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam atau gaji periodik, didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Hasibuan, 2005: 119).
- b) Promosi jabatan,
Pekerjaan yang membawa seseorang pada jenjang pekerjaan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang besar pula. Yaitu sebagai hasil penghargaan atau prestasi kerja yang memuaskan (Sukarno, 2004: 83)
- c) Lingkungan kerja,
Sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan (Nitiseminto, 1997: 104).
- d) Pengembangan karyawan,
Sebuah usaha untuk melaksanakan sehingga bisa meningkatkan prestasi di masa kini atau akan datang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku atau peningkatan keterampilan (Dessler, 2002: 274).

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada generasi milenial di Cipta Grafika. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, beberapa kesimpulan utama dapat diambil :

- 1) Faktor Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif terbukti menjadi faktor signifikan yang mempengaruhi motivasi kerja generasi milenial di Cipta Grafika. Milenial cenderung menghargai tempat kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental mereka.
- 2) Kesempatan Pengembangan Karir, Peluang untuk pengembangan karir, termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Generasi milenial memiliki keinginan yang kuat untuk belajar dan berkembang secara profesional.
- 3) Pengakuan dan Apresiasi, Pengakuan atas prestasi kerja dan penghargaan terhadap kontribusi individu berperan penting dalam meningkatkan motivasi. Generasi milenial merasa lebih termotivasi ketika kerja keras mereka diakui dan dihargai.

Berdasarkan temuan tersebut, berikut adalah beberapa saran untuk manajemen Cipta Grafika dalam meningkatkan motivasi kerja generasi milenial :

- 1) Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inovatif,
Manajemen perlu terus mengembangkan lingkungan kerja yang modern dan mendukung kolaborasi. Investasi dalam teknologi canggih dan fasilitas yang nyaman akan meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.
- 2) Menyediakan Kesempatan Pengembangan Karir,
Merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan milenial. Menyediakan peluang untuk rotasi pekerjaan, proyek-proyek menantang, dan program pelatihan berkelanjutan.
- 3) Membangun Budaya Organisasi yang Positif,
Menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang inklusif, menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta mendorong inovasi dan kolaborasi. Fleksibilitas dalam waktu kerja dan kebijakan kerja jarak jauh dapat membantu memenuhi kebutuhan karyawan milenial.

Referensi

- A. H. Prayetno Sugeng, “Pengaruh Motivasi Kerja , Pengetahuan Kewirausahaan dan Kemandirian Advokat dalam Kinerja Advokat,” *J. Int. Inovasi, Kreat. dan Perubahan*, vol. 12, no. 3, pp. 147–164, 2020.
- Alex Nitisemito, 1997. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- B. Alexandro Hutagalung, “Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 1, pp. 201–210, 2022, doi: 10.38035/jmpis.v3i1.866.
- D. Cambu, G. Korompis, and V. Doda, “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado 2019,” *J. KESMAS*, vol. 8, no. 6, pp. 20–35, 2019.
- H. Rusmitasari and A. A. Mudayana, “Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kota Yogyakarta,” *J. Kesehat. Masy. Indones.*, vol. 15, no. 1, p. 47, 2020, doi: 10.26714/jkmi.15.1.2020.47-51.
- H. Setioko, E. Septyarini, and T. R. Purnamarini, “Pengaruh Motivasi Intrinsik , Kepuasan Kerja , dan Kedisiplinan dalam bekerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan CV . Mitra Tehknik,” *JPEK J. Pendidik. Ekon. dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 1, pp. 226–234, 2024, doi: 10.29408/jpek.v8i1.24209.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- K. Kariyamin, N. Hamzah, and N. Lantara, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” *Tata Kelola*, vol. 7, no. 1, pp. 10–18, 2020, doi: 10.52103/tatakelola.v7i1.65.
- P. S. Kerja, L. Kerja, D. A. N. Motivasi, K. Terhadap, K. Karyawan, and G. Milenial, “Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di perusahaan bojonegoro,” vol. 19, no. 1, pp. 85–93, 2024.
- S. SARI, “Literasi Media Pada Generasi Milenial Di Era Digital,” *Prof. J. Komun. dan Adm. Publik*, vol. 6, no. 2, pp. 30–42, 2019, doi: 10.37676/professional.v6i2.943.

Publisher’s Note: RSEPublisher stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



© 2024 by the authors. Licensee RSEPublisher, Banten, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Management Journal and Economic Review (2985-5136) by RSEPublisher is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License