

SKRIPSI

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
GENERASI Z DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : ANTONIA CAESARLY SANTOSA

NIM : 115190255

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
GENERASI Z DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : ANTONIA CAESARLY SANTOSA

NIM : 115190255

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Antonia Caesarly Santosa
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190255
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat : Perumahan Harapan Indah Blok PA no 31, Kota
Bekasi, Jawa Barat
Telp : -
HP : [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 8 Desember 2022

Antonia Caesarly Santosa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANTONIA CAESARLY SANTOSA
NPM : 115190255
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGHARGAAN DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
GENERASI Z DI JAKARTA

Jakarta, 8 Desember 2022

Pembimbing,



(I GEDE ADIPUTRA Drs., M.M., Dr.)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANTONIA CAESARLY SANTOSA

NIM 115190255

PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI

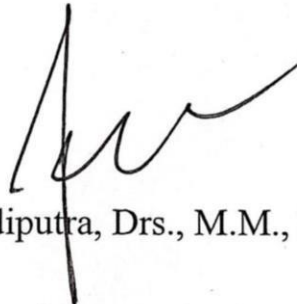
PENGARUH PENGHARGAAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA GENERASI Z DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi tanggal 10 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas :

1. Ketua Penguji : Carol Daniel Kadang, S.E.,M.M.
2. Anggota Penguji : -Louis Utama, S.E.,M.M.
-I Gede Adiputra, Drs., M.M., Dr.

Jakarta, 12 Januari 2023

Pembimbing



I Gede Adiputra, Drs., M.M., Dr.

ABSTRACT

(A) ANTONIA CAESARLY SANTOSA (115190255)

(B) *THE INFLUENCE OF REWARDS AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE WORK MOTIVATION OF GENERATION Z IN JAKARTA*

(C) xvii + 86 pages, 2022, 15 tables, 2 pictures, 8 appendices

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) Abstract : *In this day where most of the employees currently working in a company or organization are people who belong to generation Z. It is also necessary to pay attention to things such as what can motivate generation Z to work in Jakarta through rewards and organizational climate. The purpose of this research was to determine the effect of rewards and organizational climate on the work motivation of Generation Z in Jakarta. This research was also conducted by taking primary data by distributing questionnaires to employees belonging to generation Z in the city of Jakarta. The samples taken were 180 respondents who met the requirements and criteria with a purposive sampling technique and the data were analyzed using the SEM or Structural Equation Modeling method with a quantitative approach. Data is processed using SmartPLS software version 3.2.9. The results obtained in this study are that the independent variables, namely rewards and organizational climate, have a significant and positive influence on the work motivation of Generation Z in Jakarta. The results of this study are also encouraged to provide advice to all organizations or companies in the Jakarta area in dealing with employees who belong to generation Z in providing work motivation with rewards and organizational climate.*

(F) Keywords : *Rewards, Organizational Climate, Work Motivation*

(G) Reference List 40 (2009-2022)

(H) I Gede Adiputra, Drs.,M.M.,Dr.

ABSTRAK

(A) ANTONIA CAESARLY SANTOSA (115190255)

(B) PENGARUH PENGHARGAAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA GENERASI Z DI JAKARTA

(C) xvii + 86 halaman, 2022, 15 tabel, 2 gambar, 8 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak : Pada zaman sekarang, dimana sebagian besar karyawan yang sekarang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi merupakan orang-orang yang termasuk dalam generasi Z. Perlu diperhatikan juga hal-hal seperti apa yang dapat memotivasi kerja generasi Z di Jakarta melalui penghargaan dan iklim organisasi. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari penghargaan dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja generasi Z di Jakarta. Penelitian ini juga dilakukan dengan mengambil data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan yang termasuk generasi Z di Kota Jakarta. Sampel yang diambil adalah sebanyak 180 responden yang memenuhi syarat dan kriteria dengan teknik *purposive sampling* dan data dianalisis dengan metode SEM atau *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan kuantitatif. Data diolah dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.2.9. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah bahwa variabel independen yaitu penghargaan dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja generasi Z di Jakarta. Hasil dari penelitian ini juga dihimbau dapat memberikan saran kepada seluruh organisasi atau perusahaan di daerah Jakarta dalam menghadapi karyawan yang termasuk generasi Z dalam memberikan motivasi kerja dengan penghargaan dan iklim organisasi.

(F) Kata Kunci : Penghargaan, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja

(G) Daftar acuan 40 (2009-2022)

(H) I Gede Adiputra, Drs.,M.M.,Dr

HALAMAN MOTTO

**Karena itu Aku berkata kepadamu : apa saja yang
kamu minta dan doakan, percayalah bahwa
kamu telah menerimanya, maka hal itu akan
diberikan kepadamu.**

Markus 11:24

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya penelitian ini saya persembahkan untuk keluarga terkasih,
teman-teman dan seluruh pengajar yang telah membimbing dari
Saya mulai sekolah hingga menamatkan studi di universitas atas
dukungan dan doa yang telah diberikan.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, dan karena-Nya tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun maksud dan tujuan penyusunan tugas akhir atau skripsi dengan judul **Pengaruh Penghargaan dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta** adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Proses yang dilalui dalam penyusunan tugas akhir ini bukanlah proses yang mudah tetapi berkat dukungan moral dan materiil dari segala pihak yang berkontribusi secara langsung maupun tidak langsung sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, saya ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, pihak-pihak tersebut yaitu:

1. Bapak I Gede Adiputra, Drs.,M.M.,Dr. selaku Dosen Pembimbing Skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam teknik penyusunan tugas akhir atau skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo,S.E.,M.M.,M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumagara
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
4. Para Dosen dan staf Pengajar Universitas Tarumanagara
5. Keluarga yang terkasih Papa (Tan Siang Tik), Mama (Megawati), Koko (Ryan dan Ray), Cici Ipar (Meilka) dan Keponakan (Darrell dan Darlene), yang telah memberikan dukungan berupa moril dan materiil, motivasi, dukungan, doa serta kasih sayang kepada peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, lancar dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

6. Seluruh responden kuesioner yang termasuk karyawan yang merupakan Generasi Z di Jakarta yang telah membantu peneliti untuk memperoleh data yang digunakan untuk kepentingan penelitian ini
7. Seluruh keluarga besar yang turut andil dari pihak Papa dan Mama yang juga memberikan dukungan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman yang tergabung pada BEM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara periode 2019-2020 yang juga masih memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti
9. Seluruh teman-teman yang bimbingan dan berjuang bersama dengan peneliti yaitu, Fiona, Florence, Deviana, Vincentius, Rivaldy, Justine, Rendy, Catherin, Yoel, Yonard, Andri, Dan Davies.
10. Seluruh teman yang membantu peneliti saat menjalankan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yaitu, Jessica, Tharyn, Celine, Kelly, Stanley, Brian, Rivaldy, Calista, Jesslyn, dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
11. Seluruh teman terdekat peneliti yang telah menemani dari masa SD-SMA hingga saat ini yaitu, Fiona, Nicholas, Catherine, Pricilla, Angela, Vanessa, Octavia, Velika, Graciella, Angelita, Laura, Natasha, Dea, Olivi, Jeconiah, Jessica, Sabrina, Bagas, Jeffrens, Lukki, Ronald, Ferich, dan teman-teman yang lain yang tidak dapat disebutkan namanya
12. Seluruh Guru dan Teman seangkatan saat peneliti masih duduk di bangku SD-SMA di Penabur Harapan Indah
13. Seluruh teman sekelas selama menjalani studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara dari semester awal hingga semester akhir.

Dikarenakan tidak ada manusia yang sempurna dan tentu saja skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, maka kritik dan saran dari segala pihak sangat diharapkan sebagai pengembangan dan perbaikan untuk selanjutnya. Mohon maaf apabila ada kata yang kurang berkenan di hati pembaca. Harapan peneliti semoga penelitian skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap pembaca

Jakarta, 8 Desember 2022

Antonia Caesarly Santosa

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
B. Definisi Konseptual Variabel.....	9
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel	20
D. Penelitian Terdahulu	23
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Desain Penelitian.....	26
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	26

C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	27
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	31
E.	Analisis Data.....	34
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A.	Deskripsi Subyek Penelitian	38
B.	Deskripsi Obyek Penelitian.....	40
C.	Hasil Analisis Data.....	44
D.	Pembahasan.....	48
	BAB V PENUTUP	50
A.	Kesimpulan.....	50
B.	Keterbatasan dan Saran.....	50
	DAFTAR PUSTAKA.....	53
	LAMPIRAN	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian	31
Tabel 3. 3 Hasil <i>Outer Loading</i>	32
Tabel 3. 4 Hasil <i>Cross Loading</i>	33
Tabel 3. 5 Hasil AVE, <i>Cronbach's Alpha</i> , dan <i>Composite Reliability</i>	34
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia	38
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili.....	39
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	39
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Penghargaan	40
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Iklim Organisasi.....	42
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Motivasi Kerja....	43
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	45
Tabel 4. 8 Hasil Analisis <i>Effect Size</i>	45
Tabel 4. 9 Hasil Analisis <i>Cross-Validated Redundancy</i>	46
Tabel 4. 10 <i>Path Coefficient</i>	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis	25
Gambar 4. 1 Hasil <i>Bootstrapping</i>	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	58
Lampiran 2 Hasil Kuesioner	62
Lampiran 3 Hasil Uji <i>Partial Least Square</i>	79
Lampiran 4 Hasil <i>Outer Loading</i>	82
Lampiran 5 Hasil <i>Bootstrapping</i>	83
Lampiran 6 Profil Lokasi Penelitian	84
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup	85
Lampiran 8 Hasil Pemeriksaan Turnitin	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan yang semakin pesat dalam dunia kerja dan persaingan yang begitu ketat dialami oleh banyak perusahaan dan organisasi pada zaman ini. Dimana hal ini adalah salah satu kemajuan dalam dunia kerja karena akan semakin banyak perusahaan kompeten yang tentunya akan mencari SDM yang kompeten untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sendiri merupakan salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan dan merupakan yang paling penting dalam melaksanakan kehidupan sehari-hari. Pada zaman sekarang, semakin banyak SDM yang sudah menyelesaikan studinya hingga perguruan tinggi dan siap untuk menjadi angkatan kerja aktif dalam mencari lowongan pekerjaan untuk keberlangsungan hidup.

Pada tahun 2022 ini, umumnya akan semakin banyak generasi Z yang sudah menjadi karyawan dan akan menjadi calon karyawan dimana generasi ini memiliki sebutan lain yaitu *iGeneration* yang lahir dari rentang tahun 1995 sampai dengan 2012 yang terbilang sudah cukup melek dalam teknologi dan hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan modern. Generasi Z yang akan digunakan sebagai sumber informasi pada penelitian ini adalah individu yang memiliki rentang usia 20-27 tahun yang merupakan karyawan yang bekerja atau sedang melakukan kegiatan magang khususnya di daerah Jakarta saat penelitian ini akan dilakukan. Selain itu, tidak hanya generasi muda tetapi generasi yang lebih tua atau senior juga harus melek terhadap teknologi modern yang akan diterapkan dalam melakukan pekerjaan.

Dewi Rachmawati (2019) menjelaskan bahwa tentu saja akan terjadi kesenjangan dalam lingkungan kerja yaitu antara generasi Z atau generasi muda dengan generasi yang lebih tua dikarenakan pola pikir

juga sudah berbeda. Menurut Manheim (1952) dalam Putra (2016), mengungkapkan bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi dengan baik dan sempurna karena adanya kesenjangan nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda tersebut. Hal ini juga mungkin akan menjadi pengaruh besar dalam melakukan pekerjaan dan mempengaruhi suasana yang akan dihadapi dalam lingkungan kerja sehari-hari.

Dikarenakan dalam satu perusahaan pasti akan selalu ada generasi muda dan generasi yang lebih tua, diperlukan hal-hal yang bisa mempersatukan dan faktor-faktor yang akan memberikan pengaruh baik untuk memotivasi mereka dalam melakukan pekerjaan sehari-harinya di perusahaan. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:180), faktor yang memotivasi karyawan berasal dari 2 golongan yaitu berasal dari dalam individu itu sendiri (kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan diri sendiri) dan berasal dari luar individu (gaji, pengawasan, pujian/penghargaan, pekerjaan yang dibebankan dan suasana lingkungan kerja).

Pada penelitian ini akan diteliti secara lanjut mengenai pengaruh yang berasal dari luar individu yaitu penghargaan serta iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan generasi Z.

Penghargaan merupakan imbalan atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh individu dalam melakukan pekerjaannya. Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007). Penghargaan memiliki banyak sekali pengaruh positif dalam memotivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dalam penelitian ini juga akan dicari lebih lanjut mengenai bentuk penghargaan seperti apa yang memiliki pengaruh paling besar terhadap motivasi kerja karyawan

Selain penghargaan ada juga iklim organisasi dimana iklim organisasi adalah keadaan di dalam suatu organisasi yang berasal dari internal individu atau karyawan yang ada di dalam suatu organisasi dan

dirasakan langsung oleh setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Iklim organisasi menurut Pasaribu dan Indrawati (2016), yaitu merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik.

Dengan hal-hal diatas yaitu penghargaan dan iklim organisasi diharapkan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja adalah pendorong yang berasal dari diri setiap individu untuk melakukan dan melaksanakan tugasnya dengan semangat sesuai dengan apa yang telah ditugaskan dan yang merupakan kewajibannya. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya ke arah tujuan-tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini tentu dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi kerja juga berbanding lurus dengan pencapaian tujuan organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja yang baik tentu juga akan semakin cepat untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut dan begitu juga sebaliknya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Silfia Febrianti, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya (2014) pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang memperoleh hasil bahwa penghargaan memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hal itu sesuai pendapat yang dikemukakan Gitosudarmo (2000:226) yaitu salah satu dasar tujuan penghargaan adalah untuk memotivasi anggota organisasi atau karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Krisnaldy, Veta Lidya Delimah Pasaribu, Senen (2019) pada karyawan di PT. Bluebird Pool Tanah Kusir Jakarta Selatan, bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dikarenakan apabila iklim organisasi yang

terbentuk itu baik maka karyawan akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rully Jatmiko (2019) pada PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung untuk mengetahui faktor penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan memperoleh hasil bahwa *reward* atau penghargaan yang diambil dari beberapa indikator memperoleh hasil yang cukup dengan indikator promosi menempati posisi yang paling tinggi sedangkan indikator insentif, bonus dan tunjangan menempati posisi paling rendah, dimana hal ini perlu diperhatikan lagi oleh perusahaan bahwa pemberian bonus harus sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putu Evi Rosalinda Dewi dan Ida Bagus Ketut Surya (2022) juga mengungkapkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada New Kuta Golf dan mengetahui apa saja indikator dari iklim organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan memperoleh hasil indikator tertinggi yaitu mendapatkan dukungan dari rekan-rekan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab.

Dari seluruh pengertian dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, masalah-masalah yang ada diantaranya adalah perbedaan atau kesenjangan dalam bekerja antara generasi Z dan generasi yang lebih tua, motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, adanya kesenjangan dalam berkomunikasi dalam pekerjaan antara generasi Z dengan generasi di atasnya, perbedaan pendapat dalam menentukan hal-hal yang berpengaruh pada motivasi kerja, mengetahui seberapa besar pengaruh penghargaan dan iklim organisasi dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan khususnya generasi Z menjadi termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, serta tidak semua indikator dari penghargaan maupun iklim organisasi berpengaruh tinggi terhadap motivasi kerja karyawan.

Jadi dengan semua pengertian dan penjelasan dari setiap variabel yang ada untuk diteliti dan hasil dari penelitian sebelumnya, maka dengan

itu peneliti akan membuat penelitian baru untuk memperoleh hasil yang lebih lanjut mengenai pengaruh penghargaan dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan khususnya generasi Z untuk mengetahui indikator yang paling efektif untuk diterapkan di perusahaan dengan penelitian berjudul **Pengaruh Penghargaan dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta.**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, masalah yang dapat diidentifikasi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Adanya perbedaan cara bekerja antara karyawan generasi sebelumnya dengan generasi Z,
- b. Adanya kesenjangan dalam organisasi antara karyawan generasi sebelumnya dengan generasi Z,
- c. Adanya kesulitan atau rasa segan dalam berkomunikasi antara generasi Z dengan generasi sebelumnya,
- d. Adanya kekurangan dalam hal menyampaikan pendapat dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja pada karyawan generasi Z,
- e. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu penghargaan dan iklim organisasi,
- f. Tidak semua interaksi antar rekan kerja yang termasuk generasi Z terjalin dengan baik,
- g. Gaji dan upah yang diberikan kebanyakan tidak sesuai dengan beban pekerjaan, dan
- h. Hubungan antara pimpinan dengan bawahan tidak berjalan dengan baik dikarenakan adanya rasa segan.

3. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan penuh pertimbangan atas keterbatasan data, waktu dan sumber informasi yang dapat diperoleh. Maka itu, peneliti membatasi masalah dengan membagi menjadi 2 yaitu subjek penelitian dan objek penelitian :

1. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah bagian individu, benda, atau organisme yang menjadi sumber informasi yang dibutuhkan oleh seorang peneliti dalam pengumpulan jenis data penelitian (Muhammad Idrus, 2009). Pada penelitian ini, maka subjek penelitian dibatasi yaitu pada beberapa individu yang termasuk dalam generasi Z yang berusia dalam rentang 20-27 tahun di Kota Jakarta dan jumlah sampel yang dapat diambil hanya sekitar 180 orang.

2. Objek penelitian

Objek penelitian yang masuk dalam penelitian ini adalah penghargaan, iklim organisasi serta motivasi kerja karyawan pada generasi Z.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan dalam penelitian ini, rumusan masalah yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

- Apakah penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja generasi Z?
- Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja generasi Z?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Untuk menganalisis pengaruh dari penghargaan yang diberikan terhadap motivasi kerja karyawan khususnya generasi Z
- Untuk menganalisis pengaruh dari iklim organisasi terhadap motivasi kerja karyawan khususnya generasi Z

2. Manfaat

Manfaat Teoritis dalam penelitian ini adalah :

- a. Mampu mengetahui besarnya pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan
- b. Mampu mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi yang ditempati terhadap motivasi kerja karyawan

Manfaat Praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk perusahaan atau organisasi, penelitian ini dapat menambah informasi baru sebagai pengambilan keputusan mengenai pemberian penghargaan serta iklim organisasi yang tepat untuk memotivasi kerja karyawan
- b. Untuk masyarakat, penelitian ini dapat menjadi motivasi masyarakat yang khususnya karyawan atau calon karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Untuk pembaca dan penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan informasi mengenai seberapa besar pengaruh penghargaan dan iklim organisasi untuk sebagai motivasi dalam bekerja
- d. Untuk Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, penelitian ini dapat menambah pandangan baru bahwa penghargaan dan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan dapat diterapkan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- BudiKho. (2019). *Pengertian Motivasi dan Teori-teori Motivasi*.
Ilmumanajemenindustri.Com.
<https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-motivasi-dan-teori-teori-motivasi/>
- Definition of Compensation and Reward System by Various Author*. (n.d.).
<https://bankofinfo.com/definition-of-compensation-reward/>
- Dosensosiologi.com. (2020). *Pengertian Instrumen Penelitian, Jenis, dan Contohnya*. 18 Desember. <https://dosensosiologi.com/5-instrumen-penelitian-pengertian-jenis-dan-contoh-lengkap/>
- Dr. Meiryani, S.E., Ak., M.M., M.Ak., C. (2021). *Memahami Koefisien Determinasi Dalam Regresi Linear*. Accounting.Binus.Ac.Id.
<https://accounting.binus.ac.id/>
- Febrianawati Yusuf. (2018). *Uji Validitas dan Reliabilitas*. Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan. <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/jtijk/article/download/2100/1544>
- Febrianti, S. (2014). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 83041. e-jurnal.com/2015/02/pengaruh-reward-dan-punishment-terhadap.html
- HAUSER, L. (2014). *WORK MOTIVATION IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*. Vol. 9(4), 239–246. https://www.homeworkgain.com/wp-content/uploads/edd/2019/10/20180220130321work_motivation_in_organizational_behaviour.pdf
- Hayati, R. (2015). *MEMOTIVASI KARYAWAN MENURUT MASLOW*. <https://www.blj.co.id/2015/04/01/memotivasi-karyawan-menurut-maslow/>

- Hayati, R. (2022). *Pengertian Variabel Terikat, Ciri, Cara Membuat, dan Contohnya*. [https://penelitianilmiah.com/variabel-terikat/#:~:text= Pengertian Variabel Terikat Menurut Para Ahli ,dalam percobaan ilmiah. Oleh karena itulah... More](https://penelitianilmiah.com/variabel-terikat/#:~:text=Pengertian Variabel Terikat Menurut Para Ahli ,dalam percobaan ilmiah. Oleh karena itulah... More)
- Ilham, M. (2020). *Pengertian Sampel Menurut Para Ahli dan Secara Umum*. Www.Materibelajar.Co.Id. <https://materibelajar.co.id/pengertian-sampel-menurut-para-ahli/>
- Jatmiko, R. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung*. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1851/>
- Juliawanti, L. (2022). *Pengertian Reward, Manfaat, Jenis, dan Syarat Pemberiannya*. [Lifepal](http://Lifepal.co.id). <https://lifepal.co.id/media/reward-adalah/>
- Kompas. (2021). *Variabel Bebas dan Terikat: Pengertian Ahli serta Perbedaannya*. Kompas.Com. <https://www.kompas.com/skola/read/2021/07/08/153000869/variabel-bebas-dan-terikat--pengertian-ahli-serta-perbedaannya>
- LinovHR, A. (2020). *Motivasi Kerja: Pengertian, Indikator, & Cara Meningkatkan!* <https://www.linovhr.com/motivasi-kerja/>
- M. Prawiro. (2018). *Pengertian Analisis Data, Tujuan, Jenis, dan Prosedur Analisis Data*. 2 July. https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/analisis-data.html#pengertian_analisis_data_menurut_para_ahli
- Memahami Pengertian dari Generasi Z Beserta Karakteristiknya*. (2022). <https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/generasi-z/>
- Mulyono. (2019). *Analisis Uji Asumsi Klasik*. [Binus](http://Binus.ac.id). [https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/#:~:text=Menurut Ghozali \(2016\) uji normalitas, uji statistik akan mengalami penurunan.](https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/#:~:text=Menurut Ghozali (2016) uji normalitas, uji statistik akan mengalami penurunan.)

- Poskom. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Deskriptif Lengkap*. 03/Juni.
<https://www.pengetahuanku13.net/2019/06/metode-penelitian-kuantitatif.html>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network, IV*, 21–24.
<http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/ICCN/article/view/2721>
- Riadi, M. (2020). *Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong)*. Kajianpustaka.Com.
<https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html>
- Wasila. (2021). *Skala Pengukuran Instrumen Menurut Sugiyono*.
<https://tambahpinter.com/skala-pengukuran-instrumen-menurut-sugiyono/>
- Wibowo, C. (2017). *Indikator Motivasi Kerja Menurut A. Maslow*.
<https://www.scribd.com/document/318528614/Indikator-Motivasi-Kerja-Menurut-A-Maslow>
- Work Motivation: Understanding, Indicators, & How to Improve It*. (2021).
<https://psikologi.uma.ac.id/motivasi-kerja-pengertian-indikator-cara-meningkatkannya/>
- Zakky. (2020). *Pengertian Instrumen Penelitian menurut Para Ahli dan Secara Umum*. Www.Zonareferensi.Com.
<https://www.zonareferensi.com/pengertian-instrumen-penelitian/>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja*. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Iklim Organisasi*. (2015).
<http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/iklim-organisasi.html>

Riadi, M. (2018). *Pengertian, Dimensi, Faktor dan Pengukuran Iklim Organisasi*.
<https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-faktor-dan-pengukuran-iklim-organisasi.html>

Dewi, P. E. R., & Surya, I. B. K. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN NEW KUTA GOLF. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4).

Hafiza, N. S., Shah, S. S., Jamsheed, H., & Zaman, K. (2011). Relationship between rewards and employee's motivation in the non-profit organizations of Pakistan. *Business intelligence journal*, 4(2), 327-334.

Ali, R., & Ahmed, M. S. (2009). The impact of reward and recognition programs on employee's motivation and satisfaction: an empirical study. *International review of business research papers*, 5(4), 270-279

Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International journal of business and management*, 5(2), 159.

Melati, B. A., Moeins, A., & Tukiran, M. (2021). The relationship between organizational climate and work motivation to organizational commitment in Pt. Citra Abadi Abadi. *International Journal of social, Policy and Law*, 2(2), 22-36.

Shirzadi, R., Shad, J. R., Nasiri, M., Abdi, H., & Khani, S. (2013). The relation of organizational climate and job motivation with organizational commitment of new employed teachers of physical education of educations and training administration in Kermanshah Province. *Advances in Environmental Biology*, 4084-4089.

Rimbayana, K., Andreas, T., Erari, A., & Aisyah, S. (2022). The influence of competence, cooperation and organizational climate on employee performance with work motivation as a mediation variable (Study on the food and agriculture office clump of Merauke Regency). *Technium Soc. Sci. J.*, 27, 556.

Dr. Meiryani, S.E., Ak., M.M., M.Ak., C. (2021). *MEMAHAMI PREDICTIVE*

RELEVANCE (Q2) DALAM SMART PLS DALAM PENELITIAN ILMIAH.

<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-predictive-relevance-q2-dalam-smart-pls-dalam-penelitian-ilmiah/>

Santoso, A. (2010). Studi deskriptif *effect size* penelitian-penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Penelitian*, 14(1).

SEM, P. PEMODELAN PERSAMAAN STRUKTURAL DENGAN PARTIAL LEAST SQUARE.

Salmaa. (2021). Pengertian Subjek Penelitian: Ciri, Fungsi dan Contohnya.

Dr. Meiryani, S.E., Ak., M.M., M.Ak., C. (2021). *MEMAHAMI COMPOSITE RELIABILITY DALAM PENELITIAN ILMIAH.*

<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-composite-reliability-dalam-penelitian-ilmiah>

Intifada, K. Y. (2013). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru pada SMA Negeri 3 Jember.*

