

Analisis Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan (Gen Z) di Era Digital

M. Fahrezy Putra Dwitama¹ | Bagus Noviyanto¹ | Nazwa Salsabilla¹ | Hayatul Khairul Rahmat^{1*}

¹ Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

Correspondence Email:

hayatul.khairulrahmat@budiluhur.ac.id*

Kata Kunci:

Motivasi Kerja; Generasi Z; Era Digital

Abstrak

Dengan berkembangnya teknologi digital dan transformasi yang terjadi di dunia kerja, manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan baru. Ini terutama terkait dengan motivasi generasi Z, yang sekarang mulai mendominasi angkatan kerja. Ketergantungan pada teknologi, kebutuhan akan fleksibilitas, dan kebutuhan akan makna dan pengakuan dalam pekerjaan adalah ciri khas Gen Z. Dalam makalah ini, dengan mempertimbangkan pengaruh teknologi terhadap perilaku Gen Z di tempat kerja, strategi-strategi yang efektif dibahas untuk meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Metode motivasi konvensional, seperti stabilitas kerja dan hierarki jabatan, dianggap tidak relevan lagi. Akibatnya, organisasi harus beralih ke strategi digital yang berbasis teknologi, personalisasi, dan kesejahteraan. Makalah ini juga membahas efek teknologi baik dan buruk terhadap produktivitas, komunikasi, dan kesehatan mental di tempat kerja. Analisis menunjukkan bahwa strategi motivasi yang menekankan fleksibilitas, pengembangan diri, dan dukungan digital yang sehat dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan Gen Z. Oleh karena itu, manajemen yang fleksibel dan empatik menjadi kunci sukses dalam manajemen sumber daya manusia di era modern.

PENDAHULUAN

Dalam dua puluh tahun terakhir, kemajuan teknologi yang pesat telah membawa perubahan besar di berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk tempat kerja. Digitalisasi dan revolusi industri 4.0 telah mengubah interaksi di tempat kerja, sistem kerja, dan budaya organisasi. Salah satu perubahan yang signifikan adalah kehadiran generasi digital, terutama Generasi Z (Gen Z), dalam dunia kerja. Generasi Z adalah generasi yang lahir dan tumbuh dalam era internet, media sosial, dan perangkat digital yang canggih. Mereka sangat bergantung pada teknologi, sangat membutuhkan fleksibilitas, dan sangat membutuhkan pengakuan dan kebermaknaan dalam pekerjaan (Adha, 2020).

Pendekatan konvensional untuk memotivasi karyawan menjadi sulit dengan kehadiran Gen Z. Pendekatan yang efektif untuk generasi sebelumnya, seperti stabilitas pekerjaan dan kenaikan jabatan, tidak selalu berfungsi dengan Gen Z, yang lebih suka kecepatan, kolaborasi digital, dan nilai-nilai keberagaman dan inklusi. Akibatnya, strategi harus disesuaikan agar perusahaan dapat mempertahankan semangat dan produktivitas karyawan generasi ini (Zahra et al., n.d.).

Selain itu, perilaku kerja karyawan juga dipengaruhi oleh teknologi digital di tempat kerja, seperti platform kerja jarak jauh, sistem manajemen berbasis cloud, dan penggunaan artificial intelligence (AI).

Meskipun teknologi menawarkan keuntungan dalam hal efisiensi dan fleksibilitas, ia juga membawa masalah baru, seperti kelelahan digital, kesulitan dalam membangun hubungan interpersonal, dan batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi yang semakin kabur. Jadi, perlu ada analisis strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ini terutama berlaku untuk Gen Z dan bagaimana teknologi memengaruhi perilaku kerja mereka (Nahuway, 2024).

Teknologi digital telah mengubah cara orang bekerja dan berinteraksi di lingkungan kerja mereka. Di masa lalu, motivasi kerja didasarkan pada hal-hal tradisional seperti gaji dan keamanan kerja, tetapi sekarang berfokus pada hal-hal seperti fleksibilitas, arti pekerjaan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Teknologi digital tidak hanya mengubah cara kerja secara teknis, tetapi juga membuat standar dan harapan karyawan tentang lingkungan kerja mereka berubah. Karyawan masa kini, terutama Gen Z, lebih menghargai makna dari pekerjaan mereka, kesempatan untuk berkembang secara profesional dan pribadi, dan fleksibilitas dalam mengatur waktu mereka. Mereka tidak hanya bekerja untuk mendapatkan uang, tetapi mereka juga mencari pekerjaan yang sesuai dengan prinsip dan tujuan hidup mereka (Arya Satya Pratama et al., 2023).

Generasi ini tidak hanya menginginkan gaji yang kompetitif, tetapi juga tempat kerja yang menawarkan nilai kebermaknaan, fleksibilitas waktu, dan kesempatan untuk berkembang. Mereka cenderung menilai keberhasilan karir mereka berdasarkan bukan hanya posisi atau lamanya bekerja, tetapi juga seberapa besar dampak yang bisa mereka berikan dan bagaimana mereka dapat mengekspresikan diri di tempat kerja. Oleh karena itu, pendekatan hierarkis dan otoriter untuk motivasi kerja telah ditinggalkan. Generasi ini lebih suka pendekatan yang didukung untuk pengembangan diri, kolaborasi, dan empati (Sabrina et al., 2024).



Gambar 1. Hasil Sensus Penduduk 2020

Beberapa ahli menyebutkan gen Z memiliki sifat dan karakteristik yang sangat berbeda dengan generasi sebelumnya dan dilabeli sebagai generasi minim Batasan (*boundary-less generation*). Dalam artikel “Four Reasons Generation Z will be the Most Different Generation”, Ryan Jenkins (2017) menjelaskan bahwa Gen Z memiliki harapan, preferensi, dan perspektif kerja yang berbeda serta dinilai menantang bagi organisasi. Bruce Tulgan dan RainmakerThinknig, Inc menjelaskan karakteristik gen Z berdasarkan hasil penelitian longitudinal mereka dari 2003 hingga 2013 dalam artikelnya yang berjudul “Meet Generation Z: The Second Generation within The Giant Millennial Cohort”. Generasi ini terlahir dan tumbuh bersama dengan kemajuan teknologi. Mereka berada pada dunia yang sudah terhubung dengan internet dan sosial media. Mereka dapat menggunakan teknologi dan media sosial seperti layaknya mereka bernafas. Sosial Media menjadi jembatan keterbatasan untuk berbicara dengan siapapun di manapun dan kapan pun. Hal ini membuat gen Z memiliki pola berfikir global (*global mindset*), yaitu mudah menerima keragaman dan perbedaan sudut pandang akan suatu hal. Media sosial membuat gen Z terbiasa untuk dapat dengan mudah terhubung, berkomunikasi, dan berinteraksi sehingga keterhubungan Gen Z dengan orang lain adalah hal yang terpenting. Di sisi lain, karena koneksi terjadi lebih banyak secara virtual melalui internet, pengalaman menjelajah secara geografis menjadi kurang dan terbatas. Selain itu jarangya interaksi bertatap muka langsung juga menyebabkan terdapat kesenjangan keterampilan dibandingkan generasi sebelumnya seperti komunikasi interpersonal, kemampuan memahami budaya kerja, keterampilan-keterampilan teknis dan berpikir kritis untuk mengelola ketidakpastian lingkungan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berbasis metode penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan merupakan jenis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kepustakaan (*literatur*), dapat berupa buku referensi, laporan hasil penelitian oleh peneliti sebelumnya, maupun artikel ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Gen Z dan Implikasinya terhadap Pendekatan Motivasi

Generasi Z, yang sebagian besar terdiri dari orang-orang yang lahir antara pertengahan 1990-an dan awal 2010-an, memiliki cara yang berbeda untuk berperilaku di tempat kerja. Pertama, dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi ini cenderung lebih terlibat dengan teknologi dan digitalisasi. Mereka dibesarkan dalam era teknologi informasi yang cepat, jadi mereka memiliki keterampilan teknologi yang kuat dan melihat teknologi sebagai alat penting dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan mereka. Mereka efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis karena kemampuan mereka untuk melakukan banyak hal sekaligus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi (Putri, 2024). Gen Z dikenal karena cepat, multitasking, dan akrab dengan teknologi digital dari usia dini. Mereka lebih suka berbicara secara instan dan visual (seperti melalui media sosial dan aplikasi chat) daripada berbicara secara formal. Gen Z juga sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Ini berarti bahwa perusahaan harus membuat metode motivasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip ini. Contohnya termasuk umpan balik real-time, program pengembangan diri digital, gamifikasi dalam penilaian kinerja, dan menekankan arti pekerjaan. Karyawan Gen Z lebih cenderung termotivasi oleh tujuan yang jelas dan peluang untuk berinovasi daripada kompensasi moneter (Marisa, 2020).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat mendorong seseorang atau kelompok untuk bekerja pada pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja karyawan adalah ketika seorang karyawan memiliki keinginan atau kebutuhan untuk mencapai suatu tujuan melalui pelaksanaan tugas tertentu. Ini juga membuat mereka sadar akan adanya tujuan yang relevan di luar pekerjaan mereka (Febrina & Rahmat, 2024).

Karakteristik kepribadian Gen Z dan motivasi mereka dapat memengaruhi produktivitas kerja. Kepribadian yang terbuka, fleksibel, dan memiliki orientasi ke masa depan dapat mendorong Gen Z untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan situasi baru; kepribadian yang fleksibel dapat mendorong Gen Z untuk lebih mudah menerima perbedaan dan menyelesaikan konflik; dan kepribadian yang memiliki orientasi ke masa depan dapat mendorong Gen Z untuk lebih mudah (Putri, 2024).

Motivasi intrinsik, yang berupa keinginan untuk melakukan sesuatu karena itu menyenangkan atau memuaskan, juga dapat meningkatkan produktivitas kerja Generasi Z. Ini karena motivasi intrinsik dapat mendorong Generasi Z untuk bekerja dengan penuh semangat dan komitmen. Selain itu, motivasi ekstrinsik, yang berupa keinginan untuk mendapatkan imbalan atau menghindari hukuman, juga dapat meningkatkan produktivitas kerja Generasi Z. Namun, motivasi ekstrinsik yang terlalu kuat hanya akan menghasilkan hasil yang buruk (Putri, 2024).

Pengaruh Teknologi terhadap Perilaku Kerja

Dalam dua dekade terakhir, kemajuan teknologi yang pesat telah membawa perubahan besar ke dunia kerja. Perubahan ini tidak hanya mengubah alat dan cara kerja, tetapi juga memengaruhi sikap, kebiasaan, dan perilaku para pekerja di berbagai bidang. Perubahan-perubahan ini bisa bermanfaat, tetapi juga dapat menimbulkan tantangan yang signifikan bagi individu dan organisasi (Rahmatullah, 2021). Teknologi digital telah mengubah cara kerja menjadi lebih fleksibel dan efisien, tetapi juga memiliki efek psikologis dan sosial. Di satu sisi, teknologi memungkinkan otomatisasi pekerjaan rutin, kolaborasi lintas lokasi, dan akses cepat ke informasi; namun, penggunaan terlalu banyak teknologi dapat menyebabkan stres, kurangnya interaksi sosial, dan keterasingan di tempat kerja. Bisnis harus mengubah strategi manajemen sumber daya manusia mereka ke arah pendekatan berbasis kesejahteraan digital, atau digital well-being. Metode-metode ini termasuk membatasi jumlah jam kerja yang dilakukan secara online, memberikan pelatihan tentang literasi digital, dan membuat ruang kerja hybrid yang mendukung kerja sama dan interaksi sosial. Perilaku kerja proaktif sangat penting di tempat kerja berbasis teknologi. Tidak ada lagi waktu bagi karyawan untuk bersikap pasif atau menunggu perintah. Mereka diharuskan untuk belajar dengan cepat, menyesuaikan diri dengan teknologi baru, dan berinisiatif untuk menemukan solusi. Konsep pembelajaran sepanjang hayat, atau pembelajaran sepanjang hayat, semakin relevan. Sekarang, banyak perusahaan memerlukan pelatihan daring, sertifikasi digital, atau pelatihan keterampilan baru (reskilling dan upskilling) untuk memastikan bahwa karyawan mereka tetap kompeten dalam era digital (Sunarto & Muhid, 2022).

Gen Z terbiasa mendapatkan informasi secara instan dan dalam bentuk visual dan interaktif karena mereka orang digital asli. Belajar melalui video tutorial, platform e-learning, podcast, dan infografis lebih mudah bagi mereka daripada membaca buku atau manual yang panjang. Ini memengaruhi bagaimana mereka menerima pelatihan, menyelesaikan tugas, dan bekerjasama. Meskipun ada manfaatnya, kecepatan adaptasi ini meningkatkan inovasi dan efisiensi. Misalnya, mereka cenderung menyukai hasil instan dan memiliki rentang perhatian yang lebih pendek. Selain itu, mereka mengharapkan sistem kerja yang cepat dan dinamis, karena jika proses kerja yang lambat atau birokratis membuat mereka tidak sabar atau jenuh (Rosalina & Wati, 2020).

Gen Z dapat dengan cepat menguasai dan menyesuaikan diri dengan alat dan sistem baru di tempat kerja karena karakteristik digital asli mereka. Mereka menggunakan kecerdasan buatan (AI) untuk menyelesaikan tugas dan menggunakan aplikasi kolaboratif seperti Slack, Trello, dan Notion sehingga mereka tidak merasa canggung untuk mencoba software baru. Ini membuat mereka menjadi karyawan yang efektif dalam hal literasi digital, masalah teknologi dasar, dan pengambilan Keputusan berbasis data. Karena kecekatan mereka, Gen Z sering kali menjadi pendukung teknologi informal bagi rekan kerja lintas generasi dalam banyak organisasi. Namun, agar perusahaan tidak bosan atau merasa sistem kerja terlalu

tua, hal ini juga menuntut mereka untuk terus berinovasi dan menyediakan alat yang sesuai dengan ekspektasi (Mighfar & Wahjono, 2024).

Kemampuan seseorang atau organisasi untuk menerima, belajar, dan memanfaatkan teknologi baru dalam melakukan tugas profesional disebut adopsi teknologi di lingkungan kerja. Aplikasi produktivitas, perangkat kolaborasi daring, sistem manajemen proyek, teknologi komunikasi, dan kecerdasan buatan (AI) adalah beberapa teknologi digital dan alat yang termasuk dalam kategori ini. Generasi Z, kelompok usia yang tumbuh di tengah ledakan digital, menganggap adaptasi teknologi sebagai bagian alami dari kehidupan mereka dan bukan hanya kebutuhan. Di tempat kerja, mereka sering menjadi pionir dalam mengadopsi sistem dan pendekatan kerja yang berbasis digital. Mereka melihat teknologi sebagai bagian penting dari efisiensi, produktivitas, dan kolaborasi, bukan sebagai alat bantu tambahan (Fikri et al., 2024).

KESIMPULAN

Organisasi yang sukses di era digital saat ini juga bergantung pada kemampuan manajemen untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan preferensi Gen Z, generasi kerja baru. Gen Z memiliki pola pikir, kebutuhan, dan preferensi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi harus menggunakan strategi motivasi yang relevan, inovatif, dan berbasis teknologi untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi Gen Z. Selain itu, penggunaan teknologi harus dilakukan dengan hati-hati agar tidak berdampak buruk pada perilaku kerja dan kesehatan mental pekerja. Di era komputer dan internet, membuat tempat kerja yang fleksibel, sehat, dan kolaboratif akan sangat penting untuk mempertahankan motivasi dan produktivitas. Fakta bahwa Gen Z adalah generasi yang lebih canggih telah memengaruhi cara mereka memotivasi diri mereka di tempat kerja. Mereka lebih suka fleksibilitas, pengakuan instan, makna pekerjaan, dan pengembangan diri daripada stabilitas kerja, jadi strategi motivasi harus sesuai dengan nilai-nilai mereka dan cara mereka bekerja.

Sebaliknya, teknologi sangat memengaruhi perilaku kerja, baik secara positif melalui efisiensi dan kerja sama, maupun secara negatif seperti keterasingan sosial dan kelelahan digital. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat kebijakan manajemen karyawan yang fleksibel dan manusiawi agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dalam lingkungan kerja digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. A. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia. *Journal Kompilasi Hukum*, 5(2), 267–298. <https://doi.org/10.29303/jkh.v5i2.49>
- Arya Satya Pratama, Suci Maela Sari, Maila Faiza Hj, Moh Badwi, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 108–123. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Fikri, R., Mujahidin, M. H., Sutisna, N. A., & Najat, N. K. (2024). Dinamika Komunikasi Korporasi dalam Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Generasi Z. *Education and Social Science Journal*, 1(2), 107–118. <https://naluriedukasi.com/index.php/eticjournal/index>
- Marisa, C. (2020). Gambaran Motivasi Belajar Pada Siswa Generasi Z dan Implikasinya dalam Pelayanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah. *Guidance*, 17(02), 21–32. <https://doi.org/10.34005/guidance.v17i02.1117>
- Mighfar, S., & Wahjono, S. I. (2024). (SIMREK) VIII 2024 Analisis Prilaku Gen Z Pada Lingkungan Kerja Di Era Globalisasi PROSIDING SIMPOSIUM RISET EKONOMI. 1, 2018–2021.
- Nahuway, V. F. (2024). Manajemen Perkantoran Modern Di Era Digitalisasi : Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 303–315.

- Putri, P. K. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>
- Rahmatullah, T. (2021). TEKNOLOGI PERSUASIF : AKTOR PENTING MEDIA SOSIAL DALAM MENGUBAH SIKAP DAN PERILAKU PENGGUNA. *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 60–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.509>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sabrina, N., Istiqomah, N., Fatmawati, Nuraeni, Humaya, S., & Burhan, M. R. (2024). Dilema Perusahaan kepada Generasi Gen Z dari Dampak Positif dan Negatif Perilaku Cyberloafing. *AL-DALIL: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Hukum*, 2(3), 8–16. <https://doi.org/10.58707/aldalil.v2i3.1070>
- Sunarto, L. R. P., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Proaktif Karyawan Start-up : Literature Review. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(1), 64–78. <https://doi.org/10.35891/jip.v9i1.2522>
- Zahra, A. S., Psikologi, F., & Airlangga, U. (n.d.). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Perspektif Generasi Milenial Berbasis Nilai Pancasila.