

Pengaruh *Meaningful Youth Participation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z di DKI Jakarta

Yerly Pisiana Loverita Ngilly¹, Arif Murti Rozamuri²

^{1,2} Manajemen, Universitas Pertamina, Indonesia



yerlyngilly@gmail.com

Submitted : 15-11-2024

Revised : 22-12-2024

Accepted : 24-12-2024

How to cite:

Ngilly, Y.P.L., Rozamuri, A. M. (2024). Pengaruh *Meaningful Youth Participation* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z di DKI Jakarta. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(2), 197-218.

<https://doi.org/10.52682/mk.v5i2.10473>

Copyright 2024 by authors

Licensed by Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *meaningful youth participation* terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta sehingga berfokus pada Gen Z dan sudah sejauh apa mereka dilibatkan dalam dunia kerja. Peneliti mengambil 3 (tiga) dimensi dalam *Meaningful Youth Participation* yaitu kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan orang lain terhadap motivasi kerja untuk diteliti. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menyebar kuesioner untuk keperluan pengambilan data. Sampel yang didapat berjumlah 384 dan merupakan Gen Z yang pernah atau sedang bekerja di DKI Jakarta dipilih dengan teknik non-probability sampling yaitu purposive sampling. Analisa dilakukan dengan model regresi linear berganda sebagai metode penelitian dengan tingkat error sebesar 0,05. Olah data penelitian menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Hasil penelitian adalah 2 (dua) dari 3 (tiga) variabel independen yaitu kontribusi Gen Z, serta partisipasi bermakna berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan pengakuan dari orang lain tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menunjukkan pentingnya memberikan ruang bagi Gen Z untuk dilibatkan secara maksimal di lingkungan kerja. Sebaliknya, pengakuan dari orang lain yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja Gen Z mengindikasikan perlunya penghargaan dengan pendekatan lain yang relevan untuk kebutuhan generasi ini.

Katakunci: Gen Z; *meaningful youth participation*; motivasi kerja

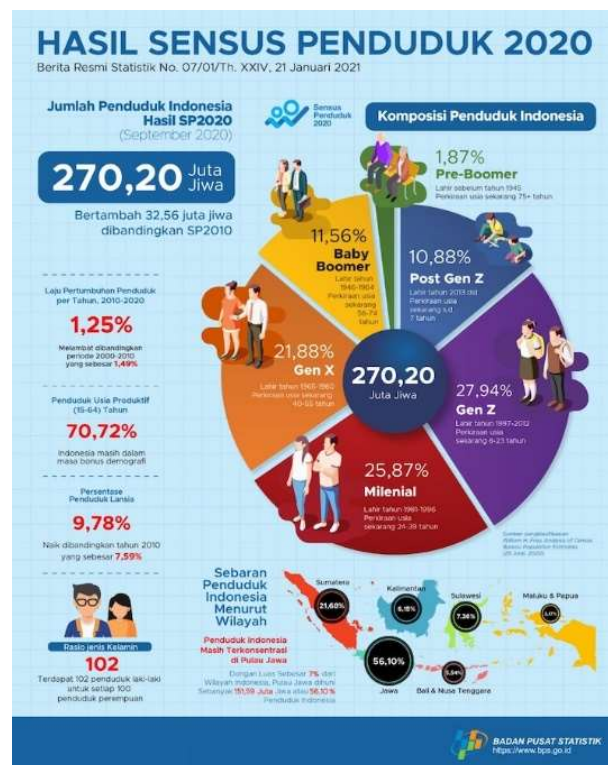
ABSTRACT

This study aims to determine the effect of *Meaningful Youth Participation* on the work motivation of Gen Z employees in DKI Jakarta so that it focuses on Gen Z and how far they have been involved in the world of work. Researchers took 3 (three) dimensions of *Meaningful Youth Participation*, namely the contribution of Gen Z, meaningful participation, and recognition of other people's work motivation to be studied. This research is quantitative by distributing questionnaires for data collection purposes. The sample obtained was 384 and were Gen Z who had worked or are currently working in DKI Jakarta and were selected using a non-probability sampling technique, namely purposive sampling. The analysis was carried out using multiple linear regression models as a research method with an error rate of 0.05. The research data were processed using the SPSS application version 27. The results of the study were 2 (two) of 3 (three) independent variables, namely the contribution of Gen Z, as well as significant participation that had an effect on work motivation, while recognition from other people had no effect on work motivation. This study highlights the importance of providing opportunities for Gen Z to be maximally involved in the workplace. On the other hand, the insignificance of recognition from others in influencing Gen Z's work motivation suggests the need for alternative approaches to appreciation that align with the specific needs of this generation.

1. PENDAHULUAN

Menyambut bonus demografi tahun 2030 saat penduduk usia produktif (15-64 tahun) lebih banyak dari penduduk usia non-produktif di Indonesia pemerintah merancang berbagai strategi untuk terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, salah satunya dengan memberdayakan generasi muda masa kini. Bonus demografi dapat menjadi tantangan sekaligus ancaman jika pemerintah dan masyarakat khususnya generasi masa kini sebagai target tidak bekerja sama dengan baik. Namun, bonus demografi juga dapat menjadi ladang investasi yang menguntungkan bangsa bila seluruh pihak bersinergi mendukung satu dengan yang lain.

Dilansir dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk usia produktif tahun 2020 adalah sekitar 69,99% dari jumlah penduduk Indonesia yang mencapai 1,2 juta jiwa dan 27,94% adalah Gen Z, yaitu masyarakat yang lahir tahun 1997-2012 sehingga perkiraan usia di tahun 2023 ini adalah 11-26 tahun. Menimbang dari angka, terlihat bahwa saat ini pun Indonesia di dominasi oleh generasi muda yang berpotensi besar mendukung Indonesia dalam pembangunan.



Gambar 1.1 Hasil sensus penduduk 2020 (Badan Pusat Statistik, 2021)

Gen Z biasa disebut sebagai remaja dan menurut BKKBN remaja sendiri dibagi menjadi 3 segmentasi yaitu remaja segmentasi berani, beraksi, dan berkolaborasi dengan berbagai fokus permasalahan yang berbeda-beda. Secara umum remaja usia akhir, yaitu usia 20-24 memiliki karakteristik emosional yaitu mulai fokus pada karir serta masa depan sehingga kebanyakan remaja usia tersebut saat ini sudah mulai mencari atau bahkan terjun ke lapangan pekerjaan secara langsung.

Tabel 1 Jumlah penduduk provinsi DKI Jakarta berumur 15 tahun ke atas (kelompok umur dan bekerja)

Kelompok umur	Penduduk provinsi DKI Jakarta berumur 15 tahun ke atas menurut kelompok umur dan angkatan kerja (bekerja)		
	2019	2020	2021
15-19	103581	108331	100496
20-24	456439	489343	458186
25-29	657252	629011	649282

Sumber : Badan Pusat Statistik DKI Jakarta (2022)

Dilihat dari usia menurut BPS, Gen Z tertua saat ini berada di usia 26 tahun dan menurut BKKBN usia remaja akhir tertua adalah 24 tahun. Hal ini dapat memberikan asumsi bahwa Gen Z sendiri belum memiliki pengalaman kerja yang cukup seperti generasi sebelumnya untuk dapat disebut profesional dalam dunia kerja, namun usia tersebut cukup untuk membuat masyarakat sadar bahwa terdapat beberapa perbedaan antara Gen Z dengan generasi-generasi sebelumnya bahkan dalam dunia kerja sekalipun. Dilansir dari CNBC Indonesia (2022) dalam salah satu artikelnya tentang *lifestyle*, disebutkan bahwa Milenial dan Gen Z bukan hanya mencari uang dalam pekerjaan. Generasi ini tidak memiliki prioritas dan harapan yang sama dengan orang yang lebih tua dalam hal karir profesional, akibatnya sebanyak 40% Gen Z berkata mereka lebih memilih untuk menganggur daripada bekerja dengan pekerjaan yang tidak membuat mereka bahagia. Dalam artikel juga disebutkan bahwa penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya peningkatan ekspektasi kepada perusahaan dalam mengambil sikap terhadap masalah sosial dan lingkungan.

Generasi muda saat ini cenderung lebih menuntut karena mulai mengetahui nilai diri dan tidak puas hanya dengan gaji, insentif, atau bonus yang baik. Gen Z butuh lingkungan (dalam hal ini perusahaan) yang memiliki nilai-nilai selaras dengan diri mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh The Randstad yang merupakan agen tenaga kerja dari Amerika Serikat (AS) mengungkapkan orang berusia 18-35 tahun tidak akan bekerja untuk perusahaan yang tidak memiliki niat atau dorongan akan keragaman dan kesetaraan. Di sisi lain, dua dari lima anak muda dalam survei tidak keberatan mendapat lebih sedikit uang jika merasa perusahaan tempat mereka bekerja memang memberikan kontribusi positif bagi dunia. Artinya, motivasi kerja generasi masa kini tidak lagi hanya berfokus pada pendapatan secara materi namun juga secara non-materi.

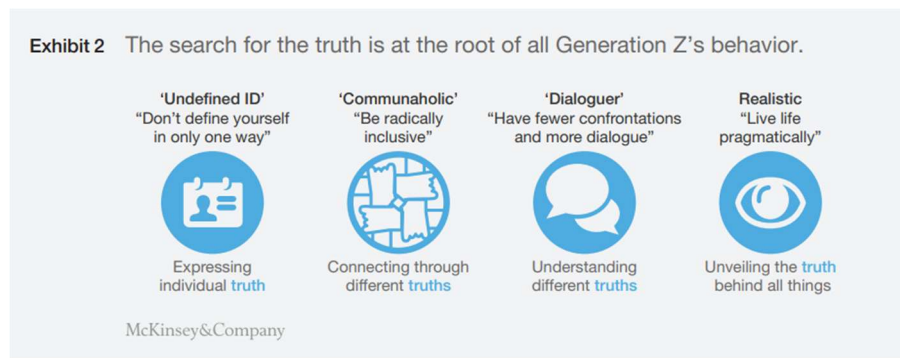
National Society of High School Scholars (NSHSS) juga melakukan survei terhadap Gen Z (2022). Sudah menjadi hal yang umum diketahui oleh masyarakat bahwa generasi ini bersahabat dengan teknologi sejak lahir sehingga memiliki karakteristik beragam baik secara akademis maupun hubungan interpersonal. Menurut NSHSS, terdapat 3 (tiga) hal yang menjadi prioritas Gen Z dalam pekerjaan yaitu Gen Z menekankan kesetaraan karena didapatkan lebih dari seperlima responden survei yang dilakukan mengatakan pengalaman pribadi terkait diskriminasi rasial telah mempengaruhi keputusan dalam karir. Hal ini menunjukkan kesetaraan harus menjadi perhatian penting dalam Gen Z baik dalam ras, gender, kualitas hidup, fleksibilitas/adaptasi pemberi kerja, serta tanggung jawab sosial perusahaan.

Yang kedua adalah Gen Z bosan dengan pekerjaan jarak jauh. Hal ini sejalan dengan penelitian lain dari Dale Carnegie (2022) yang berpendapat bahwa mahasiswa dan lulusan baru lebih suka bekerja secara langsung karena saat bekerja dengan metode

jarak jauh keterlibatan semakin sedikit. Studi menunjukkan pekerja dengan usia di bawah 40 tahun memiliki angka keterlibatan yang rendah. Metode jarak jauh mengurangi komunikasi dalam perusahaan dan memungkinkan pekerja merasa sulit menjalin relasi baik dengan rekan sejawat maupun dengan atasannya sehingga timbul hambatan dalam karir karena tidak ada dorongan yang berasal dari komunikasi serta hubungan yang kuat antar pekerja.

Terakhir, Gen Z memiliki rasa penasaran dan ingin tahu yang tinggi. Gen Z menyukai kesempatan karena kesempatan menjadi pintu bagi Gen Z untuk terus belajar dan mendapat hal baru agar dapat menjawab rasa penasaran yang mereka miliki. 67% responden survei NSHSS mengungkapkan ingin pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan bagi mereka untuk meningkatkan keterampilan dan memajukan karir.

Nilai dari Gen Z sendiri adalah ekspresi individu dan cenderung menghindari label. Gen Z memobilisasi diri untuk berbagai tujuan dan percaya bahwa komunikasi dua arah atau dialog mampu menyelesaikan masalah. Generasi ini menghargai kebebasan berekspresi dan keterbukaan yang lebih besar.



Gambar 1 Karakteristik Gen Z (Francis & Hoefel, 2018)

Poin utama yang dimiliki oleh Gen Z adalah tidak mendefinisikan diri sendiri dari satu sudut pandang, namun bagaimana membangun pribadi berdasarkan pengalaman yang berbeda untuk membentuk diri dari waktu ke waktu. Gen Z saat ini lebih terbuka karena pengaruh luasnya jaringan membuat pertemanan dan relasi tidak terbatas ruang dan waktu. Hal itu juga membuat Gen Z lebih menghargai komunikasi dan lebih senang berdialog daripada komunikasi atau instruksi satu arah. Generasi ini percaya pentingnya dialog dan lebih bisa menerima perbedaan opini. Terkait dengan pekerjaan, Gen Z membuat keputusan dan berhubungan dengan institusi dengan cara yang analitis dan pragmatis karena lebih realistis dan cenderung ingin tahu kebenaran.

Meaningful Youth Participation (MYP) artinya keterlibatan remaja atau generasi muda yang bermakna. Di satu sisi pemuda memang menjadi target SDGs, di sisi lain pemuda juga harus menjadi pelaku pembangunan. Namun melihat situasi saat ini, baik pemerintah maupun kebanyakan perusahaan tempat generasi muda bekerja, memang belum mengakomodasi keterlibatan yang bermakna ini. Ada beberapa implementasi prinsip anak muda yang bermakna dan umumnya terhambat karena faktor-faktor berikut :

1. Belum ada kesadaran akan pentingnya partisipasi bermakna bagi generasi muda, baik dari pemerintah sebagai orang dewasa dan generasi muda itu sendiri.

2. Terdapat stigma dan kontstruksi masyarakat bahwa anak muda tidak memiliki kapasitas yang mencukupi untuk bekerja sama dengan orang dewasa. Stigma tersebut lalu berimbas pada mental anak yang menjadi takut melakukan kesalahan karena kurang percaya diri.
3. Belum ada kebijakan yang mengatur partisipasi anak muda secara khusus dalam pembuatan kebijakan maupun pengambilan keputusan.

Gen Z yang akhirnya menjadi target sekaligus pelaku pembangunan melalui berbagai sektor pekerjaan saat ini, membuat pemerintah Indonesia menekankan bahwa kunci Sustainable Development Goals (SDGs) adalah berkolaborasi dengan para pemuda Indonesia. Kolaborasi dapat berarti generasi muda Indonesia juga harus berkontribusi dan terlatih untuk dapat menyuarakan pendapat serta berpartisipasi dalam mendukung Indonesia mencapai bonus demografi 2030 sesuai dengan perannya apapun yang ia lakukan saat ini. Dari penjelasan tersebut, karyawan Gen Z menjadi highlight. Maka perusahaan harus menjadi salah satu wadah yang tepat untuk karyawan tersebut dapat menyuarakan pendapat sehingga kehadirannya dipertimbangkan dan memotivasi kerja bukan hanya secara materi namun juga non-materi sesuai nilai-nilai yang dimiliki oleh Gen Z.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Gambaran Umum Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan mengoptimalkan keterbatasan sumber daya untuk mencapai tujuan. Manajemen sendiri memiliki beberapa fungsi yaitu planning (perencanaan), organizing (pengaturan), staffing (kepegawaian), leading (memimpin), dan controlling (kontrol). Sumber daya manusia menjadi aset penting dalam perusahaan yang cara pengelolaannya harus diperhatikan dan tidak boleh. Perusahaan yang memiliki alat kerja dengan teknologi canggih tidak akan berjalan dengan baik jika penempatan SDM dan pengelolaannya tidak sesuai kebutuhan dan nilai perusahaan.

Menurut Michael Armstrong, terdapat 4 prinsip dasar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu yang pertama, sumber daya manusia menjadi harta penting yang dalam organisasi dengan manajemen yang efektif sebagai kunci keberhasilan dari organisasi itu sendiri. Kedua, keberhasilan dapat tercapai jika kebijakan atau peraturan serta prosedur berhubungan dengan manusia dalam perusahaan tersebut, dan berperan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Selanjutnya yang ketiga, budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut berpengaruh besar terhadap hasil pencapaian yang maksimal. Terakhir, manajemen SDM harus terintegrasi dan menjadikan seluruh anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hamali, 2016).

Beberapa tujuan dari sumber daya manusia adalah menyadari kesinambungan yang harus tercapai dan mengembangkan sistem manajemen yang efektif untuk mendukung dan mengembangkan suasana kerja yang baik di lingkungan perusahaan, memastikan bahwa setiap karyawan harus mendapat kesempatan untuk bisa berkembang baik demi diri sendiri maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga harus memastikan pencapaian baik dari karyawan harus dihargai, menjaga

kesejahteraan karyawan baik secara jasmani dan rohani, juga secara fisik dan mental, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif secara menyeluruh demi kenyamanan bersama.

Jadi, manajemen SDM berfokus pada penanganan masalah yang terjadi dalam perusahaan karena SDM yang berkualitas sangat penting untuk menjaga keberlangsungan perusahaan agar dapat berjalan dan terus berkembang sehingga perusahaan siap berkompetisi dan bertahan dalam segala kondisi.

2.2. Teori Motivasi

Secara umum motivasi dapat berarti dorongan, kemauan, minat bahkan hasrat yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu hal. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri maupun faktor eksternal lain yang meningkatkan semangat serta gairah seseorang untuk melakukan hal tersebut, dapat juga diartikan sebagai kekuatan yang mendorong orang untuk mempertahankan bahkan meningkatkan perilaku atau bertindak demi mencapai tujuan.



Gambar 2 Hierarki Kebutuhan Manusia by Abraham Maslow (1943)

Teori motivasi menurut Abraham Maslow yaitu hierarki kebutuhan manusia berpendapat bahwa setiap manusia memiliki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis yang dapat dikatakan sebagai kebutuhan secara fisik atau kebutuhan dasar, kebutuhan akan keamanan dan perlindungan, kebutuhan sosial berupa interaksi atau rasa memiliki dan dimiliki, penghargaan atau kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri. Pentingnya motivasi dimiliki oleh setiap pihak yang terlibat khususnya karyawan dalam perusahaan memberikan beberapa arti seperti sebagai berikut:

1) **Tingkat kinerja yang tinggi**

Manajer bertanggung jawab untuk memastikan karyawan memiliki derajat motivasi yang tinggi dengan memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi. Karyawan dengan motivasi yang tinggi mempengaruhi produktivitas kerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

2) **Keinginan keluar dan ketidakhadiran karyawan yang rendah**

Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau banyaknya jumlah izin dan absen (ketidakhadiran) dalam bekerja menjadi salah satu akibat dari rendahnya motivasi kerja. Karyawan tidak menempatkan pekerjaan sebagai prioritas karena

tidak memiliki motivasi yang cukup bahkan merasa tidak lagi menikmati pekerjaan yang diberikan. Tingkat ketidakhadiran pun pasti berpengaruh pada produktivitas dalam jadwal produksi.

3) Penerimaan perubahan organisasi

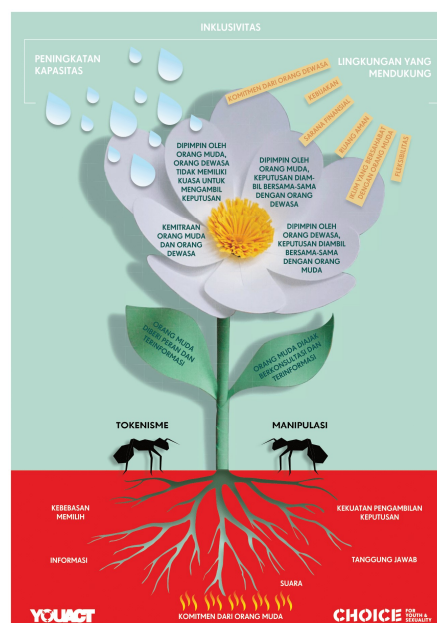
Perubahan pasti terjadi baik secara cepat maupun lambat, atau sengaja maupun tidak disengaja sehingga manajemen perusahaan harus mampu membaca kondisi internal dan eksternal untuk mengantisipasi perubahan tersebut. Adapun perubahan dapat menjadi salah satu sumber motivasi karyawan misalnya perubahan sosial dan evolusi teknologi. Manajemen bertugas untuk menjelaskan kemungkinan terjadinya perubahan internal perusahaan kepada karyawan agar tidak terjadi perlawanan yang menghambat produktivitas perusahaan.

4) Gambaran organisasi

Karyawan menjadi cerminan organisasi dan manajer harus menentukan standar kinerja tinggi yang beserta imbalan-imbalan moneter dan non-moneter. Gambaran organisasi yang tinggi akan selaras dengan harapan kontribusi yang diinginkan.

2.3. *Meaningful Youth Participation*

Keterlibatan remaja yang bermakna berarti para pemuda diberikan kesempatan untuk dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, identifikasi masalah, pengembangan proses kerja, menentukan prosedur dan kebijakan hingga implementasi dan evaluasi dalam setiap aktivitas perusahaan. The U.S. National Commission on Resources for Youth mengatakan bahwa partisipasi yang melibatkan generasi muda untuk bertindak dengan tetap bertanggung jawab baik dalam perencanaan maupun pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap orang lain maupun generasi muda itu sendiri. Pemerintah Indonesia telah merancang berbagai kebijakan, strategi, dan program untuk mengatasi berbagai permasalahan remaja namun belum termasuk partisipasi bermakna yang melibatkan generasi muda. Hal ini dapat membatasi efektivitas kebijakan, strategi, dan program itu sendiri padahal keterlibatan pemuda menjadi kunci dalam agenda Sustainable Development Goals (SDGs) 2030.



Gambar 3. *Flower of Participation (Youth Do It!)*

Dalam *Flower of Participation* digambarkan MYP sebagai metafora bunga mekar. Bunga ini menjadi alat yang digunakan untuk melihat bagaimana MYP dapat tumbuh dan berkembang serta membedakan berbagai bentuk partisipasi pemuda dan mengeksplorasi apakah itu bermakna atau tidak. *Flower of Participation* menjelaskan elemen inti dari MYP ada pada akarnya yaitu kebebasan memilih, informasi, suara, kekuatan pengambilan keputusan, dan tanggung jawab. Bentuk MYP yang tergambar sebagai daun dan kelopak bunga yaitu pemuda diberi peran dan terinformasi, pemuda diajak berkonsultasi dan terinformasi, kemitraan pemuda dengan orang dewasa, dipimpin oleh orang dewasa namun keputusan diambil bersama dengan pemuda, dipimpin oleh pemuda namun keputusan diambil bersama dengan orang dewasa, atau dipimpin oleh pemuda namun orang dewasa tidak memiliki kuasa untuk mengambil keputusan.

Penghalang dari MYP digambarkan sebagai serangga yaitu manipulasi dan tokenisme. Manipulasi dalam hal ini dapat berarti generasi muda yang hanya dijadikan hiasan atau pajangan. Sebuah gerakan yang sebenarnya diprakarsai oleh orang dewasa namun seolah generasi muda menjadi penggerak namun selama prosesnya justru para pemuda tidak dilibatkan di dalamnya. Hal ini semata-mata hanya untuk membuat program lebih menarik dengan membawa generasi muda sebagai penggebrak. Sedangkan tokenisme dapat dikatakan sebagai bentuk lain dari partisipasi pemuda yang tidak bermakna. Artinya, pemuda memang diajak berpartisipasi namun sayangnya tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau terlibat dalam pengambilan keputusan dan sekalipun dilibatkan, pendapatnya tidak didengar atau dipertimbangkan. Kedua hal tersebut menjadi penghalang terlaksananya *Meaningful Youth Participation*. Adapun air dan matahari dalam *Flower of Participation* menjadi syarat MYP dapat terlaksana dengan efektif yaitu peningkatan kapasitas dan lingkungan yang mendukung. Lingkungan yang mendukung dapat berupa komitmen dari orang dewasa, kebijakan, sarana finansial, ruang yang aman, iklim yang bersahabat dengan orang muda, dan fleksibilitas.

Meaningful Youth Participation membuka pintu kesempatan remaja agar dapat mengekspresikan diri sesuai value pribadi tanpa menyimpang dari norma baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang ada di masyarakat. Beberapa hal yang dapat menjadi dimensi dalam *Meaningful Youth Participation* adalah kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan dari orang lain.

2.4. Kontribusi Gen Z

Kepercayaan diri menjadi faktor remaja dapat bertindak sesuai dengan keinginan dan apa yang diyakini benar sesuai kapasitas dan kemampuan diri remaja tersebut. Kepercayaan diri ini yang akhirnya mendorong remaja berkontribusi karena perasaan yakin dirinya mampu melakukan sesuatu sesuai ekspektasi diri sendiri maupun orang lain. Bahkan menurut Maslow, modal dasar dalam mengembangkan aktualitas diri adalah rasa percaya diri karena dengan percaya diri seseorang akan belajar mengerti, mengenal serta memahami diri sendiri. Sebaliknya, saat seseorang tidak percaya diri maka ia akan merasa takut untuk berpendapat dan ragu dalam mengambil suatu keputusan.

H1: Kontribusi Gen Z berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta

2.5. Partisipasi

Sebuah partisipasi harus berdampak untuk diri sendiri maupun orang lain agar dapat dikatakan sebagai partisipasi bermakna. Adapun hal yang dapat menjadi parameter partisipasi dapat dikatakan bermakna adalah ketika seseorang mendapat hak agar pendapatnya didengarkan dan dipertimbangkan, serta hak untuk mendapat penjelasan. Seorang sosiologis bernama Roger A. Hart menulis sebuah bukunya untuk UNICEF pada tahun 1992. Dalam bukunya, Hart mengemukakan teori partisipasi dengan delapan tingkatan tangga berikut :



Gambar 4. Ladder of Participation by Roger A. Hart (1992)

- 1) Manipulation
Terjadi saat orang dewasa memanfaatkan kaum muda untuk mendukung tujuan dan berpura-pura bahwa tujuan tersebut terinspirasi dari kaum muda.
- 2) Decoration
Terjadi bila kaum muda digunakan untuk membantu atau mendukung tujuan secara tidak langsung meskipun orang dewasa tidak berpura-pura tujuan tersebut terinspirasi oleh kaum muda.
- 3) Tokenism
Ketika kaum muda tampak diberi kesempatan untuk memberikan suara namun sebenarnya hanya sedikit atau bahkan tidak punya pilihan tentang apa yang mereka lakukan atau bagaimana mereka berpartisipasi.
- 4) Assign but Informed
Kaum muda diberi peran khusus dan diberi tahu tentang bagaimana dan mengapa mereka terlibat.
- 5) Consulted and Informed
Terjadi saat kaum muda memberi nasihat tentang proyek atau program yang dirancang dan dijalankan oleh orang dewasa. Kaum muda diberi tahu tentang bagaimana saran dan masukan mereka akan digunakan dan hasil keputusan diambil oleh orang dewasa.

- 6) Adult-initiated, Shared Decisions with Young People
Terjadi ketika proyek atau program diprakarsai oleh orang dewasa tetapi pengambilan keputusan melibatkan kaum muda.
- 7) Young People-initiated and Directed
Terjadi saat kaum muda memprakarsai dan mengarahkan sebuah proyek atau program. Orang dewasa hanya terlibat sebagai pendukung.
- 8) Young People-initiated, Shared Decisions with Adults
Terjadi saat proyek atau program diprakarsai oleh kaum muda dan pengambilan keputusan melibatkan orang dewasa. Aktivitas ini memberdayakan kaum muda sekaligus memungkinkan mereka untuk mengakses dan belajar dari pengalaman hidup serta keahlian orang dewasa.

H2: Partisipasi bermakna berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta

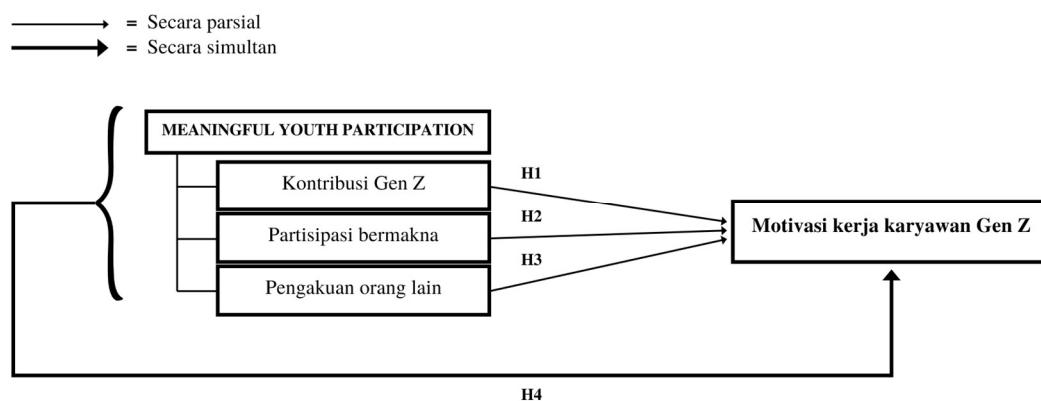
2.6. Pengakuan Orang Lain

Pengakuan sebenarnya sangat dibutuhkan oleh seseorang, apalagi anak muda yang kehadirannya ingin diterima oleh lingkungan sekitar. Rasa percaya diri dapat ditingkatkan karena perasaan diakui oleh orang lain dan menyebabkan timbulnya perasaan positif ketika dirinya diterima oleh orang lain. Sebaliknya, saat seseorang ditolak dalam suatu lingkungan, ia akan merasa kehadirannya sudah tidak bermakna bagi orang lain dan akan berpengaruh pada pemikiran bahwa dirinya tidak pantas berada di lingkungan tersebut sehingga apapun yang dilakukan akan terasa sia-sia.

H3: Pengakuan orang lain berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta

H4: Meaningful Youth Participation berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta

2.7. Model Penelitian



Gambar 5. Model Penelitian

3. METODE RISET

Menurut KBBI, penelitian adalah pemeriksaan yang teliti atau dapat disebut kegiatan mengumpulkan, mengolah data, menganalisis dengan menyajikan data secara sistematis dan objektif untuk memecahkan sebuah persoalan atau menguji suatu hipotesis serta mengembangkan prinsip-prinsip umum. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu metode pengujian suatu teori tertentu untuk mengetahui

hubungan antar variabel. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif karena peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi dan ingin mengetahui pengaruh variabel yang digunakan. Dalam bukunya, Sugiyono (2021) mengutip pernyataan dari Neuman (2003) bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian survei. Dalam penelitian, peneliti dapat bertanya kepada responden yang menjadi target penelitian tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau saat ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah Gen Z di DKI Jakarta. Jumlah sampel dari populasi adalah 384 berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan (1970). Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Meaningful Youth Participation* (variabel independen) terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z (variabel dependen). Dalam pengujiannya, peneliti memecah *Meaningful Youth Participation* ke dalam beberapa dimensi agar lebih penelitian lebih fokus dan terarah. Peneliti membagi variabel independen ke dalam 3 dimensi yaitu kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan dari orang lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori sebagai dasar pernyataan yang nantinya akan disebar dalam bentuk kuisioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan teori partisipasi dan motivasi untuk melihat bagaimana pengaruh *Meaningful Youth Participation* terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta dengan metode analisis data yaitu analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) serta menggunakan uji hipotesis (koefisien determinan, uji F, uji t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Seluruh responden yang mengisi kuesioner berusia 20 – 24 tahun sehingga telah sesuai dengan target peneliti yaitu Gen Z usia 20 – 24 tahun. Usia tersebut merupakan usia remaja tingkat akhir menurut BKKBN dan sudah memiliki fokus menuju masa depan karena berada di tingkat akhir transisi remaja menuju dewasa. Peneliti mencari Gen Z yang pernah atau sedang bekerja baik sebagai *intern*, *probation*, *freelancer*, karyawan maupun posisi kerja lain. Fokus peneliti lebih kepada pengalaman Gen Z terkait keterlibatan dan penerimaan Gen Z di lingkungan kerja.

Hasil kuesioner menyatakan responden yang pernah bekerja selama 1 – 3 bulan adalah sebanyak 63 orang, 3 bulan – 1 tahun adalah sebanyak 71 orang, lebih dari 1 tahun sebanyak 26 orang sehingga total Gen Z yang pernah bekerja dalam penelitian ini berjumlah 160 atau sebanyak 41,67% dari total responden.

Responden yang saat ini sedang bekerja selama 1 – 3 bulan sebanyak 44 orang, 3 bulan – 1 tahun sebanyak 107 orang, dan lebih dari 1 tahun sebanyak 73 orang sehingga total Gen Z yang sedang bekerja dalam penelitian ini berjumlah 224 atau sebanyak 58,33% dari total responden. Hal ini membuktikan memang benar Gen Z usia 20 – 24 sudah mulai terjun ke dunia kerja dan mampu menjadi representatif sesuai kriteria peneliti.

Dari data yang telah diperoleh, dapat dilihat mayoritas responden adalah Gen Z usia 20 – 24 tahun yang sedang bekerja dalam rentang waktu 3 bulan – 1 tahun yaitu sebanyak 107 orang.

4.2. Distribusi Instrumen

Penelitian ini menggunakan total 384 sampel Gen Z di DKI Jakarta yang telah di dapat. Analisis deskriptif variabel penelitian akan menjelaskan mengenai jawaban responden dari setiap indikator.

Tabel 2. Distribusi jawaban responden pada variabel *Meaningful Youth Participation* (X)

MEANINGFUL YOUTH PARTICIPATION											
No	T				T x SL				TCR	Idx %	Kategori
	STS	TS	S	SS	1	2	3	4			
1	5	25	153	201	5	50	459	804	1318	85.81	Sangat baik
2	1	20	203	160	1	40	609	640	1290	83.98	Baik
3	2	26	183	173	2	52	549	692	1295	84.31	Baik
4	8	55	189	132	8	110	567	528	1213	78.97	Baik
5	3	40	170	171	3	80	510	684	1277	83.14	Baik
6	10	50	164	160	10	100	492	640	1242	80.86	Baik
7	2	19	169	194	2	38	507	776	1323	86.13	Sangat baik
8	3	21	144	216	3	42	432	864	1341	87.30	Sangat baik
9	4	26	197	157	4	52	591	628	1275	83.01	Baik
10	3	31	190	160	3	62	570	640	1275	83.01	Baik
11	1	29	154	201	1	58	462	804	1325	86.26	Sangat baik
12	0	24	167	193	0	48	501	772	1321	86.00	Sangat baik
13	1	14	181	188	1	28	543	752	1324	86.20	Sangat baik
14	4	22	168	190	4	44	504	760	1312	85.42	Sangat baik
15	0	15	153	206	0	30	459	824	1313	85.48	Sangat baik
16	1	16	189	178	1	32	567	712	1312	85.42	Sangat baik
17	1	15	159	209	1	30	477	836	1344	87.50	Sangat baik
Jumlah					49	896	8799	12356	22100	1438.802	
Rata-rata					2.88	52.71	517.59	726.82	1300.00	84.64	

Sumber: Data yang diolah dengan Microsoft Excel (2023)

Variabel *Meaningful Youth Participation* menggunakan 7 indikator yaitu dalam dimensi kontribusi Gen Z terdapat keterlibatan dalam pengambilan keputusan, keterlibatan dalam penyusunan strategi, dan keterlibatan dalam menentukan tujuan. Lalu dalam partisipasi bermakna terdapat hak untuk di dengarkan, hak untuk dipertimbangkan, dan hak untuk mendapatkan penjelasan. Terakhir, dalam dimensi pengakuan orang lain terdapat afirmasi positif terhadap Gen Z. Dalam 7 indikator tersebut terdapat 17 item pernyataan. Berdasarkan tabel, didapat rata-rata responden banyak menjawab Sangat Setuju (SS) dan masuk dalam kategori baik. Hal tersebut berarti *Meaningful Youth Participation* sudah diterapkan dengan baik dan menjadi perhatian bagi perusahaan tempat Gen Z bekerja. Perhitungan tertinggi untuk item nomor 17 dengan total 87,5% yaitu kinerja diakui secara positif oleh lingkungan kerja.

Tabel 3. Distribusi jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja (Y)

MOTIVASI KERJA											
No	Responden				T x SL				TCR	Idx %	Kategori
	STS	TS	S	SS	1	2	3	4			
18	6	38	163	177	6	76	489	708	1279	83.27	Baik
19	5	19	185	175	5	38	555	700	1298	84.51	Baik

20	21	80	144	139	21	160	432	556	1169	76.11	Baik
21	41	80	159	104	41	160	477	416	1094	71.22	Baik
22	21	46	164	153	21	92	492	612	1217	79.23	Baik
23	2	30	176	176	2	60	528	704	1294	84.24	Baik
24	3	9	169	203	3	18	507	812	1340	87.24	Sangat baik
25	1	11	193	179	1	22	579	716	1318	85.81	Sangat baik
26	3	11	173	197	3	22	519	788	1332	86.72	Sangat baik
27	6	36	198	144	6	72	594	576	1248	81.25	Baik
28	4	22	175	183	4	44	525	732	1305	84.96	Baik
Jumlah					113	764	5697	7320	13894	905	
Rata-rata					10.27	69.45	517.91	665.45	1263.09	82.23	

Sumber: Data yang diolah dengan Microsoft Excel (2023)

Variabel Motivasi Kerja menggunakan 5 indikator dengan 11 item pernyataan. Berdasarkan tabel, didapat rata-rata responden banyak menjawab Sangat Setuju (SS) dan masuk dalam kategori baik. Pada item nomor 24 dengan pernyataan saya terpacu untuk menjadi lebih baik saat diterima oleh lingkungan kerja secara positif mendapat total perhitungan tertinggi sebesar 87,24%.

4.3. Pengujian Instrumen

Uji validitas menggunakan total 384 sampel Gen Z di DKI Jakarta dengan *pearson product moment* dan melihat *correlation* (r) pada indikator. *Degree of freedom* (df) = n-2 dan batas error (α) 0,05 atau 5%. Oleh sebab itu, *degree of freedom* (df) pada penelitian ini adalah 382 dengan r_{tabel} sebesar 0,098.

a. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Parameter	rhitung	Keterangan
Kontribusi Gen Z	X1.1	0.969	Valid
	X1.2	0.591	
	X1.3	0.710	
	X1.4	0.720	
	X1.5	0.680	
	X1.6	0.708	
Partisipasi Bermakna	X2.1	0.630	Valid
	X2.2	0.713	
	X2.3	0.652	
	X2.4	0.677	
	X2.5	0.632	
	X2.6	0.569	
	X2.7	0.577	
Pengakuan Orang Lain	X3.1	0.736	Valid
	X3.2	0.703	
	X3.3	0.768	
	X3.4	0.758	
Motivasi Kerja	Y1.1	0.591	
	Y1.2	0.537	
	Y1.3	0.572	
	Y1.4	0.590	
	Y1.5	0.613	

Y1.6	0.545	Valid
Y1.7	0.424	
Y1.8	0.507	
Y1.9	0.517	
Y.10	0.472	
Y1.11	0.467	

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 27 (2023)

Hasil uji validitas menyatakan seluruh pernyataan pada dimensi kontribusi Gen Z ini adalah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat error sebesar 0,05. Hasil uji validitas menyatakan seluruh pernyataan pada dimensi partisipasi bermakna ini adalah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat error sebesar 0,05. Hasil uji validitas menyatakan seluruh pernyataan pada dimensi ini pengakuan orang lain ini adalah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat error sebesar 0,05. Maka, berdasarkan ketiga tabel tersebut dapat dinyatakan seluruh indikator pada variabel *Meaningful Youth Participation* sudah memenuhi syarat penelitian. Dilihat dari hasil uji validitas yang sudah dilakukan oleh peneliti, didapatkan bahwa seluruh pernyataan pada indikator motivasi kerja adalah valid terbukti dari nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat error sebesar 0,05 dan alat ukur dinyatakan memang benar untuk mengukur motivasi kerja.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk melihat konsistensi responden dalam menjawab kuesioner penelitian yang telah disebarkan oleh peneliti. Uji dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,6 sebagai batas minimum adalah. Data dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Sebaliknya, bila nilai $< 0,6$ maka data dinyatakan tidak reliabel dan perlu mengganti indikator yang digunakan.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Kontribusi Gen-Z	0.773	6	Reliabel
Partisipasi Bermakna	0.755	7	
Pengakuan Orang Lain	0.725	4	
Motivasi Kerja	0.743	11	

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 27 (2023)

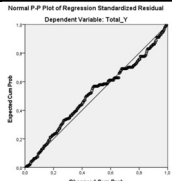
Berdasarkan tabel dari perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian untuk dimensi kontribusi Gen Z terbukti *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batas minimum yaitu $0,773 > 0,6$. Jadi, seluruh item memiliki kehandalan yang baik dan sudah memenuhi syarat penelitian karena seluruh data konsisten. Berdasarkan tabel dari perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian untuk dimensi partisipasi bermakna terbukti *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batas minimum yaitu $0,755 > 0,6$. Jadi, seluruh item memiliki kehandalan yang baik dan sudah memenuhi syarat penelitian karena seluruh data konsisten. Berdasarkan tabel dari perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian untuk dimensi pengakuan orang lain terbukti *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari

batas minimum yaitu $0,725 > 0,6$. Jadi, seluruh item memiliki kehandalan yang baik dan sudah memenuhi syarat penelitian karena seluruh data konsisten. Berdasarkan tabel dari perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian untuk variabel motivasi kerja terbukti reliable karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari batas minimum yaitu $0,725 > 0,6$. Jadi, seluruh item memiliki kehandalan yang baik dan sudah memenuhi syarat penelitian karena seluruh data konsisten.

c. Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menunjukkan nilai residual dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak, diukur dengan menggunakan uji normalitas P-Plot (*Probability Plot*). Uji normalitas termasuk dalam uji asumsi klasik atau bisa disebut sebagai uji persyaratan sebelum melakukan analisa regresi. Uji ini dilakukan untuk melihat penyebaran data terdistribusi normal atau tidak karena model regresi yang baik seharusnya memiliki nilai residual yang normal. Dalam uji normalitas ini, penguji menggunakan P-Plot dan melihat apakah titik-titik plotting berada di sekitar garis diagonal atau tidak. Jika hasil menggambarkan titik-titik berada di sekitar garis diagonal, maka penyebaran data dapat dikatakan terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Pengujian		
	Normalitas	Multikolinearitas	Heterokedasitis
Kontribusi Gen-Z		1.712	0.17
Partisipasi Bermakna		2.082	0.367
Pengakuan Orang Lain		1.478	0.983

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 27 (2023)

Hasil uji menggunakan P-Plot atau *Probabilitas Plot* menunjukkan penyebaran titik yang searah dengan garis diagonal menggambarkan data penelitian sudah terdistribusi normal dan dapat berarti bahwa data memenuhi syarat untuk melakukan model regresi linear berganda.

Uji ini juga menjadi syarat yang harus dipenuhi sebelum uji regresi linear berganda. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya interkorelasi antar variabel dengan metode *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Berdasarkan hasil perhitungan, didapat bahwa masing-masing nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan masing-masing nilai VIF < 10 . Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara ketiga alat ukur yaitu kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, dan pengakuan dari orang lain.

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya ketidaksamaan variasi dari nilai residual suatu model regresi linear. Model regresi dapat dikatakan sebagai model yang baik jika tidak terdapat heteroskedastisitas dengan variasi dari nilai residual satu penelitian dengan penelitian lainnya. Uji heteroskedastisitas pada penelitian menggunakan glejser dengan meregres absolut residual. Hasil uji memperlihatkan bahwa data tidak memiliki heteroskedastisitas dibuktikan dengan

nilai *significance* lebih besar dari 0,05 dan membuktikan bahwa model regresi pada penelitian ini baik karena tidak memiliki masalah pada heteroskedastisitas

4.4. Pengujian Regresi

Analisis dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel dependen dan variabel independen. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat dan mengukur pengaruh Gen Z, partisipasi bermakna, dan pengakuan dari orang lain dalam *Meaningful Youth Participation* sebagai variabel independen terhadap motivasi kerja sebagai variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi

Koefisien	Unstandardize B	t
Konstanta	21.784	11.703
Kontribusi Gen Z	0.257	2.826
Partisipasi Bermakna	0.422	4.174
Pengakuan Orang Lain	-0.59	-0.438
F ² = 24.521		
R ² = 0.162		

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 27 (2023)

Berdasarkan hasil analisis tersebut, didapatkan persamaan model regresi linear berganda:

$$Y = 21,784 + 0,174X_1 + 0,283X_2 - 0,025X_3$$

Keterangan:

1. Nilai *constant* (α) menunjukkan nilai dari variabel dependen (Y) yang berarti motivasi kerja sebagai variabel dependen memiliki nilai konstan sebesar 21,748 (dilihat dari nilai *Unstandarized B*). Oleh sebab itu, apabila variabel independen dianggap konstan maka nilai dari motivasi kerja (Y) adalah 21,784.
2. Kontribusi Gen Z (X_1) berbanding lurus terhadap motivasi kerja (Y) terbukti dari nilai *Standardized Coefficients Beta* pada kontribusi Gen Z sebesar 0,174. Artinya, semakin tinggi kontribusi Gen Z semakin tinggi juga motivasi kerja yang dimiliki responden sebagai representatif Gen Z. Dengan tingkat kenaikan atau penurunan sebesar 0,174 kali.
3. Partisipasi bermakna (X_2) berbanding lurus terhadap motivasi kerja (Y) terbukti dari nilai *Standardized Coefficients Beta* pada partisipasi bermakna sebesar 0,283. Artinya, semakin tinggi partisipasi bermakna semakin tinggi juga motivasi kerja yang dimiliki responden sebagai representatif Gen Z. Dengan tingkat kenaikan atau penurunan sebesar 0,283 kali.
4. Pengakuan dari orang lain (X_3) tidak berbanding lurus terhadap motivasi kerja (Y) terbukti dari nilai *Standardized Coefficients Beta* pada pengakuan dari orang lain sebesar -0,025. Hal ini dapat berarti, semakin tinggi pengakuan dari orang lain semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki responden sebagai representative Gen Z. Dengan tingkat kenaikan atau penurunan sebesar -0,025 kali.
5. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besar persen derajat dari variabel independen berpengaruh pada variabel dependen dengan tujuan melihat

kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilai koefisien determinan (R^2) mendekati 1 maka variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki kemampuan untuk menjelaskan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen. Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R Square sebesar 0,162 atau 16,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan orang lain sebesar 16,2% sedangkan sisanya (83,8%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama (H1) diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kontribusi Gen Z terhadap motivasi kerja adalah $0,005 < 0,05$ dan t hitung $2,826 > t$ tabel $1,9662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh kontribusi Gen Z terhadap motivasi kerja.

Pengujian hipotesis kedua (H2) diketahui nilai Sig. untuk pengaruh partisipasi bermakna terhadap motivasi kerja adalah $<0,001 < 0,05$ dan t hitung $4,174 > 1,9662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh partisipasi bermakna terhadap motivasi kerja.

Pengujian hipotesis ketiga (H3) diketahui nilai Sig. untuk pengaruh pengakuan orang lain terhadap motivasi kerja adalah sebesar $0,662 > 0,05$ dan t hitung $-0,438 < 1,9662$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh pengakuan dari orang lain terhadap motivasi kerja.

Pengujian simultan akan memberikan penjelasan terkait variabel independen yang digunakan memberikan pengaruh secara bersamaan atau tidak. Penelitian uji F ini dilihat dari signifikansi (α) 0,05. Hasil perhitungan tabel menunjukkan bahwa nilai Sig. pada uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung $24,521 > F$ tabel $2,63$ yang berarti variabel independen pada penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun kesimpulan yang didapat pada uji F ini adalah hipotesis kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan orang lain berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

4.6. Pembahasan

Pengaruh Kontribusi Gen Z terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji secara statistik menunjukkan adanya pengaruh positif antara kontribusi Gen Z terhadap motivasi kerja dengan indikator di dalamnya adalah keterlibatan dalam pengambilan keputusan, keterlibatan dalam penyusunan strategi, dan keterlibatan dalam menentukan tujuan dilihat dari nilai signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa secara parsial kontribusi Gen Z berpengaruh pada motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta.

Roger A. Hart (1992) mengemukakan teori partisipasi dengan delapan tangga yang berpendapat bahwa partisipasi tertinggi adalah saat sebuah proyek atau program diprakarsai oleh kaum muda dengan pengambilan keputusan tetap melibatkan orang dewasa. Hal tersebut dapat berarti memberdayakan kontribusi Gen Z sekaligus mendorong mereka untuk belajar dari pengalaman hidup serta keahlian orang dewasa secara langsung.

Pengaruh Partisipasi Bermakna terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji secara statistik menunjukkan adanya pengaruh positif antara partisipasi bermakna terhadap motivasi kerja dengan indikator di dalamnya adalah hak untuk didengarkan, hak untuk dipertimbangkan, dan hak untuk mendapatkan penjelasan dilihat dari nilai signifikan $<0,001$ lebih kecil dari 0,05 membuktikan bahwa secara parsial partisipasi bermakna berpengaruh pada motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta.

Gen Z lebih sadar akan nilai diri dan kesetaraan sehingga mulai berpikir bahwa dalam pekerjaan pun mereka memiliki hak untuk didengar, pendapat yang mereka sampaikan setidaknya dipertimbangkan, serta mendapat penjelasan atau informasi yang terjadi dalam dunia kerja apalagi melihat karakteristik Gen Z yang senang berkomunikasi secara dua arah. Hal ini juga sesuai dengan prinsip komunikasi menurut Arif Yusuf Hamali (2016) yang berpendapat bahwa salah satu cara untuk memotivasi bawahan adalah dengan memberikan informasi seputar pekerjaan secara jelas.

Pengaruh Pengakuan Orang Lain terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji secara statistik dari analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh negatif antara pengakuan orang lain terhadap motivasi kerja dengan indikator afirmasi positif terhadap karyawan Gen Z, namun hasil uji t menyatakan nilai signifikan 0,662 lebih besar dari 0,05 membuktikan bahwa secara parsial pengakuan orang lain tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta.

Gen Z memang senang diakui, namun menurut beberapa pihak hal ini dapat menjadi kelemahan bagi Gen Z karena kebutuhan akan validasi dari orang lain yang berlebihan dapat membuat Gen Z menjadi *people pleaser* sehingga kebutuhan akan pengakuan dari orang lain dalam beberapa kasus malah menjadi beban bagi Gen Z karena merasa harus memenuhi ekspektasi dan menyenangkan semua orang. Beban inilah yang dikhawatirkan dapat menurunkan motivasi kerja.

Mark Manson (2018) menulis buku yang berjudul “Sebuah Seni untuk Bersikap Bodo Amat” dan memberikan pemahaman soal konsep yang dimaksud oleh sang penulis yaitu setiap orang berhak untuk bahagia, jangan fokus pada hal-hal yang seharusnya bisa diabaikan, mencari apa yang layak dipedulikan dan diinginkan, serta fokus pada hal-hal yang lebih penting. Konsep “bodo amat” ini yang sudah mulai diterapkan oleh Gen Z sehingga pengakuan dari orang lain dalam penelitian ini tidak lagi berpengaruh pada motivasi kerja.

Pengaruh Meaningful Youth Participation terhadap Motivasi Kerja

Peneliti menggunakan *Meaningful Youth Participation* yang di dalamnya terdapat kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan orang lain sebagai variabel independen dengan hasil penelitian pada uji F menyatakan kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan orang lain yang menjadi komponen dalam *Meaningful Youth Participation* tersebut memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap motivasi kerja dilihat dari hasil uji F dengan nilai signifikan 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05 dan hasil perhitungan $F_{hitung} 24,521 > F_{tabel} 2,63$.

Perusahaan dan dunia kerja harus dapat merangkul Gen Z yang saat ini mulai memasuki dunia kerja dengan karakteristiknya yang unik yaitu memiliki sudut pandang yang luas dan terbuka, berkomunikasi dengan berdialog, dan cenderung realistis (Francis & Hoefel, 2018). Hal ini juga sesuai dengan prinsip partisipasi menurut Arif

Yusuf Hamali (2016) yaitu karyawan harus diberikan kesempatan untuk terlibat agar lebih termotivasi, terlebih Gen Z yang ingin dilibatkan secara bermakna, bukan hanya sebagai hiasan atau pajangan semata.

5. SIMPULAN

5.1. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Meaningful Youth Participation terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di Indonesia dan berdasarkan seluruh hasil uji yang didapat dari perhitungan secara statistik yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa kontribusi Gen Z, partisipasi bermakna, serta pengakuan orang lain berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Gen Z di DKI Jakarta. Kontribusi Gen Z serta partisipasi bermakna sendiri berpengaruh secara parsial, sementara pengakuan orang lain tidak berpengaruh pada motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dijelaskan oleh Meaningful Youth Participation sebesar 16,2% sedangkan 83,8% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan Gen Z untuk berkontribusi dan berpartisipasi secara maksimal. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan strategi partisipasi yang relevan dengan karakteristik gen Z seperti menyediakan platform kolaborasi, ruang berinovasi, serta keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan. Meskipun pengakuan dari orang lain tidak berpengaruh secara signifikan, perusahaan tetap perlu mempertimbangkan pendekatan apresiasi lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan generasi ini.

5.2. Keterbatasan dan Rekomendasi

Secara keseluruhan, masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini karena hanya berfokus pada Gen Z di wilayah tertentu sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan untuk wilayah lain di Indonesia. Penelitian juga menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner sehingga mungkin tidak sepenuhnya menangkap aspek-aspek kualitatif dari *Meaningful Youth Participation*.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencakup wilayah lain di Indonesia untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif secara nasional, menggunakan metode kualitatif dengan wawancara atau fokus grup diskusi untuk menggali lebih dalam topik terkait, serta dapat mengeksplorasi variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan *work-life balance* yang mungkin dapat memengaruhi motivasi kerja Gen Z

REFERENSI

Apa itu Meaningful Youth Participation (MYP)? (2022, Februari 25). Retrieved from SDGs Youth Hub: <https://sdgsyouthhub.id/>

- Badan Pusat Statistik. (2021, Januari 21). *Infografis*. Retrieved from Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/>
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Profil Pekerja Provinsi DKI Jakarta*. Jakarta: Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. (2022, Agustus 12). *Penduduk Provinsi DKI Jakarta Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Kelompok Umur dan Angkatan Kerja 2019-2021*. Retrieved from Provinsi DKI Jakarta: <https://jakarta.bps.go.id/>
- Bharoto. (2022, Februari 23). *Kompas*. Retrieved from Partisipasi Bermakna: <https://www.kompas.id/>
- Choice for Youth & Sexuality and dance4life. (n.d.). *Meaningful Youth Participation*. Retrieved from Youth Do It!: <https://www.youthdoit.org/>
- Cilliers, E. J. (2017). The Challenge of Teaching Generation Z. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(1), 188-198. <https://doi.org/10.20319/pijss.2017.31.188198>
- DeVaney, S. A. (2015). Understanding the Millennial Generation. *Journal of Financial Services Professionals*, November, 11-14.
- Fahreza, S., Lindawati, K., & Sayekti, A. (2019). Analisis Faktor Engagement Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan Berbasis Ekonomi Kreatif. *Jurnal Manajemen Indonesia*. 19(1), 56-70. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i1.1985>
- Fatricova, J., & Kirchmayer, Z. (2018). Barriers to Work Motivation of Generation Z. *Journal of Human Resource Management*, 21(2), 28-39.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2018). *Theories of Personality 9th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). 'True Gen': Generation Z and its Implications for Companies. McKinsey & Companies
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hart, R. A. (1992). *Children's Participation From Tokenism to Citizenship*. Florence: UNICEF International Child Development Centre.
- Iskandar, Y. (2019, Februari 4). *Hierarki Kebutuhan Maslow | Pengertian Karyawan adalah Salah Satu Tahap dalam Branding*. Retrieved from Brand Adventurer Indonesia: <https://brandadventureindonesia.com/>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Kinanti, A. (2022, Juni 8). *Meaningful Youth Participation, Saatnya Anak Muda Melibatkan Diri!* Retrieved from Rise: <https://rise-indonesia.org/>
- Ladder of Youth Participation*. (2020, Maret 29). Retrieved from Trainers Library: <https://www.trainerslibrary.org/>
-

- M.K.D. (2022, Februari 4). *Perlu Partisipasi Publik dalam Pembentukan UU agar Tercipta 'Meaningful Participation'*. Retrieved from Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia: <https://www.dpr.go.id/>
- Manson, M. (2018). *Sebuah Seni untuk Bersikap Bodo Amat*. Jakarta: Gramedia.
- Marisa, C. (2020). Gambaran Motivasi Belajar Pada Siswa Generasi Z dan Implikasinya dalam Pelayanan Bimbingan dan Konseling di Sekolah. *Guidance : Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 17(02), 21-32. <https://doi.org/10.34005/guidance.v17i02.1117>
- Netondo, C. (2021, November 11). *Here's What Meaningful Youth Engagement Looks Like*. Retrieved from IYF Blog: <https://iyfglobal.org/blog>
- Nevendorff, L., Dewiyanti, L. P., Mahanani, M. M., & Praptoraharjo, I. (2018). *Kajian Situasi Partisipasi Bermakna Remaja-Orang Dewasa sebagai Tahap Awal dalam Studi Operasional GUSO*. Pusat Penelitian HIV AIDS Unika Atma Jaya.
- Oliver, K. G., Collin, P., Burns, J., & Nicholas, J. (2006). Building Resilience in Young People Through Meaningful Participation. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health (AeJAMH)*, 5(1), 34-40. <https://doi.org/10.5172/jamh.5.1.34>
- Patoran, D. N. (2013). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri. *Motivasi*. 1(1), 10-19.
- Perdana, A. K. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan. *Jurnal Studi Pemuda*. 8(1), 75-81
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144-152. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Putra, Y. S. (2016.). Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*. 9(2), 123-135. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>
- Putro, T. A., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 154-163. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3837>
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetya Mulya*. 35(2), 1-10.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrial, R. (2022). Analysis of The Effect of Training on The Performance of Generation Z Employees in The VUCA Era (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 6(4), 1-6.
- Tambuwana, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Burnout dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di

DKI Jakarta. *Journal on Education*, 5(2), 3580-3592.
<https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1040>

Tan, S., & Suherman, M. (2020). *'Milenial' & Turnover*. Jakarta: KPG (Kepustakaan Populer Gramedia).

United Nations Major Group for Children and Youth. (2017). *Principles and Barriers for Meaningful Youth Engagement*.

Wicaksana, S. A., Nurika, R., & Asrunputri, A. P. (2020). Gambaran Etos Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di PT X. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 186-197.
