1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi seperti saat ini, persaingan bisnis semakin ketat yang menjadikan peran sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat krusial bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal (Sitanggang, 2021). Kinerja mengacu pada hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja. Karyawan dengan kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan berdampak positif pada keberhasilan atau kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memantau kinerja karyawan dan memastikan bahwa kinerja mereka memenuhi standar yang ditetapkan (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Dalam beberapa tahun terakhir, kehadiran Gen Z di dunia kerja telah menjadi perbincangan yang menarik untuk diperhatikan. Menurut Pew Research Center, Gen Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012. Gen Z merupakan generasi pertama yang tumbuh pada era teknologi digital dan mahir dalam menggunakan teknologi sehingga disebut sebagai generasi *digital native* pertama.

Gen Z kini mendominasi dunia kerja, namun fenomena tingginya tingkat pemecatan karyawan Gen Z mengindikasikan adanya tantangan dalam adaptasi mereka terhadap lingkungan kerja. Sebuah studi yang dilansir oleh Detik.com mengungkapkan bahwa satu dari enam manajer enggan mempekerjakan Gen Z karena reputasi mereka yang dianggap kurang baik. Beberapa alasan utama di balik pemecatan tersebut meliputi kurangnya motivasi, kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta ketidakmampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan.

Gen Z memiliki kebutuhan motivasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Faktor-faktor yang paling memotivasi mereka antara lain fleksibilitas kerja, pengakuan dan apresiasi, peluang pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang positif. Meskipun aspek finansial tetap menjadi pertimbangan penting, Gen Z lebih mengutamakan pekerjaan yang memberikan peluang berkembang serta memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara nyata.

Dalam hal adaptasi terhadap lingkungan kerja, Gen Z dikenal sebagai generasi yang mengutamakan kenyamanan dan fleksibilitas dalam bekerja. Mereka cenderung lebih produktif jika bekerja dalam lingkungan yang mendukung, seperti fasilitas kerja yang memadai, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta ruang kerja yang nyaman dan minim gangguan. Jika lingkungan kerja tidak kondusif, mereka cenderung kehilangan fokus dan mengalami penurunan kinerja.

Selain itu, dalam hal beban kerja, Gen Z menginginkan tugas yang menantang namun tetap seimbang, agar tidak menimbulkan burnout atau stres berlebihan. Beban kerja yang terlalu ringan dapat membuat mereka cepat bosan, sementara beban yang terlalu berat dapat mengurangi efektivitas dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Penduduk di Kota Semarang

No.	Kelompok Umur	Jumlah
1.	15-19 Tahun	128.960
2.	20-24 Tahun	129.453
3.	25-29 Tahun	127.625

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 Jumlah Penduduk di Kota Semarang, dapat dilihat bahwa kelompok usia 20-24 tahun mencakup 129.453 jiwa, yang merupakan kelompok usia mayoritas dalam angkatan kerja. Kelompok usia ini, yang termasuk dalam Generasi Z, memiliki potensi besar untuk berkontribusi dalam dunia kerja, termasuk di Kota Semarang. Gen Z menghadapi beberapa masalah khusus terkait motivasi, lingkungan kerja, dan beban kerja diantaranya kurangnya motivasi intrinsik, Gen Z cenderung mencari makna dan tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka. Dalam hal lingkungan kerja yang fleksibel, Gen Z cenderung menginginkan pekerjaan yang memungkinkan mereka bekerja dari jarak jauh atau memiliki waktu kerja yang fleksibel. Ketika lingkungan kerja mereka terlalu terikat dan kurang fleksibel, dapat mengurangi motivasi dan kepuasan mereka (Hira, et. al., 2019). Gen Z lebih mengutamakan kebebasan, kreativitas, dan keseimbangan antara kehidupan dan karier dalam pekerjaan mereka. Namun, mereka juga cenderung kurang sabar, mudah merasa bosan, dan membutuhkan tantangan terus-menerus dalam pekerjaan mereka (Prasetya & Savitri, 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja mereka sesuai dengan harapan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan produktivitas (Banasik, 2015). Penelitian (Tanjung, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Taspen KC Semarang. Namun, penelitian (Setiyawan, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Attamana. Seiring dengan dominasi Gen Z di angkatan kerja, penting untuk meneliti sejauh mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja mereka, guna memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas generasi ini di dunia kerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga berperan dalam kinerja karyawan. Menurut Robbins (2008), motivasi kerja mencerminkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi yang tinggi mendorong produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, sedangkan kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi tinggi, dan turnover (Ningsih et al., 2021). Penelitian (Noviana & Ayuningtyas, 2024) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Utama Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Namun, penelitian (Krisma, 2023) menunjukkan hasil berbeda, di mana motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya angkatan kerja Gen Z, penting untuk meneliti apakah fleksibilitas kerja, kompensasi, peluang pengembangan karier, dan faktor lainnya berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja mereka.

Menurut (Krisdianto et al., 2023) beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan dan menurunkan motivasi, sementara beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan menurunkan kinerja (Wahyuni, 2023). Penelitian (Arif, 2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Arista Auto Prima Pekanbaru. Namun, penelitian (B. M. Oktavia et al., 2024) menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitraida Nusantara Elektri Divisi Produksi. Memahami beban kerja yang ideal dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan berdampak positif pada produktivitas secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi penting dalam pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum sepenuhnya menyelidiki keterkaitan variabel-variabel tersebut pada karyawan Gen Z di Semarang. Penelitian ini mengisi kesenjangan penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Semarang, yang belum banyak dikaji dalam studi sebelumnya. Sebagian besar penelitian masih berfokus pada Generasi X dan Milenial, sementara Gen Z memiliki karakteristik kerja yang berbeda. Selain itu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang tidak konsisten, terutama dalam hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Belum banyak penelitian yang membahas hubungan antara fleksibilitas kerja dan motivasi Gen Z, meskipun mereka sangat mengutamakan fleksibilitas dan work life balance. Perubahan dunia kerja pasca pandemi, yang membawa pergeseran dalam pola kerja dan ekspektasi karyawan, juga belum banyak dikaji dalam konteks ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Gen Z di Kota Semarang, serta memberikan wawasan bagi perusahaan dan praktisi HR dalam mengelola tenaga kerja generasi ini.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA SEMARANG"**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z ?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z ?
3. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Memastikan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z
2. Memastikan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z
3. Memastikan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Kinerja

Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap perusahaan yang ingin mencapai tujuan bisnis dengan efektif (Abdullah, 2019). Pendapat lain diungkapkan oleh (Yuritanto, 2022), kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam tim. Sedangkan menurut (Darmadi, 2018), Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara resmi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Hasil ini tidak hanya diukur dari kuantitas atau jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan, tetapi juga kualitas, efektivitas, dan keefisienan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020), untuk mengetahui efektifitas kinerja karyawan didalam perusahaan dapat diukur dengan menggunakan 5 indikator dibawah ini sebagai standar pengukuran efektifitas kinerja karyawan dalam perusahaan, antara lain :

1. Kualitas
   Sejauh mana hasil kegiatan yang dilakukan mendekati kesempurnaan dalam pengertiannya sendiri idealnya disesuaikan untuk melakukan aktivitas serta mencapai tujuan harapkan dari suatu kegiatan.
2. Kuantitas
   Jumlah yang mengakibatkan istilah jumlah unit, jumlah siklus operasi yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
   Tingkat suatu kegiatan diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dari sudut pandang koordinasi dengan output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektifitas
   Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan niat untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian masing masing entitas dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen
   Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya (Marsudi et al., 2021). Pendapat lain diungkapkan oleh (Santoso et al., 2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara yang dikatakan Sedarmayanti (2014), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua faktor internal dan eksternal yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

Menurut (Fachrezy & Khair, 2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Fasilitas
   Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.
b. Kebisingan
   Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.
c. Sirkulasi udara
   Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.
d. Hubungan kerja
   Hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

c. Motivasi Kerja

Menurut (Sanaba et al., 2022), motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Pendapat lain yang diungkapkan oleh (Afandi, 2018), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah keadaan yang mendorong dan menggerakkan seseorang untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan tugas dengan mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi (Pambudi et al., 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tekun guna mencapai hasil yang baik dan berkualitas.

Berikut beberapa indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Mappasomba et all, 2017) :

1. Gaji
   Merupakan faktor terpenting dalam memenuhi kebutuhan sehari - hari, selain untuk memenuhi tuntutan dasar, gaji juga berfungsi sebagai insentif bagi seluruh karyawan untuk bekerja keras.
2. Hubungan Kerja
   Ikatan yang baik dan saling mendukung antar pegawai atau dengan atasan.
3. Kondisi Kerja
   Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang dan didukung oleh fasilitas dan peralatan yang memadai akan membuat pegawai betah dalam bekerja.
4. Penghargaan
   Memberikan penghargaan kepada pegawai dapat menjadi pemicu motivasi yang ampuh untuk mendorong kinerja para karyawan.
5. Peluang Untuk Maju
   Keinginan pegawai untuk mengembangkan keahlian dalam melakukan pekerjaan.
6. Tanggung Jawab
   Kewajiban pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin sesuai dengan arahan yang diterima.

d. Beban Kerja

(Tinambunan et al., 2022) mengemukakan beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan karyawan secara individu atau unit organisasi yang wajib diselesaikan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan. Beban kerja terjadi ketika seseorang karyawan memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan dibawah tekanan dan waktu yang terbatas sehingga tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Namun sebaliknya, jika kemampuan bekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau understress (Sinaga & Sihombing, 2021). Beban kerja akan memengaruhi kondisi fisik dan mental pada karyawan apabila beban yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, baik itu beban yang rendah maupun tinggi (Fujiansyah, 2020). Sementara yang dikatakan oleh (Desnirita & Sari, 2022) mengatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Sartini et al (2017), dalam mengukur kelebihan beban kerja menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Tekanan waktu
   Desakan waktu dapat menjadi work overload ketika hal ini terjadi mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.
2. Jadwal kerja atau jam kerja
   Jumlah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan turut memberikan kontribusi pada pengalaman tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja.
3. Tanggung jawab
   Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai tekanan.

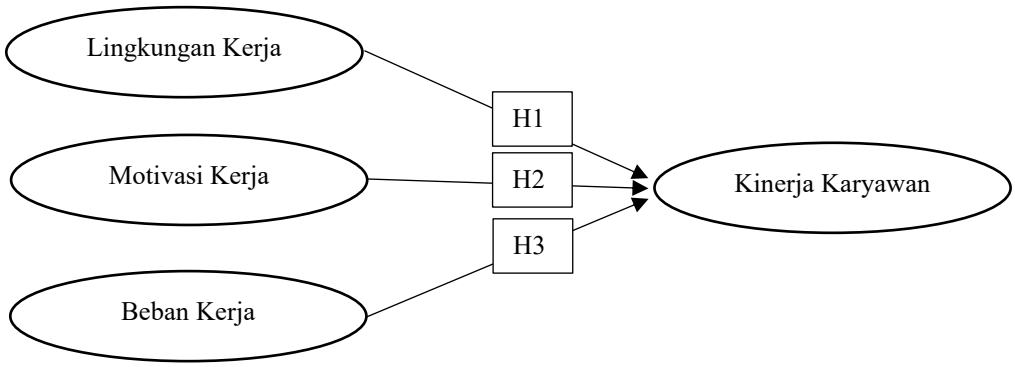
e. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Wahyuni, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung	Variabel independent : Lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja Variabel dependent : Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Setiyawan, 2019)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian	Variabel independent : Kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

		Produksi Sandal Hotel Cv. Attamana	Variabel dependent : Kinerja	kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Wiryang et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado	Variabel independent : Motivasi kerja, dan beban kerja Variabel dependent : Kinerja	Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan, Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan dan Motivasi Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
4.	(Asriani et al., 2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar	Variabel independent : Beban kerja dan lingkungan kerja Variabel dependent : Kinerja	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
5.	(Krisma, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bkpp Kota Semarang	Variabel independent : Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja Variabel dependent : Kinerja	Hasil penelitian menunjukan bahwa Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. Kerangka Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

g. Perumusan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Septianingsih, 2021), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik, termasuk faktor-faktor seperti pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan mendorong lingkungan kerja yang lebih optimal dalam mengoptimalkan kinerja karyawan (Rico et al., 2023).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rennie et al., 2024) menemukan lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka akan mengoptimalkan kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020), motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat krusial yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi terdiri dari serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tersebut. Meningkatnya komitmen dalam organisasi akan memberikan dampak signifikan terhadap meningkatnya motivasi kerja karyawan (Biswan, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratama, 2020), menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.7.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu dan bagaimana kesesuaiannya dengan kemampuan fisik dan mental tenaga kerja. Beban kerja dianalisis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja (Anisa & Prastawa, 2024); Hardiansyah et al., 2022). Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang berdampak negatif pada kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ohorela, 2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen beban kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk tetap fokus dan termotivasi, sehingga meningkatkan hasil kerja mereka.

H3 : Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sinambela, 2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang struktur. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif akan menghasilkan data yang lebih sistematis, terencana, terstruktur, dan jelas dari awal hingga akhir penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut (Handayani, 2020), populasi adalah keseluruhan dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang sudah bekerja di Kota Semarang dengan rentang usia 18-27 tahun.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019) dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan yang diamati. Dalam penelitian ini, jumlah populasi karyawan Gen Z di Kota Semarang tidak diketahui secara pasti. Oleh karena itu, teknik Non-Probability Sampling digunakan untuk menentukan sampel yang representatif. Metode yang digunakan adalah Purposive Sampling, teknik ini digunakan karena penelitian berfokus pada karyawan Gen Z yang bekerja di Kota Semarang, sehingga tidak semua individu dalam populasi dapat dijadikan sampel. Dengan metode ini, sampel dipilih berdasarkan usia (18-27 tahun) serta status sebagai karyawan aktif.

Selain itu, penelitian ini menggunakan Quota Sampling, di mana jumlah sampel ditetapkan sebanyak 100 responden. Sampel ini dipilih dengan mempertimbangkan distribusi yang proporsional berdasarkan faktor tertentu, seperti jenis kelamin, sektor pekerjaan, agar hasil penelitian lebih akurat dalam menggambarkan kondisi karyawan Gen Z di Kota Semarang.

Dengan kombinasi Purposive Sampling dan Quota Sampling, penelitian ini dapat memperoleh data yang lebih terarah, akurat, dan sesuai dengan tujuan penelitian, meskipun jumlah populasi tidak diketahui secara pasti. Pengambilan sampel sebanyak 100 responden dilakukan untuk memastikan penelitian ini tetap valid dan reliabel, serta mampu memberikan gambaran yang representatif mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Semarang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer pada penelitian ini merupakan data langsung yang diperoleh dari sumber utama atau responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan google form. Menurut (Hardani et al., 2020) kuesioner merupakan perangkat yang membantu peneliti dalam menyederhanakan dan mengukur perilaku serta sikap responden.

Dalam teknik pengukuran data peneliti menggunakan skala likert sebagai petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

Tabel 3.1 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	**1**
Tidak Setuju (TS)	**2**
Netral (N)	**3**
Setuju (S)	**4**
Sangat Setuju (SS)	**5**

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah jenis yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

3.4.2 Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang dapat mempengaruhi terhadap variabel yang lainnya. Menurut Sugiyono (2022) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja.

3.4.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Suhardi, 2023) definisi operasional variabel merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variabel akan diukur dalam sebuah penelitian. Tujuannya adalah untuk menunjukkan metode pengukuran atau pengoperasionalan suatu konsep, sehingga konsep tersebut dapat diteliti atau diukur secara empiris.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (Variabel X1)	Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram,	1. Fasilitas yang baik dan memadai untuk menunjang kinerja. 2. Tingkat kebisingan dalam lingkungan kerja.	1-5

	perasaan betah dan sebagainya. (R. Oktavia & Fernos, 2023)	3. Sirkulasi udara dalam lingkungan kerja. 4. Hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja di lingkungan kerja.	
Motivasi Kerja (Variabel X2)	Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang.Motivasi juga dapat dilihat sebagai kekuatan pendorong di belakang orang-orang yang bertindak dengan cara tertentu. (Hartati & Putra, 2022)	1. Gaji/imbalan 2. Hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja 3. Kondisi kerja yang nyaman didukung dengan fasilitas yang memadai 4. Penghargaan/reward 5. Peluang untuk maju 6. Tanggung jawab terhadap tugas	1-5
Beban Kerja (Variabel X3)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Rohman & Ichsan, 2021)	1. Tekanan waktu 2. Jadwal kerja atau jam kerja 3. Tanggung jawab	1-5
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai	1. Kualitas pekerjaan memenuhi standar pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan dengan bijaksana 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	1-5

	dengan sebuah tanggung jawab. Hesti Widayanti (2022)	yang telah ditentukan perusahaan. 4. Efektifitas penggunaan sumber daya manusia. 5. Komitmen dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dan tanggungjawab terhadap perusahaan.	

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2021) bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penentuan layak atau tidaknya suatu item yaitu jika r hitung > r tabel maka pertanyaan tersebut valid, jika r hitung < r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Lalu, uji validitas dilakukan dengan membandingkan skor total nilai dengan alpha 5% atau 0,05. Jika nilai signifikan lebih besar dari alpha, maka item pertanyaan dikatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Tujuan dari reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah hasil pengukuran dapat diandalkan dan tetap konsisten jika diulang beberapa kali pada fenomena yang sama, menggunakan alat pengukur yang sama. Dalam penelitian ini, digunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk menentukan reliabilitas instrumen yang digunakan, terutama pada skala jawaban yang mengukur sikap responden. Koefisien reliabilitas > 0,70 dianggap sebagai kriteria instrumen yang valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* pada seluruh item pertanyaan.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020) adalah uji persyaratan yang dipergunakan untuk uji regresi yang apabila hasilnya memenuhi asumsi maka akan memberikan hasil koefisien regresi yang linear, tidak bias, dan juga konsisten. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

3.5.4 Uji Normalitas

Menurut (Gunawan, 2020) uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data tidak berdistribusi normal jika probabilitas nilai Z pada uji K-S tidak

signifikan < 0,05. Data berdistribusi teratur jika probabilitas nilai Z pada uji K-S signifikan > 0,05 (Ghozali, 2021).

3.5.5 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Gunawan, 2020) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3.5.6 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak mempunyai korelasi antara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas sebagai berikut :

1. Jika nilai tolerance ≤ 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) ≥ 10, artinya terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas

3.5.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2021) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seperti apa besarnya pengaruh secara simultan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi linier yang ada pada penelitian ini sebagai berikut :

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan
α = Konstanta
β = Koefisien regresi masing-masing varibel independen
X_1 = Variabel Lingkungan Kerja
X_2 = Variabel Motivasi Kerja
X_3 = Variabel Beban Kerja
e = Standar error

3.5.8 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2019) Uji statistik F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan F < 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikansi F < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3.5.9 Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Priyatno, 2023) Koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen atau terikat. Nilai R2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemapuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel

dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan unutk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021).

3.5.10 Uji T

Menurut (Ismanto & Pebruary, 2021), uji T digunakan untuk menjelaskan perilaku variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Uji signifikan parsial (T-test) bertujuan untuk menguji apakah parameter (koefisien regresi atau konstanta) yang digunakan untuk mengestimasi persamaan/model regresi linier berganda sudah merupakan parameter yang tepat atau belum. Jika nilai signifikan < 0.05 dan t-hitung > t-tabel, artinya pengaruhnya signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan > 0,05 dan t-hitung > t-tabel, artinya tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.