

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA GENERASI Z
(STUDIKASUS PT. PESTAPORA ABADI MI GACOAN)**

Talitha Nazwa Imani Ahmad¹, Febrianty², Ayu Nursari³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Malahayati Bandar Lampung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z di PT. Pesta Pora Abadi (Mi Gacoan). Metode yang digunakan terdiri dari uji validitas dan reliabilitas angket, analisis deskriptif, uji normalitas, serta uji regresi dan korelasi. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel independen (motivasi kerja dan fleksibilitas kerja) serta variabel dependen (produktivitas karyawan) dinyatakan valid dan reliabel. Uji normalitas setelah penghapusan data ekstrim menunjukkan distribusi normal. Analisis korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,761, yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas karyawan. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mempengaruhi produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan R Square sebesar 0,761, dapat disimpulkan bahwa 76,1% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk meningkatkan motivasi dan fleksibilitas kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Pesta Pora Abadi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Fleksibilitas Kerja, Produktivitas Karyawan, Generasi Z, PT. Pesta Pora Abadi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of work motivation and work flexibility on the productivity of Generation Z employees at PT. Pesta Pora Abadi (Mi Gacoan). The methods used include validity and reliability testing of the questionnaire, descriptive analysis, normality testing, as well as regression and correlation tests. The results indicate that all independent variables (work motivation and work flexibility) and the dependent variable (employee productivity) are valid and reliable. The normality test, after the removal of outlier data, shows a normal distribution. Correlation analysis reveals an R value of 0.761, indicating a very strong relationship between work motivation and work flexibility with employee productivity. The F test shows that both independent variables simultaneously affect employee productivity with a significance value of 0.000. These findings are consistent with previous research indicating that work motivation and work flexibility have a positive impact on employee productivity. With an R Square of 0.761, it can be concluded that 76,1% of the variation in employee productivity can be explained by these two variables. This study recommends that management enhance work motivation and flexibility to improve employee productivity at PT. Pesta Pora Abadi.

Keywords: Work Motivation, Work Flexibility, Employee Productivity, Generation Z, PT. Pesta Pora Abadi.

LATAR BELAKANG

Kota Bandar Lampung dikenal dengan beragam sektor kuliner yang ramai dan viral, salah satunya adalah Mi Gacoan. Restoran ini didirikan oleh PT. Pesta Pora Abadi di Kota Malang pada tahun 2016. Hingga akhir 2022, Mi Gacoan telah menciptakan lebih dari 10.000 lapangan kerja di puluhan gerai yang tersebar di berbagai daerah, terutama di Pulau Jawa, Sumatra, dan Bali. Mi Gacoan menawarkan berbagai varian mi goreng pedas dengan nama unik seperti "Mie Suit", "Mie Gacoan", dan "Mie Hompimpa", yang memungkinkan pelanggan memilih tingkat kepedasannya. Selain itu, terdapat menu pendamping seperti siomay ayam, dimsum, serta udang keju dan udang rambutan. Untuk minuman, tersedia berbagai es buah dengan nama-nama kreatif, seperti "Es Teklek" dan "Es Gobak Sodor", yang semakin menarik bagi pengunjung yang ingin mencoba sensasi kuliner yang beragam. Sebelumnya, nama-nama menu di Mi Gacoan mengandung unsur iblis atau setan, namun mulai 1 Februari 2023, nama-nama tersebut diubah untuk memenuhi standar Sistem Jaminan Halal (SJH). (https://id.wikipedia.org/wiki/Mie_Gacoan).

PT Pesta Pora Abadi Mi Gacoan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kuliner, perlu memahami bagaimana pengaruh motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas karyawan, khususnya di kalangan generasi Z. Perusahaan dapat membuat strategi manajemen SDM yang lebih efisien, yang akan meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan daya saingnya perusahaan di pasar.

Tahun 2024 terakhir ini, dunia kerja mengalami perubahan signifikan, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia. Perubahan ini tidak lepas dari perkembangan teknologi dan dinamika sosial, yang semakin mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan bagaimana karyawan berkontribusi terhadap kinerja perusahaan. Salah satu perubahan yang mencolok adalah meningkatnya permintaan akan fleksibilitas kerja dan pentingnya menjaga tingkat motivasi karyawan, khususnya dari generasi yang lebih muda seperti Generasi Z.

Manajemen sumber daya manusia harus berperan sebagai mitra strategis dalam organisasi, pentingnya mengubah fungsi SDM dari administrasi ke peran yang lebih strategis dalam menciptakan nilai bagi organisasi. SDM dapat berkontribusi lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan bisnis. Pengembangan keterampilan dan kompetensi SDM agar dapat beradaptasi dengan perubahan dinamika pasar. Profesional SDM untuk lebih proaktif dalam berinovasi dan memberikan solusi yang mendukung pertumbuhan organisasi (Ulrich 2020).

Penerapan fleksibilitas kerja juga membutuhkan pengelolaan yang baik agar tidak menurunkan produktivitas atau menciptakan kesulitan dalam kolaborasi tim. Penelitian ini perlu dilakukan untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja dan fleksibilitas kerja mempengaruhi produktivitas karyawan generasi Z, serta memahami strategi paling efektif yang dapat digunakan oleh bisnis untuk memaksimalkan potensi produktivitas mereka.

Menurut Locke (2023), motivasi kerja dapat diartikan sebagai daya dorong internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan profesional atau meraih tingkat kinerja yang optimal. Artinya, hal tersebut sebagai dorongan batin yang memicu individu untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja.

Menurut Herzberg (2023), mengemukakan bahwasanya motivasi kerja terbagi menjadi dua faktor utama: faktor kebersihan (*hygiene factors*) dan faktor motivasi menjadi dua elemen penting dalam konteks pekerjaan, dengan faktor kebersihan berkaitan dengan kondisi fisik dan lingkungan kerja, serta faktor motivasi yang lebih berfokus pada pencapaian pribadi. Faktor kebersihan mencakup aspek-aspek gaji, kondisi kerja, dan interaksi dengan rekan kerja, sementara faktor motivasi meliputi elemen-elemen seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.

Perspektif ini, para pemimpin harus memotivasi karyawan untuk menciptakan kondisi perusahaan dengan budaya kerja atau budaya organisasi yang positif dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan juga meningkat. Motivasi tidak dapat

disalurkan kepada setiap individu dengan pendekatan yang seragam, pemberian motivasi harus disesuaikan prioritas tertentu dan diterima secara universal oleh seluruh karyawan. Kepemimpinan berperan krusial sebagai salah satu komponen utama dalam sistem manajerial perusahaan, selain berfungsi untuk menyalurkan motivasi kerja kepada karyawan.

Motivasi kerja, Fleksibilitas Kerja atau *Flexible Working Arrangements (FWA)* telah menjadi topik hangat dalam pengelolaan karyawan. Fleksibilitas ini dapat berupa jam kerja yang fleksibilitas, opsi bekerja dari rumah, atau pola kerja yang lebih sesuai dengan gaya hidup karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwasanya fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi tingkat stress, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Generasi Z, yang mengutamakan kebebasan dalam bekerja, sangat menghargai fleksibilitas ini. Generasi Z menganggap fleksibilitas kerja sebagai faktor yang sangat penting dalam memilih pekerjaan dan berkomitmen pada perusahaan jangka panjang Deloitte (2020).

Great Place to Work (2022) di kutip dari *workpalce*” Fleksibilitas kerja adalah sistem kerja yang memberikan karyawan kebebasan untuk mengatur jadwal, lokasi kerja, atau bahkan membagi tanggung jawab kerja dengan kolega”. Contohnya adalah jadwal fleksibel, bekerja dari rumah, atau model berbagi pekerjaan, yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan produktivitas perusahaan.

McKinsey (2024) Produktivitas karyawan melibatkan peningkatan nilai tambah yang diciptakan dalam proses produksi, termasuk efisiensi kerja dan hasil yang dapat diinvestasikan kembali untuk memperkuat daya saing organisasi. Fokusnya adalah pada kombinasi optimal alokasi sumber daya, pengelolaan modal, dan penerapan teknologi untuk mencapai pertumbuhan berkelanjutan.

(Rivai, 2015) Tidak hanya motivasi harus ada di dalam setiap karyawan, tetapi juga bagaimana pimpinan organisasi dapat menumbuhkan dorongan itu di antara karyawan. Karena itu, karyawan diharapkan ingin dan mampu melakukan tugas dengan semangat. Ini juga sangat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Fleksibilitas kerja menurut Hooks dan Higgs (2000) adalah memberikan waktu kerja yang fleksibel kepada karyawan, yang membuat mereka bekerja dalam waktu yang lebih singkat dan memberi mereka lebih banyak waktu luang untuk meningkatkan kreativitas mereka dan membantu perusahaan maju. Waktu kerja yang fleksibel juga dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mengurangi tingkat turnover (Setyawan, 2020).

Produktivitas kerja adalah salah satu tolok ukur yang digunakan untuk menilai hasil pekerjaan berdasarkan ketersediaan sumber daya di lingkungan kerja. Prinsipnya produktifitas dapat dicapai apabila terdapat kombinasi antara kreatifitas kerja dan pengetahuan kerja sebagaimana merupakan indikator produktifitas kerja (Hamiddin dan Taaha, 2021).

Berdasarkan uraian latar belakang penulis mengangkat judul pengaruh motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di PT Pesta Pora Abadi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan generasi ini serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan moderen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z di PT. Pesta Pora Abadi (Mi Gacoan). Populasi penelitian terdiri dari 157 karyawan, dengan sampel sebanyak 130 karyawan yang diambil menggunakan metode purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari skala Likert untuk mengukur variabel motivasi kerja, fleksibilitas kerja, dan produktivitas karyawan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian akurat, dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil Uji Validitas angket pada variabel Produktivitas Karyawan dinyatakan valid secara keseluruhan, hal ini berdasarkan dari teori sebelumnya yang menyatakan bahwa jika nilai r hitung $> r$ tabel atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5%, maka 10 pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

Uji Reabilitas

Berdasarkan analisis data yang diolah dapat dijelaskan bahwa semua variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Fleksibilitas Kerja serta variabel dependen Produktivitas Karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS 23.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

- (1) Nilai rata – rata motivasi kerja X1 sebesar 49.0231 dan Standar deviasi data Motivasi Kerja adalah 4.79739.
- (2) Nilai rata – rata fleksibilitas karyawan X2 sebesar 41.4538 dan Standar deviasi data Fleksibilitas Karyawan adalah 4.62067.
- (3) Nilai rata – rata produktivitas karyawan Y sebesar 42.1077 dan Standar deviasi data Produktivitas Karyawan adalah 4.61418.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas yang dilakukan menggunakan SPSS 23.0 K-S / *Kolmogorov Smirnov* diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* Variabel Motivasi Kerja (X1) $0,200 > 0,05$. Variabel Fleksibilitas Kerja (X2) $0,037 > 0,05$. Dan Variabel Produktivitas Karyawan (Y) $0,065 > 0,005$. Maka dapat disimpulkan variabel X1, X2, dan Y berdistribusi Normal.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan antara Variabel motivasi kerja, fleksibilitas kerja dan produktivitas Karyawan sebagai variabel X dan Y. Metode yang digunakan adalah korelasi Pearson, mengenai hasil dari Analisis Korelasi antar variabel dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Uji Statistik Korelasi

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig f change
1	0.761	0.578	0.572	3.019	0.578	87.152	2	127	0.000

Sumber: SPSS 23, Tahun 2025

Berdasarkan hasil Analisis Korelasi diatas diketahui Nilai *Sig. F Change* sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka bisa disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X1), Fleksibilitas Kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) secara Simultan. Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,761 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Fleksibilitas Kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) secara Simultan memiliki hubungan yang sangat kuat.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan: VIF (Variance Inflation Factory) Nilai VIF > 10 biasanya menunjukkan adanya multikolinearitas yang tinggi antara variabel independent, Toleransi yang rendah ($< 0,1$) juga dapat menunjukkan adanya multikolinearitas, mengenai hasil dari Analisis Korelasi antar variabel dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0.374	2.674
Fleksibilitas Kerja (X2)	0.374	2.674

Sumber: SPSS 23, Tahun 2025

Berdasarkan hasil dari tabel koefisien Uji Multikolinearitas diatas diketahui bahwa dimana Variabel Motivasi Kerja X1 memiliki Nilai Tolerance sebesar 0,374 dan VIF sebesar 2.674, lalu Variabel Fleksibilitas Kerja X2 memiliki Nilai Tolerance sebesar 0,374 dan VIF sebesar 2.674. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak memiliki gejala multikolinearitas dikarenakan semua variabel memiliki Nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 .

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh langsung Motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas karyawan pada generasi Z.

Tabel 1.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) a	6.086	2.756		2.208	.029
	Motivasi Kerja (X1)	.479	.091	.498	5.290	.000
	Fleksibilitas Kerja (X2)	.302	.094	.303	3.211	.002

Sumber: SPSS 23, Tahun 2025

Hasil uji regresi menunjukan bahwa:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika motivasi kerja (X1) dan fleksibilitas kerja (X2) sama dengan nol, maka produktivitas (Y) diperkirakan sebesar 6.086. Ini memberikan gambaran dasar tentang produktivitas dalam kondisi minimum.
2. Koefisien $\beta_1 = 0.479$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0.479, dengan asumsi fleksibilitas kerja tetap konstan. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan sebesar 0,000 ($< 0,05$) terhadap produktivitas karyawan.
3. Koefisien $\beta_2 = 0.302$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam fleksibilitas kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0.302 dan nilai signifikansi variabel Fleksibilitas Kerja sebesar 0,002 ($> 0,05$), dengan asumsi motivasi kerja tetap konstan.

Ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja juga berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, baik motivasi kerja maupun fleksibilitas kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan meningkatkan motivasi dan memberikan fleksibilitas dalam bekerja, organisasi dapat mendorong produktivitas yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Uji T

Berikut ini adalah hasil olah data uji t yang telah dilakukan:

Tabel 1.4 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.086	2.756		2.208	.029
	Motivasi Kerja	.479	.091	.498	5.290	.000
	Fleksibilitas Kerja	.302	.094	.303	3.211	.002

Sumber: SPSS 23, Tahun 2025

1. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $5,290 > 1,979$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y). Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andayani dan Ajiyah bahwa motivasi kerja dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas karyawan.
2. Variabel Fleksibilitas Kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $3,211 > 1,979$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Fleksibilitas Kerja (X_2) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati dan Masrur bahwa motivasi kerja dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Uji F

Berikut ini hasil uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini:

Tabel 1.5 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1588.843	2	794.422	87.152	.000 ^b
	Residual	1157.649	127	9.115		
	Total	2746.492	129			

Sumber: SPSS 23, Tahun 2025

Berdasarkan analisis pada tabel 4.13 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $87,152 > 3,06$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel independen (Motivasi Kerja, Fleksibilitas Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas Kerja) yang menunjukkan bahwa model ini secara signifikan menjelaskan variasi dalam produktivitas karyawan. Motivasi kerja dan fleksibilitas kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas.

Uji Determinasi

Berikut ini hasil uji Determinasi, sebagai berikut:

Tabel 1.6 Hasil Uji Derminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.761 ^a	0.578	0.572	3.01916

Sumber: SPSS 23, Tahun 2025

Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0.761 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat. Selanjutnya R square atau koefisien determinasi sebesar 0.578. Angka ini menjelaskan bahwa karyawan pada PT. Pesta Pora Abadi: Mi Gacoan yang terletak di (Diponegoro, Antasari, Kedaton dan Way Halim) dipengaruhi oleh pengaruh motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas karyawan. Namun masih ada 23.9%, tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Ini menunjukkan bahwa ada variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas yang tidak termasuk dalam model ini.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $5,290 > 1,979$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y). Pada penelitian yang dilakukan ini indikator-indikator variabel Motivasi Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel minat Produktivitas karyawan. Menurut Gary Dessler (2013) pengertian dari manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian qomariah (2022). Hasil olahan dari kuesioner variabel X_1 Motivasi Kerja dalam 10 pertanyaan dirangkum dalam presentase, angka kuesioner dengan nilai tertinggi 4 dan terendah 1, mendapat jawaban terbanyak responden adalah nilai 4 yaitu 87,1% sedangkan tanggapan paling sedikit dari responden adalah nilai 1 yaitu 5,2%. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Independen Motivasi Kerja (X_1) terhadap Variabel Dependen Produktivitas Karyawan (Y).

2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel Fleksibilitas Kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $3,211 > 1,979$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil olahan dari kuesioner variabel X_2 Fleksibilitas Kerja dalam 10 pertanyaan dirangkum dalam presentase, angka kuesioner dengan nilai tertinggi 4 dan terendah 1, mendapat jawaban terbanyak responden adalah nilai 4 yaitu 66,8% sedangkan tanggapan paling sedikit dari responden adalah nilai 1 yaitu 2%. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Fleksibilitas Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan (Y). Pada penelitian yang dilakukan ini indikator-indikator variabel Fleksibilitas Kerja dapat berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Karyawan. Fleksibilitas kerja menurut Hooks & Higgs dalam jurnal Siskayanti & Sanica (2022) adalah pemberian jam kerja yang fleksibel bagi karyawan yang membuat karyawan bekerja dalam waktu yang singkat, hal ini menyebabkan karyawan mempunyai waktu luang yang lebih banyak sehingga dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kreativitas guna memajukan perusahaan. Menggunakan alat komunikasi yang memudahkan interaksi antara manajemen dan karyawan, sehingga karyawan merasa lebih terhubung dan terlibat. Adakan sesi umpan balik untuk mendiskusikan kebutuhan dan harapan karyawan terkait fleksibilitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Independen Fleksibilitas Kerja (X_2) terhadap Variabel Dependen Produktivitas Karyawan (Y).

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh bukti yang kuat mengenai pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, yang meliputi faktor-faktor seperti penghargaan, pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang mendukung, secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Selain itu,

fleksibilitas kerja yang diberikan oleh perusahaanSSSn juga terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara bersama-sama, kedua variabel ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi dan fleksibilitas kerja memiliki dampak yang signifikan dalam mendorong produktivitas karyawan Generasi Z di PT. Pesta Pora Abadi MI Gacoan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dengan variabel independen yaitu Motivasi Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Generasi Z didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel independen Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan Pada Generasi Z pada Di PT. Pesta Pora Abadi MI Gacoan (Diponegoro, Antasari, Kedaton Dan Way Halim).
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel independen Fleksibilitas Kerja terhadap variabel dependen Produktivitas Karyawan Pada Generasi Z pada Di PT. Pesta Pora Abadi MI Gacoan (Diponegoro, Antasari, Kedaton Dan Way Halim).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas karyawan generasi Z secara bersama – sama Pada Generasi Z pada Di PT. Pesta Pora Abadi MI Gacoan (Diponegoro, Antasari, Kedaton Dan Way Halim).

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah beberapa saran praktis yang dapat diterapkan sebagai berikut:

Bagi Peneliti

Disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan lebih banyak responden dari berbagai sector perusahaan makanan lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih *generalizable*, Menggunakan metode penelitian campuran (kualitatif dan kuantitatif) dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *career motivation*.

1. Bagi Universitas
Universitas disarankan untuk mengintegrasikan pelatihan mengenai Motivasi Kerja dan Fleksibilitas Kerja dalam kurikulum, agar mahasiswa Gen Z lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja.
2. Bagi Perusahaan
Perusahaan diharapkan untuk menawarkan kebijakan Motivasi Kerja yang lebih fleksibel untuk menarik dan mempertahankan talenta Gen Z dan tawarkan opsi jam kerja fleksibel untuk membantu karyawan menyesuaikan pekerjaan dengan komitmen pribadi mereka.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya
Diharapkan penelitian selanjutnya dapat Teliti variabel lain yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan antara motivasi kerja, fleksibilitas kerja, dan produktivitas. Contohnya, faktor-faktor seperti kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, atau dukungan manajerial.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi manajemen PT. Pesta Pora Abadi: Mi Gacoan serta kontribusi pada literatur tentang Motivasi Kerja, Fleksibilitas Kerja, Produktivitas Karyawan, khususnya bagi generasi muda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajijah, a. H. N., khoerunnisa, y., hidayanto, d. K., & rosid, r. (2021). Peran motivasi terhadap produktivitas karyawan (literature review). *Jurnal publisitas*, 8(1), 1-10.
- Andayani, m. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Prima indojaya mandiri kabupaten lahat. *Motivasi*, 5(1), 797-804.
- Deloitte (2020). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hybrid working generasi z dan milenial pada pt xyz. *Jurnal manajemen dan organisasi*, 15(3).
- Dessler, g. (2013). Strategic human resource management and the hr scorecard. *Nj, new*.
- Dessler, g. (2013). Strategic human resource management and the hr scorecard. *Nj, new*.
- Fajriyanti, y., rahmah, a. H., & hadiyanti, s. U. E. (2023). Analisis motivasi kerja generasi z yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen kerja. *Journal of trends economics and accounting research*, 4(1), 107-115.
- Great place to work (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi terhadap kinerja driver gojek di kota semarang (studi kasus pada komunitas tawon ijo gojek semarang)* (doctoral dissertation, undaris).

- Hakanen, j.j., schaufeli, w.b. and ahola, k. (2008), "the job demandsresources model: a three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement", *work & stress*, vol. 22 no. 3, pp. 224- 241
- Hamiddin, m. I. N., & taaha, y. R. (2021). Peningkatan produktivitas kerja melalui hubungan kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan pt. Pelindo iv (persero) makassar. *Jenius (jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia)*, 4(3), 307.
- Herzberg, m. P., triplett, r., mccarthy, r., kaplan, s., alexopoulos, d., meyer, d., ... & luby, j. (2023). The association between maternal cortisol and infant amygdala volume is moderated by socioeconomic status. *Biological psychiatry global open science*, 3(4), 837-846.
- Hill, s. A., yallop, m. L., oliver, t. A., ... & whitney, h. M. (2021). Photosynthesis and crop productivity are enhanced by glucose-functionalised carbon dots. *New phytologist*, 229(2), 783-790.

- Hooks., higgs (2000). The roles of emotion management and perspective taking in individuals' conflict management styles and disposition to forgive. *Journal of research in personality*. Vol. 42 (6), 1594-1601.
- Locke. (2023, february). Peran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan restoran yang ada di kota rantau perapat. In *unikal national conference* (pp. 540-550).
- Manihuruk, c. P., & tirtayasa, s. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(2), 296-307.
- Masrur, w., & manafe, l. A. (2024). Persepsi karyawan generasi z di mars learning center terhadap fleksibilitas kerja hybrid. *Yume: journal of management*, 7(2), 994-1004.
- Mckinsey (2024). Fleksibilitas dan ketangguhan: pandemi covid-19 telah mendorong organisasi untuk menjadi lebih fleksibel, dengan menerapkan opsi kerja jarak jauh, jam kerja yang lebih fleksibel, dan skema kerja hybrid. *Indonesian research journal on education*, 4(4), 1155-1161.
- Mie gacoan. https://id.wikipedia.org/wiki/mie_gacoan
- Nasution. (2021). "analisis pengaruh bauran pemasaran terhadap volume penjualan (analysis of the effect of marketing mix to sales volume)." *Jurnal riset sains manajemen* 1(1):1–11. Doi: 10.5281/zenodo.1012560.
- Pratama, g., & elistia, e. (2020). Analisis motivasi kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada angkatan kerja generasi z. *Jurnal ekonomi: journal of economic*, 11(02).
- Qomariah, s. (2022). Menciptakan keunggulan bersaing berkelanjutan berbasis sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. *Tarbiyah wa ta'lim: jurnal penelitian pendidikan dan pembelajaran*, 108-117.
- Rahmawati, e., & taufiqurrahman, e. (2024). Pengaruh kebiasaan penggunaan media sosial terhadap produktivitas kinerja karyawan pada generasi z. *Komversal*, 6(2), 212-222.
- Rivai, i., nurhikmah, m., anarsyah, r. T. P., & nugroho, b. (2015). Pengaruh aplikasi keuangan myob terhadap kinerja karyawan dan fleksibilitas waktu dalam perusahaan jasa studi literature review jurnal. *Jurnal ekonomi dan manajemen*, 2(1), 18-23.
- Sa'adah, n., & sopiah, s. (2022). Fleksibilitas kerja (work flexibility): systematic literatur review with bibliometric. *Jurnal syntax fusion*, 2(11), 833-844.
- Salma. (2023). Pengertian penelitian deskriptif, karakter, ciri-ciri dan contohnya.
- Schroth, h. (2019). Are you ready for gen z in the workplace. *California management review*, 61(3), 5-18.
- Setyawan, i. (2020). Peran fleksibilitas kognitif pada pemaafan mahasiswa. *Nathiqiyah*, 3(2), 114-125.
- Siskayanti, n. K., & sanica, i. G. (2022). Pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan bali Denpasar selama work from home. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 7(1), 92-108.
- Sugiyono, prof. Dr. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. 2nd ed. Edited by m. Dr. Ir. Sutopo s.pd. Bandung: penerbit alfabeta bandung.
- Wicaksono, a. T. S. (2019). Manajemen sumberdaya manusia bank syariah: dapatkah meningkatkan kinerja karyawan kontrak. *Jurnal minds: manajemen ide dan inspirasi*, 6(1), 77-95.
- Wijiati, w., & chasanah, u. (2024). Pengaruh gaya hidup generasi z (fleksibilitas kerja dan kompensasi) terhadap pemilihan pekerjaan. *Jurnal riset akuntansi dan bisnis indonesia*, 4(2), 485-499.