

Produktivitas Kerja Generasi Z: Peran Fasilitas Kerja, Pengembangan Karier, dan Gaji

Rizqi Adam Ichwani¹, Danang Kurniawan²

UIN Sunan Kudus^{1,2}

Email: adamichwani336@gmail.com¹, danangkurniawan@iainkudus.ac.id²

Abstract

This study aims to analyze the effect of work facilities, career development, and salary on the work productivity of Generation Z employees in Kalinyamatan District. This research employs a quantitative approach using primary data collected through questionnaires distributed to 100 respondents, selected using purposive sampling techniques. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS 25 software. The results indicate that career development and salary have a positive and significant effect on work productivity, while work facilities do not have a significant effect. Career development emerges as the most influential variable in improving work productivity among Generation Z employees. These findings suggest that Generation Z workers place greater emphasis on opportunities for career growth and appropriate compensation rather than solely on physical work facilities. This study contributes to human resource management literature by providing empirical evidence on productivity determinants among Generation Z employees in a local industrial context and offers practical implications for organizations in designing effective career development and compensation strategies to enhance employee productivity.

Keywords: Work Productivity; Work Facilities; Career Development; Salary.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran fasilitas kerja, pengembangan karier, dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan generasi Z di Kecamatan Kalinyamatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner terhadap 100 responden, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan. Pengembangan karier merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan generasi Z. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan generasi Z lebih memprioritaskan peluang pengembangan diri dan kejelasan jenjang karier dibandingkan dengan ketersediaan fasilitas kerja semata. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait produktivitas kerja generasi Z, serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan pengembangan karier dan sistem penggajian guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja; Fasilitas Kerja; Pengembangan Karier; Gaji.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen yang sangat krusial bagi setiap perusahaan. Sumber daya manusia juga berperan penting dalam menentukan perkembangan bisnis. SDM pada dasarnya adalah orang-orang yang bekerja untuk membantu sebuah organisasi mencapai tujuan, berpikir, dan merencanakan. Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan bisnis pada masa globalisasi saat ini. Karena dianggap sebagai ujung tombak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan keberhasilan, yaitu meningkatkan produktivitas karyawan, manajemen SDM sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Generasi Z, yang umumnya terdiri dari individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, memiliki karakteristik perilaku kerja yang unik. Generasi Z memiliki beberapa ciri-ciri khusus atau yang cukup berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Z ini suka berkolaborasi dalam melakukan sebuah pekerjaan, fleksibel, tanggap terhadap tantangan dan dapat di motivasi oleh pencapaian serta suka menelaah cara yang baru dalam menyelesaikan masalah, oleh karena itu, organisasi sebaiknya menyesuaikan gaya kepemimpinan guna memaksimalkan kinerja karyawan generasi Z.

Jepara merupakan kabupaten di Jawa Tengah dengan salah satu UMR tertinggi di Jawa Tengah yang mana hal tersebut tidak lain karena sudah banyak nya investor asing yang masuk di Jepara. Dibuktikan dengan kawasan industri terbanyak di kecamatan Mayong dan kecamatan Kalinyamatan. Tetapi dalam beberapa tahun terakhir terdapat masalah turnover karyawan yang terjadi setiap bulannya di beberapa perusahaan, hal tersebut menjadi masalah serius bagi perusahaan dimana produktivitas kerja sangat berkurang.

Pada tahun 2022 PT. Dasaplast Nusantara jepara mengalami turnover yang cukup tinggi di angka 28,2% selama bulan januari sampai Desember 2022 (Akhmar et al., 2024). Hal serupa juga terjadi pada PT. Ratna Makmur Jaya Jepara pada tahun 2020 persentase turnover mencapai 16%, kemudian tahun 2021 menurun menjadi 10%, namun pada tahun 2022 naik menjadi 12% (Aviani & Maharany, 2024). Puncaknya terjadi pada 2024 Dinas Koperasi, UKM, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Jepara memperoleh laporan turnover karyawan yang sangat tinggi bahkan dalam sehari terdapat 1000 karyawan yang resign hanya dari satu perusahaan padahal jumlah tersebut belum dari perusahaan-perusahaan lain. Yang lebih parah nya lagi mayoritas karyawan yang resign adalah anak muda yang belum memiliki tanggungan karena masih tinggal dengan orang tua atau bisa disebut juga dengan generasi z (Hassani, 2024).

Penyediaan fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas

karyawan, sehingga berpengaruh kepada kemajuan perusahaan. perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai pegawai harus diarahkan pada peningkatan produktivitas kerja secara maksimal (Shofan hendarawan). Hasil penelitian dari Budi Sayoto dan Herry Winarto menyatakan fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Sayoto & Winarto, 2018). Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Rizky Dwi Afdilla yang mendapatkan hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Afdilla, 2023).

Selanjutnya, pengembangan karier juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pada produktivitas kerja. Generasi Z cenderung memasuki lingkungan kerja yang memberikan pelatihan, pembelajaran, dan kesempatan pengembangan profesional, mengingat pendidikan formal tidak cukup melatih skill yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Preferensi ini salah satunya dipengaruhi oleh pola pikir generasi Z yang terbuka terhadap perubahan dan inovatif untuk mengembangkan hal baru. Hasil penelitian dari Johni Tete, Abdul Rasyid, Entar Sutisman, Zakaria, Arry Pongtiku, dan Yaya Sonjaya mendapatkan hasil bahwa variabel pengembangan karier (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) (Tete et al., 2022). Namun Sholahudin Fahmi, Sundjoto, dan Sri Rahayu menemukan bahwa variabel pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Fahmi & Rahayu, 2024).

Untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor yang paling penting berpengaruh adalah gaji bagi karyawan, karena besar kecilnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian gaji para karyawan di dalam menghasilkan produk-produk yang lebih berkualitas. Pemberian gaji akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai gaji dan tunjangan kesejahteraan yang banyak diharapkan dari pada karyawan. Hasil penelitian Herlin Nurrahman dan Ramayani Yusuf mendapati bahwa Variabel Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Chang Shin Reksa Jaya, artinya Jika variabel Gaji naik, maka Variabel Produktivitas Kerja juga naik (Nurrahman & Yusuf, 2023). Namun pada penelitian Nofi Susilowati dan Jul Aidil Fadli menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Susilowati & Fadli, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat perbedaan temuan mengenai pengaruh fasilitas kerja, pengembangan karier, dan gaji terhadap produktivitas kerja. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya masih

berfokus pada karyawan secara umum, sementara kajian empiris yang secara khusus meneliti generasi Z dalam konteks industri daerah masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja generasi Z, khususnya di Kecamatan Kalinyamatan. Penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan menempatkan generasi Z sebagai subjek utama penelitian, yang memiliki karakteristik kerja berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja, pengembangan karier, dan gaji terhadap produktivitas kerja generasi Z di Kecamatan Kalinyamatan.

KAJIAN LITERATUR

Teori MSDM

Teori ini dikembangkan oleh Hasibuan yang mana menjelaskan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, supaya menjadi lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. MSDM dapat berfungsi untuk mengatur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan juga pemberhentian karyawan (Hasibuan, 2017).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebagai perbandingan kegiatan yang didasarkan pada efektivitas output dan efisiensi input. Artinya, diperlukan pola pikir untuk melakukan perbandingan dan perbaikan dalam bekerja (Muchtar, 2014). Bahwa produktivitas hakikatnya merupakan sikap mental yang meyakini Bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Strategi ini memotivasi orang untuk mencari peningkatan dan perbaikan pada bakat profesional mereka daripada sekadar merasa puas (Yuni Kartini & Munandar, 2020). Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator seperti kemampuan, pengembangan diri, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, efisien, dan mutu (Sari et al., 2023).

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa disimpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat – ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95.

Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan suatu sarana fisik yang berfungsi untuk mengolah input menjadi output sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Fasilitas berperan sebagai alat penunjang yang mempermudah dan memperlancar pelaksanaan berbagai fungsi operasional. Secara khusus, fasilitas kerja adalah sarana pendukung berbentuk fisik yang digunakan

dalam aktivitas rutin perusahaan, memiliki masa manfaat yang relatif permanen, serta memberikan kontribusi nilai guna bagi perusahaan dalam jangka waktu yang berkelanjutan. Fasilitas tempat kerja sangat penting bagi bisnis karena dapat membantu karyawan berkinerja lebih baik saat bekerja (Thomas et al., 2017). Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berfungsi untuk mempermudah dan memperlancar pelaksanaan kegiatan, yang dapat berupa barang maupun dana (Rino et al., 2015). Adapun indikator dari fasilitas adalah sebagai berikut sarana dan prasarana, insentif, jaminan kesehatan, jenjang karier, dan kompensasi (Rino et al., 2015).

Dalam perspektif Islam, fasilitas kerja dipandang pemenuhan kebutuhan dan hak-hak karyawan yang esensial. Penyediaan fasilitas tersebut bertujuan meningkatkan kemakmuran karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana Firman Allah Swt dalam Q.S Al-Isra/17:70 yang menjelaskan bahwa Allah memberikan kemudahan kepada manusia, sebagai keturunan Adam, dalam hal transportasi baik di darat maupun di laut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia dianggap sebagai makhluk yang paling mulia di hadapan Allah dan diberikan rezeki yang baik secara khusus. Berdasarkan pemahaman ini, penyediaan fasilitas kepada karyawan dapat dipandang sebagai bentuk penghargaan terhadap manusia yang memiliki kesempurnaan dan keistimewaan sebagai makhluk ciptaan Allah (Jafar & Amir, 2019).

Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan aktivitas dalam pengelolaan sdm yang membantu pegawai merencanakan karier mereka di perusahaan, sehingga baik perusahaan maupun pegawai dapat mengembangkan diri secara optimal (Adjunct & Marniati, 2020). Pengembangan karier adalah proses sistematis Perusahaan menggunakan ini untuk menjamin bahwa orang dengan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dapat diakses saat dibutuhkan (Sinambela, 2021). Pengembangan karier dimulai dari diri sendiri. Setiap orang harus menerima tanggung jawab pengembangan kariernya sendiri. Indikator pengembangan karier yaitu mutasi, promosi jabatan, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan masa kerja (Jalaludin & Oktavianti, 2024).

Gaji

Gaji sebagai kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sebagai imbal balik atas kontribusi kognitif dan upaya yang mereka berikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Sincerely mendefinisikan gaji sebagai sejumlah uang yang diterima secara periodik (bulanan) oleh individu yang menduduki posisi manajerial dan administratif, sebagai kompensasi atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Variabel gaji dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kelayakan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Ratnasari & Mahmud, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menilai pengaruh faktor independen seperti fasilitas kerja, pengembangan karier, dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan (Sugiyono, 2013). Metode sampel yang digunakan adalah non-probability dengan strategi purposive sampling, yaitu responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, khususnya karyawan generasi Z di Kecamatan Kalinyamatan (Sugiyono, 2013). Populasi penelitian berjumlah 5.655 karyawan (BPS Kecamatan Kalinyamatan, 2024), dan diambil sampel sebanyak 100 responden untuk dianalisis ditentukan berdasarkan pertimbangan Hair et al. (2014) yang menyatakan bahwa analisis regresi memerlukan minimal 5–10 kali jumlah indikator penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Penggunaan metode ini dipilih karena dapat menjelaskan pengaruh beberapa variabel bebas secara simultan terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja, sekaligus menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dengan demikian, pendekatan kuantitatif dan teknik analisis yang digunakan memberikan kejelasan dan objektivitas dalam mengukur hubungan antar variabel tersebut.

PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Berdasarkan data yang terkumpul, terdapat beberapa informasi mengenai responden seperti jenis kelamin dan tempat bekerja. Jumlah responden yang mengisi kuesioner dominan laki-laki dari pada perempuan seperti pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-laki	70	70%
Perempuan	30	30%
Jumlah	100	100%

Sumber: Olah Data Penelitian (2025)

Kemudian frekuensi responden yang mengisi kuesioner dilihat dari tempat kerjanya dominan diisi oleh karyawan yang bekerja di perusahaan swasta seperti pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2
Frekuensi Responden Berdasarkan Tempat Kerja

Tempat bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Perusahaan swasta	83	83%
BUMN	12	12%
Lembaga pemerintahan	5	5%
Total	100	100%

Sumber: Olah Data Penelitian dengan SPSS 25 (2025)

Uji Validitas

Alat yang valid sangat penting untuk mengumpulkan data yang tepat dan akurat, yang memungkinkan penelitian ini mencapai tujuannya secara efisien. Suatu item dianggap sah jika nilai r yang dihitung melebihi nilai r tabel. Uji validitas dalam penelitian ini menghasilkan hasil berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Tabel	r hitung	Status
Fasilitas Kerja (X1)	X1.1	0,196	0,556	Valid
	X1.2	0,196	0,647	Valid
	X1.3	0,196	0,704	Valid
	X1.4	0,196	0,597	Valid
	X1.5	0,196	0,560	Valid
Pengembangan Karier (X2)	X2.1	0,196	0,481	Valid
	X2.2	0,196	0,683	Valid
	X2.3	0,196	0,580	Valid
	X2.4	0,196	0,409	Valid
	X2.5	0,196	0,507	Valid
Gaji (X3)	X3.1	0,196	0,706	Valid
	X3.2	0,196	0,718	Valid
	X3.3	0,196	0,733	Valid
	X3.4	0,196	0,833	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0.196	0.597	Valid
	Y.2	0.196	0.738	Valid
	Y.3	0.196	0.726	Valid
	Y.4	0.196	0.685	Valid
	Y.5	0.196	0.511	Valid
	Y.6	0.196	0.574	Valid

Sumber: Olah Data Penelitian dengan SPSS 25 (2025)

Pada Tabel 3 nilai r tabel diperoleh dengan menghitung derajat kebebasan (df) menggunakan rumus $N-2$. Dengan ukuran sampel 100, df sama dengan 98, dan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 0,196.

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai r terhitung yang lebih besar daripada r tabel, yang menunjukkan bahwa semua indikator sah.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas data menunjukkan tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan pengukuran yang stabil. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai lebih besar dari 0,60.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

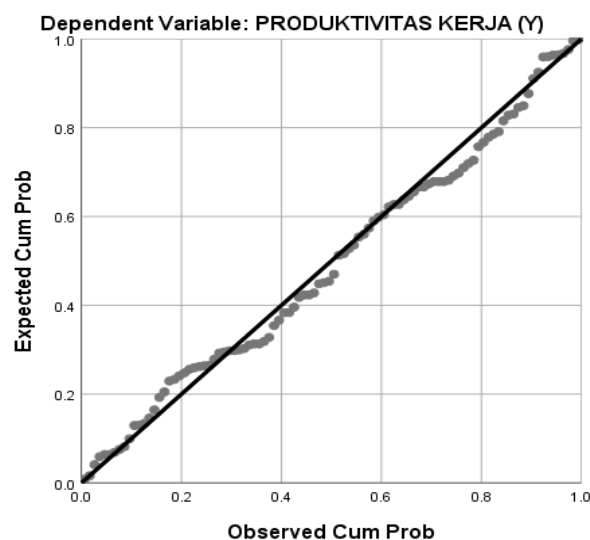
Variabel	N of items	Cronbach's alpha	Keterangan
Fasilitas kerja (X1)	5	0.817	Reliabel
Pengembangan karier (X2)	5	0.762	Reliabel
Gaji (X3)	4	0.883	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	6	0.850	Reliabel

Sumber: Olah Data Penelitian dengan SPSS 25 (2025)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa semuanya cocok untuk digunakan.

Uji Normalitas

Gambar 1
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Olah Data Penelitian dengan SPSS 25 (2025)

Gambar 1 mengilustrasikan bahwa visualisasi data dalam Plot Probabilitas tidak menyebar dan mengikuti garis diagonal dengan

saksama. Penyelarasan ini menunjukkan bahwa data mengikuti asumsi klasik dan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas diperlukan untuk menjamin bahwa variabel independen model regresi tidak menunjukkan korelasi yang berlebihan. Multikolinearitas dievaluasi menggunakan toleransi SPSS dan hasil analisis VIF. Nilai toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1(Constant)	2.054	.280			
FASILITAS KERJA (X1)	-.081	.090	-.109	.435	2.297
PENGEMBANGAN KARIER (X2)	.453	.099	.546	.446	2.241
GAJI (X3)	.173	.061	.257	.773	1.293

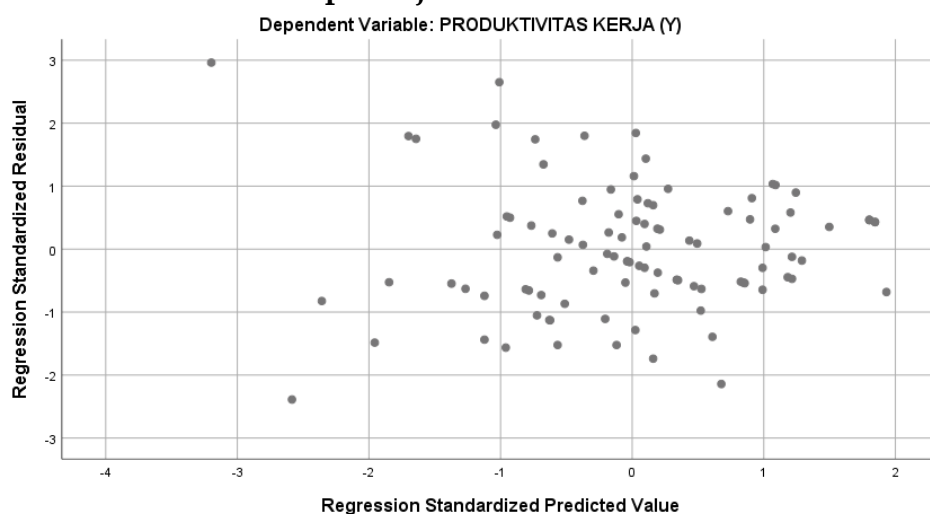
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Olah Data Penelitian dengan SPSS 25 (2025)

Hasil Uji multikolinearitas yang ditunjukkan dalam Tabel 5, ketiga variabel independen melampaui 0,1, dan nilai VIF kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa data bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data Penelitian dengan SPSS 25 (2025)

Dari Gambar 2 bisa dilihat bahwa titik yang ada pada gambar tersebar dan tidak membentuk sebuah pola, ini tandanya data terdistribusi normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian ini merupakan bagian dari salah satu analisis regresi sederhana yang bisa digunakan mengetahui tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data dari analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25 disajikan dalam Tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	2.054	.280		7.344	.000
FASILITAS KERJA (X1)	-.081	.090	-.109	-.897	.372
PENGEMBANGAN KARIER (X2)	.453	.099	.546	4.553	.000
GAJI (X3)	.173	.061	.257	2.827	.006

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Olah Data Penelitian dengan SPSS 25 (2025)

Pada Tabel 6 diperoleh yaitu konstanta sebesar 2,054 menyatakan bahwa apabila Fasilitas Kerja, Pengembangan karier, serta Gaji diabaikan atau sama dengan nol, maka Produktivitas Kerja berskor sebesar 2,054. Koefisien regresi Fasilitas Kerja (X1) dari perhitungan linier berganda di dapat nilai coefficient (b1) bernilai negatif : -0,081 atau -8,1% ini dapat diartikan bahwa setiap penurunan Fasilitas Kerja sebesar 1%, maka akan menurunkan pada Produktivitas Kerja sebesar 0,047. Koefisien regresi Pengembangan Karier (X2) dari perhitungan linier berganda di dapat nilai coefficient (b2) bernilai positif = 0,453 atau 45,3% ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Gaji sebesar 1%, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,453. Koefisien regresi Gaji (X3) dari perhitungan linier berganda di dapat nilai coefficient (b3) bernilai positif = 0,173 atau 17,3% ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Gaji sebesar 1%, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,173. Persamaan $Y = 2,054 + -0,081.X1 + 0,453.X2 + 0,173.X3 + e$ dapat disimpulkan bahwa variabel terbesar yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu pengembangan karier, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi paling besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi pada variabel fasilitas kerja dan gaji.

Uji T

Tabel 7
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	t hitung	t tabel	Sig.
1(Constant)	2.054	.280	7.344	1.98498	.000
FASILITAS KERJA (X1)	-.081	.090	-.897	1.98498	.372
PENGEMBANGAN KARIER (X2)	.453	.099	4.553	1.98498	.000
GAJI (X3)	.173	.061	2.827	1.98498	.006

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Olah Data Penelitian dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja memperoleh nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $-0,897 < 1,984$ dan nilai signifikansi sebesar $0,372 > 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, Pengembangan Karier memperoleh nilai t hitung sebesar $4.553 > 1,984$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Gaji memperoleh nilai t hitung sebesar $2,827 > 1,984$ dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.744	3	4.581	19.985	.000 ^b
Residual	22.007	96	.229		
Total	35.751	99			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), GAJI (X3), PENGEMBANGAN KARIER (X2), FASILITAS KERJA (X1)

Sumber: Olah Data Penelitian dengan SPSS 25 (2025)

Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 19,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel, maka ditemukan bahwa nilai F hitung (19,985) lebih besar dari pada nilai F tabel (2,70). Selain itu nilai signifikansi yang diperoleh 0,00 juga lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Temuan ini dapat

diartikan bahwa secara simultan variabel independen (fasilitas kerja, pengembangan karier, dan gaji) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja.

Uji Determinasi

Tabel 9
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.365	.47879

a. Predictors: (Constant), GAJI (X3), PENGEMBANGAN KARIER (X2), FASILITAS KERJA (X1)

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Sumber: Olah Data Penelitian dengan SPSS 25 (2025)

Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R Square (R²), yaitu 0,384 atau 38,4%, dapat digunakan untuk menentukan koefisien determinasi. Menurut ini, variabel independen yang diteliti memiliki efek 38% pada variabel dependen. Sedangkan 62% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian variabel fasilitas kerja (X1) menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada generasi Z di Kecamatan Kalinyamatan. Koefisien regresi sebesar -0,081 dan nilai t hitung -0,897, dengan t tabel 1,984 dan probabilitas signifikan 0,372, menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (-0,897 < 1,984). Ini berarti fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas yang menandakan hipotesis pertama ditolak.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rizky Dwi Afdilla, yang juga menemukan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh negatif. Dalam konteks penelitian ini, indikator insentif menjadi faktor dominan (Afdilla, 2023). Temuan ini mengindikasikan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan generasi Z, yang dikenal memiliki preferensi tinggi terhadap lingkungan kerja yang nyaman dan didukung teknologi.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian variabel pengembangan karier (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada generasi Z di Kecamatan Kalinyamatan. Dengan koefisien 0,453 dan t hitung 4,553, yang lebih besar dari t tabel 1,984, serta probabilitas signifikan 0,000, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan hipotesis kedua diterima.

Penelitian ini sejalan dengan studi oleh Ifany Nursaumi dan rekan-rekan yang menemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Nursaumi & Sunarya,

2022). Dalam konteks ini, indikator "latar belakang pendidikan" menjadi faktor dominan, karena generasi Z merasa bahwa pendidikan mereka memberi keunggulan dalam bersaing. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek pengembangan karier untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Bagi generasi Z, pengembangan karier tidak hanya dipandang sebagai kenaikan jabatan, tetapi juga sebagai kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan memperoleh pengalaman kerja yang bermakna, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja generasi Z di Kecamatan Kalinyamatan. Dengan koefisien 0,173 dan t hitung 2,827, yang lebih besar dari t tabel 1,984, serta probabilitas signifikan 0,006, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan variabel bebas yang berpengaruh signifikan dan hipotesis ketiga diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Pebriyati Purba dan Dina Sarah Syahreza, yang juga menunjukkan bahwa gaji, bersama pengembangan karier dan lingkungan kerja, mempengaruhi produktivitas karyawan (Irawan, 2018). Indikator "kelayakan" menjadi faktor dominan dalam penelitian ini, karena generasi Z merasa gaji mereka layak dan sebanding dengan tanggung jawab yang diemban. Hal ini meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek gaji untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan generasi Z di tempat kerja mereka. Pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan generasi Z dipersepsikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja, sehingga mendorong motivasi dan peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Pengaruh fasilitas kerja, pengembangan karier, dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan generasi Z di Kecamatan Kalinyamatan memiliki karakteristik yang signifikan dan beragam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, pengembangan karier dan gaji memiliki pengaruh positif yang signifikan. Pengembangan karier menjadi faktor paling berpengaruh, diikuti oleh gaji, sedangkan fasilitas kerja tidak menunjukkan dampak yang diharapkan. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokusnya kepada generasi Z, yang memiliki perilaku dan motivasi kerja yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya pengembangan karier dalam meningkatkan produktivitas di kalangan generasi Z, yang cenderung mengedepankan pelatihan dan peluang belajar sebagai aspek vital dalam lingkungan kerja. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan bagi perusahaan untuk lebih

memperhatikan aspek pengembangan karier karyawan, menyediakan pelatihan yang relevan, dan menciptakan jalur karier yang transparan. Selain itu, perusahaan juga perlu meninjau kembali kebijakan gaji, memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan serta tanggung jawab karyawan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, serta mengurangi angka turnover yang tinggi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjunct, & Marniati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Afdilla, R. D. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Serta Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Sinar Group Surabaya). *Soetomo Management Review*, 1(3), 291-302.
- Akhmar, M., Violinda, Q., & Akbar, S. S. (2024). Pengaruh Workload, Burnout, Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara). *Innovative: Journal Of Social Science Research*.
- Aviani, S. M., & Maharany, I. D. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara. *Jurnal Rekognisi Manajemen*, 8(1), 28-38.
- BPS Kecamatan Kalinyamatan. (2024).
- Fahmi, S., & Rahayu, S. (2024). The Influence Of Organizational Culture, Work Competence, And Career Development On Employee Productivity Of Pt. Zona Karya Mendunia In Sukoharjo. *Accounting and Management Journal*, 8(1), 10-20.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education Limited.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hassani, N. (2024, December 9). *Turnover Karyawan Tinggi, 1.000 Pekerja di Jepara Resign Dalam Sehari, Kok Bisa? - Radar Kudus*, "Turnover Karyawan Tinggi, 1.000 Pekerja di Jepara Resign Dalam Sehari, Kok Bisa? Radar Kudus.
- Irawan, M. R. N. (2018). Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*. 12, 1(1), 36-41.
- Jafar, & Amir. (2019). Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang. *UIN Alauddin Makassar*.

- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18.
- Muchtar, A. F. (2014). *Menyusun Business Plan*. Elex Media Komputindo.
- Nurrahman, H., & Yusuf, R. (2023). Pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Chang Shin Reksa Jaya. *Jurnal Sosio Dan Humaniora (SOMA)*, 1(2), 93–100.
- Nursaum, I., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(2), 1328–1335.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79.
- Rino, S., Nuryanti, & Restu. (2015). Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. *Jom FEKON*, 2(2), 1–12.
- Sari, F. I., Slameta, J., & Nurhidayah, R. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian sewing pada PT. Seyang Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Humaniora*, 2(2), 44–57.
- Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 1–14.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (19th ed.). ALFABETA.
- Susilowati, N., & Fadli, J. A. (2023). *The Effect Of Salary On Employee Productivity With The Mediation Of Employee Motivation And Job Satisfaction In Retail Companies In Tangerang*.
- Tete, J., Rasyid, A., Sutisman, E., Pongtiku, A., & Sonjaya, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 5(2), 717–738.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2017). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas pendidikan Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046).
- Yuni Kartini, S. M., & Munandar, M. A. (2020). *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. GUEPEDIA.