

## Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Resiliensi pada Mahasiswa Generasi Z yang Mengikuti Program Magang Industri di Indonesia

Virginia Arielle Ghazaly  
virginia.705210060@stu.untar.ac.id  
Fakultas Psikologi  
Universitas Tarumanagara

Winen Chianesen  
winen.705210307@stu.untar.ac.id  
Fakultas Psikologi  
Universitas Tarumanagara

Abigail Ayumi Christy Rajani  
abigail.705210047@stu.untar.ac.id  
Fakultas Psikologi  
Universitas Tarumanagara

Ellena Kristy Sudrajat  
ellena.705210104@stu.untar.ac.id  
Fakultas Psikologi  
Universitas Tarumanagara

Jessica Chandhika  
jessica@fpsi.untar.ac.id  
Fakultas Psikologi  
Universitas Tarumanagara

**Corresponding Author: Jessica Chandhika**

*Received:* 19 Mei 2024

*Revised:* 29 Mei 2024

*Accepted:* 5 Juni 2024

**Abstrak**—Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Saat ini, Generasi Z sudah memasuki perkuliahan sebagai mahasiswa sarjana dan sedang menjalani program Magang Industri. Mengikuti perkuliahan dan magang sekaligus merupakan tantangan tersendiri bagi Generasi Z yang telah menjadi mahasiswa sarjana tingkat akhir. Terlebih, Generasi Z sering dijuluki sebagai “*Strawberry Generation*” karena dianggap kurang resilien. Salah satu faktor yang dianggap dapat meningkatkan resiliensi adalah motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan resiliensi pada mahasiswa Generasi Z yang mengikuti program Magang Industri di Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif studi korelasi. Sejumlah 147 responden berpartisipasi pada penelitian ini. dengan total 49 laki-laki dan 98 perempuan pada rentang usia 18 hingga 27 tahun. Uji korelasi *Spearman* antara kedua variabel membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan resiliensi pada mahasiswa Generasi Z yang mengikuti program Magang Industri di Indonesia. Koefisien korelasi *Spearman* yang dihasilkan sebesar 0,464 dengan  $p$  sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pada mahasiswa Generasi Z yang mengikuti Magang Industri di Indonesia, semakin tinggi juga tingkat resiliensinya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja mereka, semakin rendah juga tingkat resiliensinya. Sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi kerja sedang dan resiliensi tinggi (65,31%).

**Kata Kunci:** mahasiswa; magang industri; generasi Z; resiliensi; motivasi kerja

**Abstract**—*Generation Z is a generation who were born in 1997 until 2012. They are currently final-year undergraduate university students working as interns in the industry. Juggling between college and internship is a challenge for these Generation Zs, especially with how they are oftenly known as a “Strawberry Generation”. This term is given because society considers them as lacking in resilience. One of the factors that can help increase their resilience is motivation. This research aims to find out if there is a correlation between work*

*motivation and resilience in Generation Z university students who are working as interns in Indonesia. This is a correlation study quantitative research. A total of 147 respondents (49 male and 98 female) participated in this research. Their ages range from 18 to 27 years old. Data analysis using Spearman correlation found a positive and significant relationship between work motivation and resilience in Generation Z university students who are working as interns in Indonesia, with a coefficient of 0,464 and  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). As the level of their work motivation gets higher, their level of resilience becomes higher as well. On the contrary, as the level of their work motivation becomes lower, their level of resilience becomes lower as well. Most of the respondents possess a moderate level of work motivation with a high level of resilience (65,31%).*

**Keywords:** *university students; industrial internship; generation Z; resilience; work motivation*

### **Pendahuluan**

Badan Pusat Statistik (2020) melaporkan bahwa sebagian besar penduduk di Indonesia adalah bagian dari Generasi Z dengan jumlah 71.509.082 dari total 270.203.917 penduduk. Generasi Z adalah kelompok demografis yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Dimock, 2019). Menurut hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) pada Agustus 2023, BPS melaporkan bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia telah mencapai 147,77 juta orang, dengan Generasi Y (*Millennial*) dan Generasi Z yang mendominasi lebih dari setengahnya. (Badan Pusat Statistik, 2020). Seiring waktu, Generasi Z akan semakin mendominasi angkatan kerja di Indonesia, menjadikannya "penggerak masa depan" negara ini. Oleh karena itu, penting bagi Generasi Z untuk menjadi angkatan kerja yang berkualitas dengan memperoleh ilmu melalui berbagai pengalaman berorganisasi ataupun bekerja. Kedua jenis pengalaman ini dapat dicari sebelum lulus kuliah oleh Generasi Z yang sedang menempuh studi

sarjana agar lebih mudah paham mengenai seluk-beluk dari pekerjaan yang dituju.

Upaya yang dapat dilakukan oleh mahasiswa sarjana untuk mencari pengalaman kerja sebelum lulus kuliah dan terjun sepenuhnya ke dunia kerja adalah dengan mengikuti program magang. Menurut Baert dkk. (2021), magang disebut dan dijelaskan sebagai praktik kerja yang dilakukan oleh mahasiswa untuk memperoleh pengalaman dan mempermudah proses pencarian pekerjaan setelah selesai dengan pendidikan. Saat ini, beberapa angkatan pada Generasi Z sedang menjalankan perkuliahan dan mengikuti program magang di berbagai perusahaan.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di Indonesia telah merancang program bernama "Magang Industri" sebagai salah satu program mereka pada kebijakan "Merdeka Belajar Kampus Merdeka". Melalui program ini, pemerintah berusaha menghubungkan mahasiswa sebagai sumber daya manusia berkualitas tinggi dengan organisasi yang memerlukan, serta membantu mahasiswa

mengenali minat mereka dalam proses menentukan karir (Astuti & Sherly, 2022). Meskipun program ini sangat bermanfaat bagi mahasiswa Generasi Z, namun para mahasiswa yang sedang melakukan program Magang Industri cenderung mempunyai tuntutan yang lebih tinggi. Mereka diharuskan untuk mampu memenuhi kualifikasi dalam bekerja sekaligus menyelesaikan pendidikan kuliah mereka (Islahuddiny dkk., 2022; Wilks, 2008). Tuntutan yang melebihi batas kemampuan dan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan tersebut dapat menimbulkan stres pada mahasiswa yang mengikuti Magang Industri (Dewi dkk., 2022; Saraswati, 2017). Dalam menghadapi tantangan ini, resiliensi menjadi karakteristik positif yang penting untuk dimiliki agar para mahasiswa Generasi Z tetap bangkit meskipun dihadapi dengan berbagai kesulitan pada perkuliahan dan magang.

Van Der Meer dkk. (2018) merangkum definisi resiliensi sebagai kemampuan individu untuk bertahan secara fisik dan psikologis dengan baik ketika dihadapi kejadian yang mampu menimbulkan trauma. Definisi lain dari Connor & Davidson (2003) terkait resiliensi adalah kemampuan individu untuk tetap berkembang meskipun dihadapi dengan tantangan. Beberapa karakteristik resiliensi mencakup

kemampuan menghadapi kesulitan, ketahanan menghadapi stres, serta kemampuan pulih dari pengalaman traumatis (Hendriani, 2019). Dua karakteristik resiliensi yang paling dibutuhkan oleh mahasiswa Generasi Z yang menjalani perkuliahan dan magang sekaligus adalah kemampuan menghadapi kesulitan dan ketahanan menghadapi stres. Mahasiswa yang memiliki dua karakteristik resiliensi ini akan lebih mudah mengatasi permasalahan akademik dan mampu beradaptasi dalam keadaan sulit ketika magang.

Saat ini Generasi Z sering mendapat julukan sebagai *Strawberry Generation* (Prihatina, 2022). Kasali (2017) menyatakan bahwa *Strawberry Generation* merupakan generasi yang memiliki karakteristik layaknya buah stroberi, tampak baik di luar namun mudah hancur jika diberi tekanan. *Strawberry Generation* memiliki karakteristik yang mudah menyerah dan menghindari tantangan (Kasali, 2017). Hal ini dikarenakan mereka tumbuh dengan orang tua yang memiliki kesejahteraan lebih baik dibandingkan generasi sebelumnya, berkat kebutuhan mereka yang lebih terpenuhi.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari fenomena tersebut adalah karakteristik Generasi Z yang terkenal kurang resilien dalam menghadapi berbagai macam kesulitan dalam hidup mereka. Beberapa

penelitian turut membuktikan bahwa Generasi Z memiliki tingkat resiliensi yang lebih rendah dibandingkan dengan Generasi X yang lahir pada tahun 1965 hingga 1980 (Angeles & Perkins, 2024; Dimock, 2019; Harari dkk., 2023). Karakteristik *Strawberry Generation* ini tentunya menjadi masalah tersendiri bagi mahasiswa Generasi Z yang sedang menghadapi berbagai tantangan perkuliahan dan magang secara sekaligus.

Resiliensi pada mahasiswa Generasi Z yang menjalani perkuliahan dan magang memiliki keterkaitan dengan salah satu karakteristik penting lainnya, yaitu motivasi. Sejak tahun 2018, terdapat beberapa penelitian yang dilakukan terkait hubungan antara motivasi dengan resiliensi (Fauziah & Widodo, 2022; Kotera dkk., 2022; Mostafa & Lim, 2020; Resnick, 2018). Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan resiliensi, baik motivasi berprestasi, akademik, maupun motivasi kerja. Resnick (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang diperlukan oleh individu untuk menjadi resilien. Pernyataan dari Resnick (2018) didukung oleh penemuan Mostafa & Lim (2020) terkait adanya pengaruh sebesar 14% dari motivasi intrinsik untuk berprestasi terhadap resiliensi. Tidak hanya motivasi berprestasi, pengaruh motivasi kerja

terhadap resiliensi juga telah ditemukan oleh Herdiyanti dkk. (2018) dengan persentase sebesar 34,81%.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan yang mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam bekerja (Fahmi, 2013; Samsudin, 2015; Sunyoto, 2015), dan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja individu (Riggio, 2018). Pada lingkungan kerja, motivasi juga menjadi dukungan yang kuat bagi individu agar dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki oleh setiap individu, termasuk mahasiswa Generasi Z yang menjalani perkuliahan dan magang. Selain mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja, motivasi kerja dapat membantu mereka untuk membangun resiliensi agar mampu menghadapi berbagai jenis tantangan yang muncul di lingkungan perkuliahan maupun lingkungan kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan resiliensi pada mahasiswa Generasi Z yang sedang mengikuti program Magang Industri di Indonesia?”. Dari hasil penelitian ini, hubungan antara kedua variabel dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan resiliensi pada mahasiswa Generasi Z yang sering dikenal sebagai *strawberry*

*generation*, dengan mendorong motivasi kerja mereka. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya meneliti seputar hubungan antara motivasi berprestasi atau akademik dengan resiliensi pada mahasiswa. Hanya terdapat satu penelitian yang meneliti mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan resiliensi (Herdiyanti dkk., 2018), yang dilakukan pada tenaga pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Bengkalis. Para tenaga pendidik tersebut bukanlah bagian dari Generasi Z, sehingga sampai saat ini belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan resiliensi pada Generasi Z secara umum. Oleh karena itu, peneliti terdorong untuk memilih mahasiswa Generasi Z yang sedang mengikuti program Magang Industri sebagai subjek penelitian.

### **Metode Penelitian**

**Partisipan.** Jenis penelitian kuantitatif korelasi ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas atau variabel X berupa motivasi kerja, dengan variabel terikat atau variabel Y berupa resiliensi pada mahasiswa Generasi Z yang mengikuti program Magang Industri di Indonesia. Secara spesifik, karakteristik dari responden mencakup mahasiswa S1 aktif yang sedang menjalani program Magang Industri, berkuliah dan

menjalani Magang Industri di Indonesia, dan merupakan bagian dari Generasi Z yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 147 orang, terdiri dari 98 wanita dan 49 pria pada rentang usia 18 hingga 27 tahun. Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* karena jumlah populasi yang sebenarnya tidak diketahui, sehingga probabilitas individu terpilih menjadi sampel tidak dapat dihitung (Gravetter & Forzano, 2018). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu pengambilan data pada sampel yang mudah diakses dan representatif (Gravetter & Forzano, 2018). Teknik ini dipilih karena praktis dan efisien dalam mengumpulkan data dari banyaknya subjek yang berada di sekitar peneliti dan memenuhi kriteria responden. Selain itu, populasi dari penelitian ini sangatlah luas sehingga teknik pengumpulan ini menjadi teknik yang paling tepat untuk digunakan. Kuesioner alat ukur penelitian yang dibuat pada *Google Forms* disebarakan kepada para responden melalui media sosial. Aplikasi-aplikasi media sosial ini meliputi *LINE*, *WhatsApp*, *Instagram*, dan *X*.

**Alat Ukur Penelitian.** Alat ukur yang diterapkan pada penelitian ini adalah skala motivasi kerja yang dibuat oleh Suseno (2019), dan *Resilience Evaluation Scale* (RES) yang dibuat oleh Van Der

Meer dkk. (2018), dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Primasari dkk. (2022). Pada skala motivasi kerja, terdapat sejumlah 21 butir pernyataan dengan yang dijawab menggunakan skala *Likert* 5-poin. Untuk skor 1 memiliki arti “Sangat Tidak Setuju”, untuk skor 2 memiliki arti “Tidak Setuju”, untuk skor 3 memiliki arti “Netral”, untuk skor 4 memiliki arti “Setuju”, dan untuk skor 5 memiliki arti “Sangat Setuju”. Sedangkan, pada *Resilience Evaluation Scale* (RES) terdapat 9 butir pernyataan yang juga dijawab menggunakan skala *Likert* 5-poin. Namun, skor pada skala ini dimulai dari angka 0 hingga 4. Skor 0 berarti “Sangat Tidak Setuju”, skor 1 berarti “Tidak Setuju”, skor 2 berarti “Netral”, skor 3 berarti “Setuju”, dan skor 4 berarti “Sangat Setuju”. Penulis yang mengadaptasi RES ke dalam bahasa Indonesia menyarankan peneliti untuk menggunakan versi 8-*item* dari alat ukur ini (tanpa *item* 8) pada subjek mahasiswa sarjana. Oleh karena itu, peneliti akan menggunakan RES versi 8-*item* pada penelitian ini.

Seluruh *item* pada skala motivasi kerja terbagi menjadi enam aspek sesuai faktor-faktor motivasi kerja menurut teori Herzberg (Riggio, 2018; Suseno, 2019). Aspek pertama merupakan tantangan karyawan dalam pekerjaannya yang berkaitan dengan faktor konten pekerjaan (*item* 1 hingga 4). Aspek kedua berkaitan

dengan kemungkinan prestasi kerja (*item* 5 hingga 8). Aspek ketiga diambil dari faktor pengembangan potensi dalam bekerja, yaitu kemungkinan karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya (*item* 9 hingga 12). Aspek keempat merupakan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Berbeda dengan aspek sebelum-sebelumnya, aspek ini hanya direfleksikan oleh 2 *item*, yaitu *item* 13 dan 14. Aspek kelima berkaitan dengan kemungkinan terhadap kemajuan karir karyawan (*item* 15 hingga 17). Terakhir, aspek keenam diambil dari faktor pengakuan yaitu pengakuan terhadap kinerja karyawan (*item* 18 hingga 21).

Suseno (2019) menguji validitas isi skala motivasi kerja dengan *expert judgement* hingga valid, lalu menguji reliabilitas yang menghasilkan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,932 atau tergolong sempurna. Peneliti juga telah menguji ulang reliabilitas dan validitas dari skala motivasi kerja. Dari uji reliabilitas dan validitas, didapatkan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,798 dan koefisien *item-total correlation* yang berkisar antara 0,087 hingga 0,615. Batas minimum kriteria empirik untuk koefisien *item-total correlation* merupakan 0,2 (Azwar, 2010; Naga, 2012). Jika mengikuti aturan ini, maka *item* 2 perlu dikeluarkan. Hasil akhir dari uji reliabilitas skala motivasi kerja adalah 0,802 yang berarti

diterima.

Butir-butir pada *Resilience Evaluation Scale* (RES) terbagi atas dua faktor berdasarkan teori *secondary appraisal* pada model *stress-coping* Lazarus dan Folkman, yaitu *self-confidence* dan *self-efficacy* (Van Der Meer dkk., 2018). Kedua faktor ini berkaitan dengan persepsi individu mengenai kemampuannya dalam menghadapi tantangan. Setelah diadaptasikan ke dalam bahasa Indonesia dan diuji pada mahasiswa sarjana, Primasari dkk. (2022) menemukan bahwa model dua faktor sudah sesuai dengan hasil uji EFA, namun *item* 8 pada RES (“Saya mampu menangani banyak hal dalam waktu bersamaan”) tidak termasuk ke dalam dua faktor tersebut. *Item-item* lainnya masih termasuk ke dalam dua faktor berdasarkan hasil pengujian validitas konstruk menggunakan *factor loadings*. Dari penemuan ini, pemberian alat ukur pada subjek mahasiswa sarjana di Indonesia disarankan untuk menggunakan versi *8-item* dari RES. *Item-item* yang termasuk ke dalam faktor *self-confidence* meliputi *item* 1, 7, dan 9. Sedangkan, *item-item* yang termasuk ke dalam faktor *self-efficacy* meliputi *item* 2, 3, 4, 5, dan 6. Seluruh *item* pada RES merupakan *item* yang *favorable*, sehingga tidak diperlukan *recode* saat pengolahan data. Primasari dkk. (2022) telah menguji validitas

konstruk alat ukur ini dengan EFA dan *factor loadings* seperti yang telah dibahas sebelumnya, serta menguji validitas konvergen dengan alat ukur CD-RISC-25 yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua alat ukur ( $r_{xy} = 0,739$ ;  $p < 0,01$ ). Uji reliabilitas yang dilakukan menghasilkan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,813 untuk versi *9-item* dan 0,823 untuk versi *8-item* (Primasari dkk., 2022). Hasil uji ulang reliabilitas dan validitas RES oleh peneliti menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,83 dan koefisien *item-total correlation* yang berkisar antara 0,446 hingga 0,628. Dari beberapa hasil ini, dapat disimpulkan bahwa RES memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.

**Teknik Analisis Data.** Data penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner pada *Google Forms*, kemudian diolah melalui *IBM SPSS Statistics*. Pengolahan data meliputi uji reliabilitas, validitas, normalitas, linearitas, dan korelasi. Teknik uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis nonparametrik menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara tidak normal, sehingga uji korelasi pada penelitian ini menggunakan metode korelasi *Spearman* karena metode korelasi *Pearson Product Moment* pada umumnya

digunakan untuk data yang terdistribusi secara normal (Schober dkk., 2018). Selain itu, metode korelasi *Spearman* juga dipilih karena variabel motivasi kerja dan resiliensi memiliki hubungan monotonik dengan satu sama lainnya (El-Hashash & Shiekh, 2022).

### Hasil Penelitian

Hasil pengujian korelasi *Spearman* menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan resiliensi pada mahasiswa Generasi Z yang mengikuti program Magang Industri di Indonesia. Koefisien korelasi *Spearman* antara kedua variabel adalah  $r_s(147) = 0,464$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja pada mahasiswa Generasi Z yang mengikuti program Magang Industri di Indonesia, semakin tinggi pula tingkat resiliensinya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja mereka, maka semakin rendah pula tingkat resiliensinya. Peneliti juga melakukan uji regresi linear yang menghasilkan  $F(1; 145) = 30,181$  dan  $p = 0,000 < 0,01$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap resiliensi pada mahasiswa Generasi Z yang mengikuti program Magang Industri di Indonesia. *Model summary* menunjukkan  $r^2 = 0,172$  yang berarti variabel motivasi kerja

memberikan pengaruh sebesar 17,2% terhadap resiliensi.

Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan pada masing-masing variabel. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), dan variabel resiliensi juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Nilai signifikansi dari kedua variabel menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan resiliensi terdistribusi secara tidak normal. Histogram dari nilai total yang didapat pada skala motivasi kerja menunjukkan bahwa sebagian besar data condong ke arah kiri (lebih rendah dari median). Sedangkan, histogram dari nilai total yang didapatkan pada RES menunjukkan bahwa sebagian besar data condong ke arah kanan (lebih tinggi dari median). Setelah melakukan uji normalitas, peneliti melakukan uji linearitas dan didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,802 ( $p > 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan resiliensi kerja bersifat linear.

Kategorisasi nilai pada kedua alat ukur dihitung menggunakan rumus dari (Azwar, 2012). Rumus ini mengacu pada *mean* dan standar deviasi dari data yang diperoleh. Terdapat tiga kategori yang ditentukan oleh peneliti, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Batas nilai dan



frekuensi dari masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah.

**Tabel 1. Hasil Uji Kategorisasi pada Variabel Motivasi Kerja**

Kategori	Batas Nilai	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 52,7$	4	2,7%
Sedang	$52,7 \leq X < 67,3$	104	70,7%
Tinggi	$67,3 \leq X$	39	26,5%
<b>Total</b>		<b>147</b>	<b>100%</b>

Tabel 1 menunjukkan hasil uji kategorisasi pada variabel motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat 4 orang responden yang memiliki tingkat motivasi kerja rendah, 104 orang

responden yang memiliki tingkat motivasi kerja sedang, dan 30 orang responden yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi. Sebagian besar dari responden memiliki tingkat motivasi kerja sedang.

**Tabel 2. Hasil Uji Kategorisasi pada Variabel Resiliensi**

Kategori	Batas Nilai	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 12,3$	0	0%
Sedang	$12,3 < X < 19,7$	8	5,4%
Tinggi	$19,7 < X$	139	94,6%
<b>Total</b>		<b>147</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil uji kategorisasi pada variabel resiliensi yang disajikan dalam Tabel 2, ditemukan tidak ada responden yang memiliki nilai resiliensi rendah sehingga hasil frekuensinya 0 atau 0%. Pada kategori sedang didapatkan hasil

frekuensi sebesar 8 atau 5,4%. Terakhir, pada kategori tinggi didapatkan hasil frekuensi sebesar 139 atau 94,6%. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat resiliensi yang tinggi.

**Tabel 3 . Tabulasi Silang antara Motivasi Kerja dan Resiliensi**

Motivasi Kerja	Resiliensi							
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Rendah	0	0%	0	0%	4	2,72%	4	2,72%
Sedang	0	0%	8	5,44%	96	65,31%	104	70,75%
Tinggi	0	0%	0	0%	39	26,53%	39	26,53%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>8</b>	<b>5,44%</b>	<b>139</b>	<b>94,56%</b>	<b>147</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang pada tabel 3, ditemukan bahwa terdapat 4 responden (2,72%) dengan motivasi kerja rendah dan resiliensi tinggi. Lalu, terdapat 96 responden (65,31%) dengan motivasi kerja sedang dan resiliensi tinggi. Responden yang memiliki

motivasi kerja sedang dan resiliensi sedang sejumlah 8 orang (5,44%). Kategori terakhir yaitu responden dengan motivasi kerja tinggi dan resiliensi tinggi, terdiri dari 39 orang (26,53%).

### Diskusi

Generasi Z yang sering dijuluki sebagai *Strawberry Generation*, terkenal sebagai generasi yang mudah tertekan atau dalam kata lain memiliki tingkat resiliensi yang rendah (Kasali, 2017; Prihatina, 2022). Beberapa penelitian turut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat resiliensi yang lebih rendah dibandingkan dengan Generasi X (Angeles & Perkins, 2024; Harari dkk., 2023). Namun, hal yang bertolak belakang ditemukan pada penelitian ini. Hasil dari

pengukuran tingkat resiliensi pada responden menyatakan bahwa 94,6% responden memiliki tingkat resiliensi yang tergolong tinggi, bahkan tidak ditemukan adanya responden dengan tingkat resiliensi rendah. Penelitian dari Ang dkk. (2022) menemukan bahwa mahasiswa Generasi Z memiliki tingkat resiliensi yang tinggi pada konteks perkuliahan, namun levelnya bergantung pada situasi yang dihadapi. Generasi Z juga dilaporkan memiliki tingkat resiliensi yang lebih tinggi pada segi kepercayaan diri dan *mindfulness* (Tolani & Patil, 2022). Kesimpulan dari

dua hasil penelitian ini adalah tingkat resiliensi dari Generasi Z bergantung pada konteks dari situasi yang dihadapi. Terdapat kemungkinan bahwa tantangan pada perkuliahan dan magang yang dialami oleh responden hingga saat ini masih dapat diatasi dengan baik sehingga tingkat resiliensi yang diukur tergolong tinggi.

Meskipun mampu menghadapi berbagai tantangan, namun individu yang resilien tidak berarti terlepas dari tekanan psikologis. Mereka tetap merasakan emosi negatif yang memicu timbulnya tekanan dalam diri, tetapi memiliki kemampuan adaptasi positif yang memungkinkan mereka untuk keluar dari tekanan (Hendriani, 2019). Melihat adanya keselarasan individu yang resilien dalam menghadapi tuntutan zaman, maka identifikasi terhadap faktor pendorong berupa motivasi diperlukan.

Uji korelasi Spearman membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja dengan resiliensi pada mahasiswa Generasi Z yang mengikuti program magang industri di Indonesia. Penelitian menghasilkan koefisien korelasi  $r_s(147) = 0,464$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hubungan positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja individu, semakin tinggi pula tingkat resiliensi yang dimilikinya. Sebaliknya,

semakin rendah tingkat motivasi kerja individu, semakin rendah pula tingkat resiliensi yang dimilikinya.

Motivasi yang bersumber dari dalam diri individu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi resiliensi kerja, karena di dalamnya terdapat integritas yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu (Siagian, 2017). Berbagai tuntutan yang dihadapi oleh mahasiswa Generasi Z selama magang akan lebih mudah teratasi apabila mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang tinggi tidak hanya mendorong individu untuk bekerja lebih baik, tetapi juga meningkatkan resiliensi mereka untuk mengatasi tantangan dengan lebih efektif. Sebaliknya, resiliensi yang baik dapat memperkuat motivasi kerja karena individu yang mampu bangkit dari kesulitan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka. Dengan demikian, motivasi kerja dan resiliensi saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif khususnya bagi Generasi Z di era disruptif.

Penelitian yang dilakukan oleh Zeng dkk. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja yang bersumber dari dalam diri memiliki pengaruh terhadap *work engagement*, di mana tingkat motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong *work*

*engagement* individu. *Work engagement* memiliki tiga karakteristik, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dkk., 2002). Schaufeli dkk. (2002) menyatakan bahwa *vigor* merupakan resiliensi yang dialami individu saat bekerja. Individu yang memiliki *vigor* akan merasa semangat untuk mengerahkan seluruh usaha secara gigih pada pekerjaan mereka, meskipun dihadapi oleh berbagai tantangan (Schaufeli dkk., 2002).

Mahasiswa Generasi Z yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi mampu merasa lebih terikat pada pekerjaan mereka selama menjalani program Magang Industri. Keterikatan yang dirasakan akan menimbulkan *vigor* atau resiliensi yang membantu mereka dalam mengatasi seluruh tantangan pekerjaan selama magang. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian Herdiyanti dkk. (2018) yang menemukan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan resiliensi pada tenaga pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Bengkalis. Meskipun subjek dalam penelitian Herdiyanti dkk. (2018) terbatas dan berbeda dengan penelitian ini, namun hasilnya konsisten dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan resiliensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan adanya kemungkinan yang lebih besar bahwa motivasi kerja dengan resiliensi

memang memiliki hubungan yang positif dan signifikan pada subjek yang lebih luas.

Resnick (2018) menegaskan bahwa individu memerlukan motivasi untuk menjadi resilien. Hal ini menjadi indikasi bahwa hubungan antara motivasi dengan resiliensi direfleksikan pada pengaruh motivasi terhadap resiliensi. Pernyataan Resnick (2018) sejalan dengan hasil penelitian ini yang menemukan adanya pengaruh motivasi kerja sebesar 17,2% terhadap resiliensi mahasiswa Generasi Z yang menjalani perkuliahan dan program Magang Industri.

Resiliensi dan motivasi merupakan konsep yang terpisah namun terkait, dan secara bersamaan menjadi sebuah kunci untuk kesejahteraan emosional individu (Resnick, 2018). Peningkatan motivasi kerja pada mahasiswa Generasi Z di Indonesia yang mengikuti magang industri dapat membantu meningkatkan resiliensi sekaligus kesejahteraan emosional mereka. Langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi kerja mahasiswa adalah dengan menciptakan lingkungan kerja nyaman dan mendukung, memberikan konten pekerjaan yang menarik, menyalurkan kesempatan bagi mereka untuk berkembang, serta memberikan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mereka (Fratričová & Kirchmayer, 2018; Riggio, 2018).

### Kesimpulan

Penelitian ini mengangkat dua variabel, yaitu motivasi kerja dan resiliensi, pada mahasiswa magang Generasi Z di Indonesia (lahir tahun 1997-2012). Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dan resiliensi, dengan koefisien korelasi *Spearman* sebesar  $r_s(147) = 0,464$  dan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi motivasi kerja mahasiswa magang Gen Z, semakin tinggi pula tingkat resiliensinya, dan begitu pun sebaliknya. Meskipun kedua variabel tidak terdistribusi normal, uji linearitas menunjukkan hubungan linear dengan signifikansi 0,802 ( $p > 0,05$ ), menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi dengan resiliensi yang tinggi pada mahasiswa Gen Z yang mengikuti program magang industri di Indonesia.

**Keterbatasan dan Saran.** Adapun keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti dalam mengumpulkan responden. Hal ini berakibat pada data demografis responden yang sebagian besar berasal dari pulau Jawa. Oleh karena itu, terdapat kemungkinan bahwa hasil penelitian ini kurang dapat digeneralisasikan kepada mahasiswa magang di Indonesia secara umum, karena mahasiswa magang di luar

pulau Jawa bisa saja memiliki tingkat motivasi kerja dan resiliensi yang berbeda. Masalah ini juga dapat dikaitkan dengan hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Artinya, ada kemungkinan bahwa penelitian ini hanya mendapatkan responden dengan tingkat motivasi kerja yang cenderung rendah dan tingkat resiliensi yang cenderung tinggi. Kemungkinan lain yang dapat menyebabkan terjadinya distribusi data tidak normal adalah responden yang menjawab secara ekstrem, dalam arti banyak menggunakan jawaban “Sangat tidak setuju” atau “Sangat setuju”. Terkadang, responden yang menjawab secara ekstrem bisa saja kurang serius dalam mengisi kuesioner sehingga menghasilkan data yang kurang akurat.

Sebagai saran untuk penelitian mendatang yang akan menguji variabel serupa, peneliti dapat berfokus untuk menguji subjek pada daerah yang lebih spesifik, misalnya pada salah satu pulau atau provinsi besar di Indonesia. Jika peneliti selanjutnya tetap memilih untuk menguji mahasiswa magang di Indonesia secara umum, disarankan untuk meraih responden di seluruh pulau-pulau besar Indonesia seperti Jawa, Sumatra, Kalimantan, Sulawesi, hingga Papua. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan mencari dan menghubungi

mahasiswa magang pada universitas di pulau-pulau tersebut baik secara personal atau melalui komunitas tertentu. Bila memungkinkan, peneliti juga dapat mengunjungi universitas di berbagai pulau secara langsung. Jangkauan responden yang lebih luas seperti ini memperbesar kemungkinan untuk mendapatkan responden yang memiliki tingkat motivasi kerja dan resiliensi lebih variatif, sehingga distribusi data yang normal pun semakin mungkin untuk didapatkan. Saran lain yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah penggunaan subjek yang berbeda, seperti dengan karyawan di perusahaan yang lebih merasakan pentingnya motivasi kerja. Saran ini diberikan karena umumnya karyawan di perusahaan memiliki tantangan kerja yang lebih besar dibandingkan mahasiswa magang, sehingga tingkat motivasi kerja mereka kemungkinan akan lebih akurat.

#### Daftar Pustaka

- Aiken, L. R. (1994). *Psychological testing and assessment* (8th ed.). Allyn and Bacon.
- Ang, W. H. D., Shorey, S., Lopez, V., Chew, H. S. J., & Lau, Y. (2021). Generation Z undergraduate students' resilience during the COVID-19 pandemic: A qualitative study. *Current Psychology*, *41*(11), 8132–8146.
- <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01830-4>
- Angeles, I. T., & Perkins, R. J. M. (2023). Intergenerational differences on resilience, sense of coherence, and self-efficacy coping of family during COVID-19 crisis: A salutogenic perspective. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05115-w>
- Astuti, L. D. P., & Sherly. (2022, Agustus 25). Nadiem Makarim minta mahasiswa baru ikuti program Kampus Merdeka. *Viva*. <https://www.viva.co.id/edukasi/1513457-nadiem-makarim-mintamahasiswa-baru-ikuti-program-kampus-merdeka>
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan alat ukur*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Jumlah penduduk menurut wilayah, klasifikasi generasi, dan jenis kelamin, Indonesia, 2020*. Badan Pusat Statistik. <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2/0/0>
- Baert, B. S., Neyt, B., Siedler, T., Tobback, I., & Verhaest, D. (2021). Student internships and employment opportunities after graduation: A field experiment. *Economics of*

- Education Review*, 83, 102141.  
<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102141>
- Connor, K. M., & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Crocker, L. M., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Wadsworth Publishing Company.
- Dewi, D. K., Savira, S. I., Satwik, Y. W., & Khoirunissa, R. Z. (2022). Profil perceived academic stress pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(3), 395-402. <https://doi.org/10.26740/jppt.v13n3.p395-403>
- Dimock, M. (2019, Januari 17). *Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- El-Hashash, E. F., & Shiekh, R. H. A. (2022). A comparison of the Pearson, Spearman Rank and Kendall Tau correlation coefficients using quantitative variables. *Asian Journal of Probability and Statistics*, 20(3), 36-48. <https://doi.org/10.9734/ajpas/2022/v20i3425>
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku organisasi: Teori, aplikasi, dan kasus*. Alfabeta Bandung.
- Fauziah, A., & Widodo, P. B. (2022). Hubungan antara resiliensi dengan motivasi berprestasi pada atlet mahasiswa jalur prestasi di Semarang. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1*, 11(2), 97–101. <https://doi.org/10.14710/empati.2022.34431>
- Fratricová, J., & Kirchmayer, Z. (2018). Barriers to work motivation of Generation Z. *Journal of Human Resource Management*, 21(2), 28–39. <https://doaj.org/article/7879e70181c944579488d0e645f9a3eb>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B. (2018). *Research methods for the behavioral sciences* (6th ed.). Cengage Learning.
- Harari, T. T., Sela, Y., & Bareket-Bojmel, L. (2022). Gen Z during the COVID-19 crisis: A comparative analysis of the differences between Gen Z and Gen X in resilience, values and attitudes. *Current Psychology*, 42(28), 24223–24232. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03501-4>

- Hendriani, W. (2019). *Resiliensi psikologis: Sebuah pengantar*. Prenadamedia Group
- Herdiyanti, E., Novianti, R., & Puspitasari, E. (2018). Hubungan motivasi kerja dengan resiliensi pendidik TK di Kecamatan Bengkalis Kabupaten Bengkalis. *PAUD Lectura*, 2(1), 16–30.  
<https://doi.org/10.31849/paudlectura.v2i01.1988>
- Islahuddiny, B. M., Dewi, F. I. R., & Sari, M.P. (2022). Peranan stres akademik terhadap subjective well-being dengan perceived social support sebagai moderator pada mahasiswa magang atau bekerja. *Provitae Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(2), 116-136.  
<https://doi.org/10.24912/provitae.v15i2.20894>
- Kasali, R. (2017). *Strawberry Generation*. Mizan.
- Kotera, Y., Aledeh, M., Barnes, K., Rushforth, A., Adam, H., & Riswani, R. (2022). Academic motivation of Indonesian university students: Relationship with self-compassion and resilience. *Healthcare*, 10(10).  
<https://doi.org/10.3390/healthcare10102092>
- Mehrens, W. A., & Lehmann, I. J. (1991). *Measurement and evaluation in education and psychology* (4th ed.). Wadsworth Publishing Company.
- Mostafa, H., & Lim, Y. (2020). Examining the relationship between motivations and resilience in different international student groups attending US universities. *Journal of International Students*, 10(2), 306–319.  
<https://doi.org/10.32674/jis.v10i2.603>
- Naga, D. S. (2012). *Teori sekor pada pengukuran mental* (2nd ed.). PT Nagarani Citrayasa.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Prihatina, R. (2022, Maret 11). *Generasi Strawberry, generasi kreatif nan rapuh dan peran mereka di dunia kerja saat ini*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia.  
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-pekalongan/baca-artikel/14811/Generasi-Strawberry-Generasi-Kreatif-Nan-Rapuh-dan-Peran-Mereka-Di-Dunia-Kerja-Saat-Ini.html>
- Primasari, I., Hoeboer, C. M., Bakker, A., & Olf, M. (2022). Validation of the Indonesian resilience evaluation scale in an undergraduate student population. *BMC Public Health*, 22(1).



- <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14769-3>
- Resnick, B. (2018). The relationship between resilience and motivation: Concepts, research, and outcomes. Dalam *Resilience in Aging* (hal. 221–244). [https://doi.org/10.1007/978-3-030-04555-5\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-030-04555-5_12)
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to industrial/organizational psychology* (7th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315620589>
- Saraswati, K. D. H. (2017). Perilaku kerja, perceived stress, dan social support pada mahasiswa internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(1), 216-222. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.352>
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Jaya.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768.
- <https://doi.org/10.1213/anSuseno.0000000000002864>
- Siagian, S. P. (2017). *Prinsip-prinsip dasar manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Binarupa Aksara.
- Suseno, M. N. (2019). Pengujian psikometri skala psikologi: Motivasi kerja dan motivasi spiritual. Dalam *Institutional Repository UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. [https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/36622/1/HKI\\_MI\\_FTAH\\_2\\_PENGUJIAN%20PSIKOMETRIS%20SKALA%20PSIKOLOGI\\_MOTIVASI%20KERJA\\_MOTIVASI%20SPIRITUAL.pdf](https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/36622/1/HKI_MI_FTAH_2_PENGUJIAN%20PSIKOMETRIS%20SKALA%20PSIKOLOGI_MOTIVASI%20KERJA_MOTIVASI%20SPIRITUAL.pdf)
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian sumber daya manusia*. Buku Sera.
- Tolani, K. C., Patil, K. (2022). A study of self-efficacy and resilience amongst generation Z in IT sector. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 9(11). <https://www.jetir.org/papers/JETIR211539.pdf>
- Van Der Meer, C. A. I., Brake, H. T., Van Der Aa, N., Dashtgard, P., Bakker, A., & Olf, M. (2018). Assessing psychological resilience: Development and psychometric properties of the English and Dutch version of the Resilience Evaluation Scale (RES). *Frontiers in Psychiatry*,

9.

<https://doi.org/10.3389/fpsy.2018.00>

169

Wilks, S. E. (2008). Resilience amid academic stress: The moderating impact of social support among social work students. *Advances in Social Work*, 9(2), 106–125. <https://doi.org/10.18060/51>

Zeng, D., Takada, N., Hara, Y., Sugiyama, S., Ito, Y., Nihei, Y., & Asakura, K. (2022). Impact of intrinsic and extrinsic motivation on work engagement: A cross-sectional study of nurses working in long-term care facilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1284. <https://doi.org/10.3390/ijerph190312>

84