Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 3 (2025): Oktober, 1773-1778
DOI: 10.33087/jiubj.v25i3.6382

Pengaruh Kemandirian, Motivasi, dan Kepribadian terhadap Pengembangan Karir Gen Z di PT Bilah Baja Makmur Abadi

[1]Jocelyne, [1]Dhita Adriani Rangkuti*, [1]Shella, [2]Tiara Reizsa Adhitya
[1]PUI PT Human Resource Management Research And Innovation Center, Universitas Prima Indonesia
[2]Universitas Sumatera Utara
*Correspondence : dhitaadriani22@gmail.com

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemandirian, motivasi, dan kepribadian terhadap pengembangan karir karyawan Generasi Z pada PT Bilah Baja Makmur Abadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik *purposive sampling* dengan sampel 67 responden karyawan Gen Z melalui kuesioner. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kemandirian, motivasi, dan kepribadian secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Bilah Baja Makmur Abadi

Kata kunci : Kemandirian, Motivasi, Kepribadian, Pengembangan Karir, Gen Z

ABSTRACT
This study aims to analyze the influence of independence, motivation, and personality on the career development of Generation Z employees at PT Bilah Baja Makmur Abadi. This study used a quantitative approach and purposive sampling technique, with a sample of 67 Gen Z employees using a questionnaire. The results of multiple linear regression indicate that independence, motivation, and personality, both partially and simultaneously, have a significant influence on career development at PT Bilah Baja Makmur Abadi.

***Keywords** : Independence, Motivation, Personality, Career Development, Gen Z*

PENDAHULUAN

PT Bilah Baja Makmur Abadi, distributor besi dan baja konstruksi terkemuka di Sumatera Utara sejak 1989, kini menghadapi tantangan dalam mengelola karyawan Generasi Z yang memiliki kebutuhan unik seperti fleksibilitas, makna kerja, dan pengembangan diri berkelanjutan. Untuk menjawab tantangan ini, perusahaan perlu memahami bagaimana mendukung pengembangan karir karyawan Gen Z, yang tidak hanya diukur dari kenaikan jabatan atau gaji, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan memberikan ruang bagi kemandirian, motivasi, dan kesesuaian dengan kepribadian. Motivasi dapat dipahami sebagai kondisi internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu, serta mempertahankan ketertarikan dalam suatu aktivitas (Dewi, 2021).

Kemandirian didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengambil tanggung jawab dan membuat keputusan secara mandiri, yang mencakup keberanian dan tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan hidup (Fahlevi et al, 2024), sedangkan dalam penelitian Zuroidah (2022) menyebutkan bahwa kemandirian adalah kemampuan seseorang untuk mengelola diri sendiri dalam konteks sosial dan psikologis sehingga mampu menjalankan fungsi kehidupannya tanpa ketergantungan berlebihan, dan kepribadian merupakan sistem dinamis yang mencakup aspek psikologis dan biologis, membentuk respons unik individu terhadap lingkungan sekitar.

Kepribadian adalah nilai sebagai stimulus sosial, kemampuan menampilkan diri secara mengesankan (Mahardika & Kistyanto, 2020). Sedangkan menurut Feist & Feist (2017) kepribadian adalah pola karakteristik dari pikiran, emosi, dan perilaku yang menetap dalam diri seseorang, serta memengaruhi cara berinteraksi dengan lingkungan, sehingga kepribadian adalah pola unik dan stabil dari cara berpikir dan berperilaku individu, sedangkan motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal) seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu menurut Maslow menyusun teori motivasi dalam bentuk hierarki kebutuhan, mulai dari kebutuhan paling dasar seperti fisiologis dan keamanan, hingga kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri (Robbins & Judge, 2018).

Tanpa dukungan dari kepribadian, motivasi dan kemandirian ini, pengembangan

karier Generasi Z cenderung stagnan, atau bahkan mengalami hambatan, terutama ketika dihadapkan pada tantangan dunia kerja yang kompleks dan terus berubah. Oleh karena itu, pemahaman terhadap peran dan pengaruh kemandirian, motivasi, serta kepribadian sangat penting, baik bagi individu Gen Z sendiri, maupun bagi perusahaan yang ingin membentuk generasi pemimpin masa depan yang kompeten dan siap bersaing.

PT Bilah Baja Makmur Abadi adalah perusahaan yang berbasis di Medan, Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak di distribusi besi dan baja serta material bahan bangunan. Adapun pegawai di Perusahaan didominasi oleh Gen Z, Dimana generasi ini sangat menghargai kemerdekaan dalam bekerja, mereka ingin diberi ruang untuk membuat keputusan sendiri, merancang cara kerja mereka, dan mengelola tugas tanpa pengawasan yang terlalu ketat. *Micromanagement* dianggap kurang cocok bagi mereka. Preferensi untuk fleksibilitas seperti waktu kerja dan tempat kerja diarasa masih dirasa kurang, serta motivasi Gen Z dipicu tidak hanya oleh kompensasi finansial, tetapi juga oleh makna pekerjaan, pengakuan, peluang pengembangan diri, dan suasana kerja yang positif yang dimana motivasi tersebut belum tercakup keseluruhannya, bagitu juga pegawai gen Z di perusahaan memiliki kepribadian yang terbuka, adaptif, dan siap belajar oleh sebab itu mereka mengharapkan umpan kerja yang baik pula dari sesma pekerja dan atasan. Namun, beberapa tantangan seperti kemandirian bisa menjadi dilema bila pegawai belum memiliki pengalaman atau belum dibimbing dengan baik; motivasi bisa turun jika ekspektasi terlalu tinggi tapi fasilitas atau dukungan perusahaan kurang dan kepribadian yang sangat independen bisa juga menyebabkan kurangnya kerja tim jika tidak diarahkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kemandirian, motivasi, dan kepribadian terhadap pengembangan karir gen Z pada PT Bilah Baja Makmur Abadi.

METODE :

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional dengan sampel penelitian terdiri dari 67 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F, serta analisis koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013).

HASIL

Tabel 1 menjelaskan bahwa penelitian ini melibatkan 67 responden yang merupakan karyawan Generasi Z di PT Bilah Baja Makmur Abadi. Sebagian besar responden adalah pria (73%), sedangkan wanita berjumlah 27%. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas (69%) memiliki latar belakang pendidikan tinggi (S1–S3), sedangkan sisanya berpendidikan SMA (21%) dan diploma (10%). Dari sisi masa kerja, lebih dari separuh responden (51%) telah bekerja lebih dari dua tahun, dengan 36% memiliki masa kerja 1–2 tahun dan 13% kurang dari satu tahun. Usia responden didominasi oleh kelompok umur 25–35 tahun (58%), yang mencerminkan ciri khas Gen Z dalam dunia kerja.

Tabel 1
Deskripsi Responden

No	Deskripsi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Pria	49	73%
	Wanita	18	27%
	Total	67	100%
2	Pendidikan Terakhir		
	SMA/Sederajat	14	21%
	D1, D2, D3	7	10%
	S1, S2, S3	46	69%
	Total	67	100%
3	Lama Bekerja		
	< 1 Tahun	9	13%
	1 Tahun – 2 Tahun	24	36%
	> 2 Tahun	34	51%
	Total	67	100%
4	Umur		

< 25 Tahun	12	18%
25 Tahun – 35 Tahun	39	58%
> 35 Tahun	16	24%
Total	67	100%

Sumber: data olahan

Tabel 2
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemandirian	67	17	38	27.24	5.826
Motivasi	67	16	33	25.90	4.787
Kepribadian	67	14	28	21.54	3.062
Perkembangan Karir	67	18	38	28.96	4.666
Valid N (listwise)	67				

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 2 hasil statistik deskriptif untuk variabel penelitian menunjukkan bahwa:

1. Kemandirian memiliki nilai minimum 17 dan maksimum 38, dengan rata-rata 27,24 dan standar deviasi 5,826.
2. Motivasi berkisar antara 16–33, dengan nilai rata-rata 25,90 dan standar deviasi 4,787.
3. Kepribadian menunjukkan nilai minimum 14 dan maksimum 28, dengan rata-rata 21,54 dan standar deviasi 3,062.
4. Perkembangan Karir berkisar antara 18–38, dengan nilai rata-rata 28,96 dan standar deviasi 4,666.

Secara keselutruhan dapat dikatakan bahwa persepsi karyawan genarasi Z terhadap kemandirian, motivasi, kepribadian dan perkembangan karir berada pada kategori tinggi.

Tabel 3
Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28701067
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.045
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: data olahan

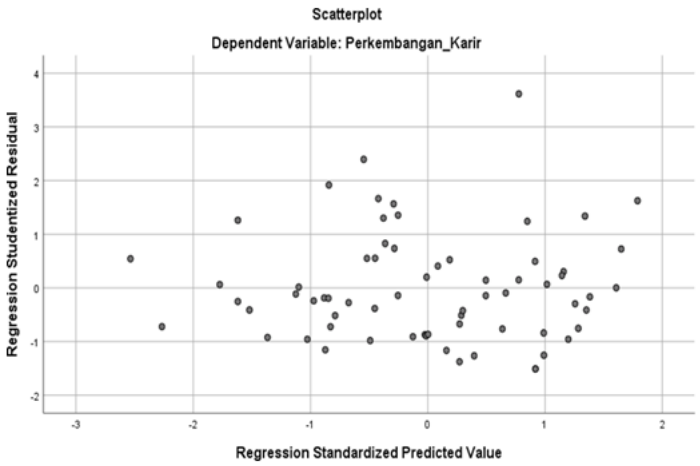
Uji normalitas mengunakan uji Kolmogorov-Smirnov, hasil pengujian yang dilakukan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melebihi 0,05, dengan nilai sebesar 0,200. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data tersebut termasuk dalam kategori berdistribusi normal. Sedangkan Tabel 4 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10; artinya tidak ada masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemandirian	.473	2.116
	Motivasi	.449	2.228
	Kepribadian	.771	1.298

Sumber: data olahan

Gambar 1 memperlihatkan bahwa grafik scatterplot memiliki pola tertentu, di mana titik p terdistribusi di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Indikasi signifikansi menunjukkan kemungkinan terjadinya heteroskedastisitas; jika nilai signifikansi melebihi tingkat kepercayaan 5%, maka heteroskedastisitas dapat dianggap tidak ada.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Grafik Scatterplot

Tabel 5
Hasil Uji Glejser

	Model	Sig.
1	(Constant)	.312
	Kemandirian	.360
	Motivasi	.566
	Kepribadian	.340

Sumber: data olahan

Tabel 5 hasil uji Glejser menunjukkan angka signifikansi 0,360 untuk kemandirian, 0,566 untuk motivasi, dan 0,340 untuk kepribadian; karena ketiga nilai ini berada > 0,05; maka model regresi dinyatakan valid dan layak digunakan karena tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga hasil analisis dapat diandalkan untuk penelitian ini.

Tabel 6
Hasil uji Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.861	2.166		.859	.394		
	Kemandirian	.410	.072	.512	5.701	.000	.473	2.116
	Motivasi	.189	.090	.194	2.108	.039	.449	2.228
	Kepribadian	.512	.107	.336	4.772	.000	.771	1.298

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 6 dapat diperoleh model penelitian ini, yaitu: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$.
Keterangan: Y = perkembangan karier; $\beta_{1,2,3}$ = koefisien dari variabel X_1, X_2 dan X_3; X_1 = variabel kemandirian; X_2 = variabel motivasi; X_3 = variabel kepribadian; ε = error
Maka, Perkembangan karir = 1,861 + 0,410(kemandirian) + 0,189(motivasi) + 0,512(kepribadian) + e

Interpretasi koefisien menunjukkan bahwa variabel kemandirian berpengaruh sebesar 41% terhadap perkembangan karir; variabel motivasi berkontribusi sebesar 18,9%; dan variabel kepribadian memberikan pengaruh sebesar 51,2%.

Tabel 6 juga menjelaskan uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial: yaitu varibel kemandirian dengan nilai t-hitung = 5,701, sig = 0,000; variabel motivasi dengan nilai t-hitung = 2,108, sig = 0,039; dan variabel kepribadian dengan t-hitung = 4,772, sig = 0,000. Ketiganya memenuhi syarat pengujian hipotesis dengan nilai signifikansi < 0,05. Tabel 7 hasil uji F menghasilkan nilai F-hitung sebesar 66,409 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), yang berarti kemandirian, motivasi, dan kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perkembangan karir. Sedankan Tabel 8 menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,748 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 74,8% variasi dalam pengembangan karir, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 7
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1091.658	3	363.886	66.409	.000
	Residual	345.208	63	5.479		
	Total	1436.866	66			

Sumber: data olahan

Tabel 8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872[a]	.760	.748	2.341

Sumber: data olahan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil data menunjukkan bahwa kemandirian, motivasi, dan kepribadian berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap pengembangan karir. Kemandirian memberikan pengaruh yang kuat terhadap kemampuan karyawan Gen Z untuk mengambil keputusan, menghadapi tantangan, dan mengelola karir secara aktif. Motivasi, terutama motivasi intrinsik, mendorong karyawan untuk terus meningkatkan diri, mencapai tujuan yang bermakna, dan tetap berkomitmen pada pekerjaannya. Kepribadian, khususnya sifat proaktif dan keterbukaan terhadap pengalaman baru, menjadi bekal penting bagi Gen Z untuk beradaptasi dengan dinamika pekerjaan serta mengambil inisiatif dalam pengembangan karir. Sehingga penelitian ini memberikan gambaran bahwa ketiga variabel psikologis internal tersebut merupakan faktor penentu penting dalam pengembangan karir karyawan.

Hasil ini juga memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Aulia et at (2024) dan Mahardika & Kistyanto (2020) yang sama-sama menegaskan peran kemandirian, motivasi, dan kepribadian dalam membentuk kesuksesan karir. Kemandirian mencerminkan kemampuan individu untuk mengambil keputusan, mengatur diri sendiri, serta bertanggung jawab atas tindakan yang diambil tanpa bergantung pada orang lain. Individu yang mandiri cenderung lebih siap menghadapi tantangan dan mampu menyelesaikan masalah secara efisien. Di sisi lain, motivasi menjadi penggerak utama yang mendorong seseorang untuk bertindak dan terus maju dalam mencapai tujuan. Motivasi yang kuat—baik intrinsik maupun ekstrinsik—menjadi bahan bakar yang menjaga konsistensi dan semangat dalam berproses, meski menghadapi hambatan. Sementara itu, kepribadian memberikan kerangka karakteristik unik pada setiap individu, seperti ketekunan, tanggung jawab, keterbukaan, atau kepercayaan diri, yang semuanya sangat memengaruhi cara seseorang menghadapi peluang dan tekanan dalam hidup. Individu dengan kepribadian positif dan stabil cenderung lebih adaptif, komunikatif, dan mampu membangun relasi yang mendukung keberhasilan. Dengan demikian, perpaduan antara kemandirian yang kuat, motivasi yang tinggi, dan kepribadian yang positif menjadi fondasi kokoh dalam meraih kesuksesan, baik

dalam bidang akademik, profesional, maupun kehidupan pribadi.

Penelitian ini juga memberikan masukan penting bagi Perusahaan untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang adaptif terhadap karakteristik Gen Z. Upaya yang dapat dilakukan antara lain membangun program pelatihan yang mendukung kemandirian, memberikan stimulus motivasi yang bersifat intrinsik, serta menyesuaikan jalur karir berdasarkan kepribadian masing-masing karyawan. Dengan cara ini, pengembangan karir karyawan Gen Z dapat berlangsung lebih terarah, berkelanjutan, dan selaras dengan tujuan organisasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemandirian, motivasi dan kepribadian terhadap pengembangan karir karyawan Gen Z pada PT Bilah Baja Makmur Abadi

DAFTAR PUSTAKA

Aulia, P., Moeliono, N., Putri, D. A. K., 2024. Pengaruh pola asuh dan motivasi terhadap produktivitas kerja generasi Z. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *7*(1), 187–196.

Dewi, N. S., 2021. *Teori motivasi. Dalam Pengantar manajemen (teori dan konsep)*. Media Sains Indonesia.

Fahlevi, R., Nurhidayatullah, D., Fitriani, A., Pranajaya, S. A., Erwan, E., Nasution, E., Hananto, I., Aini, F., Lay, A. E., 2024. *Psikologi kepribadian anak*. GET Press Indonesia.

Feist, J., Feist, G. J., 2017. *Theories of Personality*, 9th ed. McGraw-Hill Education.

Mahardika, M. D., Kistyanto, A., 2020. Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir. Forum Ekonomi. *Forum Ekonomi*, *22*(2), 185–195.

Robbins, S. P., Judge, T. A., 2018. *Organizational Behavior*, 18th ed. London: Pearson Education.

Sugiyono, 2013, *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Alfabeta

Zuroidah, E., 2022. Kemandirian Sebagai Kebutuhan Psikologis Remaja. *Maddah: Journal of Advanced Da'wah Management Research*. 1(2). 119-131.