



# PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI WILAYAH JAKARTA

**Kevin, Kevin**

Departemen Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jakarta,  
Indonesia.

[Kevinnaliu07@gmail.com](mailto:Kevinnaliu07@gmail.com)

**Kristin Handayani**

[Kristin.handayani.mm@gmail.com](mailto:Kristin.handayani.mm@gmail.com)

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

**Abstrak:** *As the youngest generation in today's workplace, Gen Z loves meaningful work and believes they can fulfill their needs only by contributing to the company they work for. Gen Z considers their skills to be high and only 1.5% considers their skills to be low. These results may be able to answer why Gen Z is confident enough to leave a job that is unsuitable and start looking for a job that suits him. This study aims to determine the effect of compensation and job satisfaction on the performance of Generation Z employees in the Jakarta Region. There are four indicators measuring compensation variables. There are four indicators measuring job satisfaction variables. There are five indicators measuring employee performance variables. This study used the method of distributing questionnaires to one hundred respondents. Using a measuring instrument to test the validity, reliability, descriptive analysis, Likert scale, classical assumption test and multiple regression analysis. Data is processed using the IBM SPSS Statistics 25 program. The results showed that compensation has no significant effect on employee performance, while job satisfaction has a significant effect on employee performance. Companies are expected to pay attention to the compensation received by employees and are expected to maintain employee job satisfaction so that they can also maintain their performance.*

**Kata kunci:** *Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia Indonesia merupakan bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia yang mengejar ketertinggalan dari bangsa lain. Dengan demikian, konsep pembangunan yang berkembang di Indonesia saat ini sangat dipengaruhi oleh tumbuhnya kesadaran yang makin kuat akan tidak terhindarnya keikutsertaan bangsa Indonesia dalam proses global yang sedang berlangsung ini. Proses ini diharapkan dapat membawa manfaat dan mendorong proses pembangunan nasional. Pembangunan bangsa yang maju dan mandiri perlu menetapkan konsep pembangunan yang bertumpu pada manusia dan masyarakatnya untuk mencapai kesejahteraan. Atas dasar itu, untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut, fokus pembangunan akan ditempatkan pada bidang ekonomi dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Sebagai generasi termuda di tempat kerja saat ini, Gen Z sangat menyukai pekerjaan yang bermakna dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka sendiri hanya dengan berkontribusi pada perusahaan tempat mereka bekerja. Generasi Z atau Gen Z adalah generasi baru yang perlahan-lahan mengambil persentase penduduk Indonesia dan akan segera memasuki dunia kerja. Hasil Sensus Penduduk 2020 yang telah dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Generasi Z saat ini mendominasi jumlah penduduk Indonesia, yaitu sebesar 27,94% dari total penduduk. Generasi Z termasuk dalam kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dan banyak anggota generasi ini yang telah memasuki usia produktif dan memasuki angkatan kerja. Sebagai tenaga kerja baru dengan karakteristik yang unik, Gen Z tentunya akan mempengaruhi pendekatan pengelolaan tenaga kerja. Perusahaan tidak dapat menggunakan sistem atau metode lama untuk mengelola karyawan dengan kepribadian yang berbeda.

Pada tahun 2021, survei terhadap mahasiswa Gen Z dilakukan oleh Tim Penelitian Pusat Karier Universitas Andalas dan Tanoto Foundation. Sebuah survei terhadap 1175 responden dari 2 provinsi di Indonesia pada standar siswa semester 5-9 menemukan bahwa 67% responden siswa Gen Z menganggap keterampilannya tinggi dan hanya 1,5% yang menganggap keterampilannya masih rendah. Hasil tersebut mungkin dapat menjawab mengapa gen Z cukup percaya diri untuk meninggalkan pekerjaan yang dirasa tidak cocok dan mulai mencari pekerjaan yang sesuai dengan dirinya. Gen Z adalah generasi yang sering berganti pekerjaan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Teori Kompensasi

Kompensasi menurut Handoko dalam Setiana (2019:68) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebagai karyawan yang telah mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, maka pihak perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi dalam bentuk apapun dilihat dari apa yang dikerjakan. Karena kompensasi dinilai dapat menghargai hasil kerja dari karyawan itu sendiri.

#### 2.1.1. Indikator Kompensasi

Berikut merupakan indikator untuk mengukur kompensasi karyawan menurut Simanora dalam Fitriah et al. (2020), yaitu:

- Gaji, balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.
- Insentif, tambahan bonus diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- Tunjangan, asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- Fasilitas, berhubungan dengan kenikmatan seperti kendaraan perusahaan, meja bekerja, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

### 2.2. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hasibuan dalam Setiana (2019:143) juga mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dimana pada hal tersebut dirasakan oleh para karyawan apabila karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja di tempat tersebut.



### 2.2.1. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan dalam Setiana (2019:148) menyatakan bahwa indikator dari kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Menyenangi pekerjaannya  
Seorang karyawan menyenangi pekerjaannya tersebut karena dirasa dapat bekerja dengan baik, serta mereka sadar akan alasan dalam memilih tujuannya tersebut.
- b. Mencintai pekerjaannya  
Seorang karyawan sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginan mereka.
- c. Moral kerja positif  
Kesepakatan batin yang muncul pada diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Disiplin kerja  
Keadaan dimana seorang karyawan menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- e. Prestasi kerja  
Merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dilaksanakannya.

### 2.3. Teori Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Setiana (2019:129) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan diberikannya tanggung jawab oleh perusahaan, seorang karyawan harus memberikan capaian yang baik untuk perusahaan itu sendiri agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### 2.3.1. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut merupakan beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Masnilayati (2018), antarlain:

- a. Kualitas, yaitu seberapa tinggi tingkat baik atau buruknya seseorang dalam mengerjakan kewajibannya.
- b. Kuantitas, yaitu hasil atau capaian yang didapat dari seorang karyawan saat bekerja dalam satu harinya.
- c. Ketepatan Waktu, yaitu seberapa disiplin karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
- d. Kerja Sama, yaitu suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang atau rekan kerja guna mencapai tujuan bersama.

## 3. METODE

### 3.1. Obyek Penelitian

Pada penelitian ini variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z yang menjadi objek dari penelitian ini. Sedangkan karyawan generasi Z dengan kisaran usia tujuh belas hingga dua puluh lima tahun di wilayah Jakarta yang menjadi subjek dari penelitian ini.

### 3.2. Desain Penelitian

Menurut Cooper & Schindler (2014:126) menyatakan bahwa desain penelitian adalah rencana awal pengumpulan, pengukuran, analisis data dan membantu peneliti untuk membuat pilihan-pilihan penting dalam penelitian. Berikut merupakan delapan pendekatan dalam desain penelitian, antaralain:

- a. **Tingkat Penyelesaian Pertanyaan Penelitian**  
Pada penelitian ini menggunakan studi yang bersifat normal, dimulai dari hiptesis atau pertanyaan penelitian serta melibatkan prosedur yang tepat dan juga spesifikasi sumber data. Desain formal bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian yang dikemukakan.
- b. **Metode Pengumpulan Data**  
Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan cara membuat serta menyebarkan sebuah kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang selanjutnya akan dikumpulkan setiap jawaban dari pertanyaan kuesioner tersebut.
- c. **Kontrol Peneliti Terhadap Variabel**  
Penelitian ini menggunakan desain ex post facto yang dimana pada desain berikut tidak memiliki kontrol untuk memanipulasi variabel, dengan kata lain hanya bisa memberitahukan apa yang sebenarnya sedang terjadi.
- d. **Tujuan studi**  
Tujuan pada penelitian ini merupakan tujuan sebab akibat yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel, yaitu pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta.
- e. **Dimensi Waktu**  
Menggunakan studi lintas bagian atau cross-sectional yang merupakan studi yang dilaksanakan satu kali dan mencerminkan suatu keadaan pada satu saat tertentu.
- f. **Cakupan Topik**  
Merupakan penelitian statistik yang dimana berusaha untuk menangkap karakteristik populasi dengan membuat kesimpulan dari karakteristik sampel dan hipotesis dalam penelitian ini diuji secara kuantitatif.
- g. **Lingkungan Penelitian**  
Lingkungan pada penelitian ini merupakan penelitian dengan kondisi lapangan, karena dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan generasi Z yang bekerja di wilayah Jakarta.
- h. **Kesadaran Persepsi Partisipan**  
Secara tidak langsung kesadaran persepsi partisipan dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Persepsi yang nyata dan tidak ada penyimpangan pada kesehariannya merupakan persepsi yang baik.

### 3.3. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Menurut Sekaran dan Bougie (2017:77-79) variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif. Sedangkan variabel terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti.



### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Desain pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan *judgement sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarluaskan secara langsung kepada 100 responden yang dikarenakan menurut Sekaran dan Bougie (2017:87) menyatakan cara praktis untuk menentukan ukuran sampel yaitu lebih besar dari 30 dan kurang dari 500.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Observasi dan menyebarkan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan tujuan untuk mendapatkan data primer. Pertanyaan yang diberikan dalam bentuk tertutup dimana responden hanya memberikan jawaban yang dibatasi dengan jawaban yang sudah disediakan, sehingga data yang diperoleh tersebut menjadi relevan dan sesuai dengan penelitian. Sumber data yang dihasilkan diperoleh dari responden karyawan generasi Z yang bekerja di wilayah Jakarta.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Tahap selanjutnya yang dilakukan setelah semua kuesioner telah terisi dan terkumpul adalah melakukan pengolahan data yang bersumber dari kuesioner tersebut. Data yang bersumber dari kuesioner merupakan data mentah yang harus diolah kembali agar mendapatkan informasi yang berguna bagi penelitian. Untuk menganalisis dan mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di wilayah Jakarta digunakanlah software SPSS 25 untuk mengolah data tersebut. Berikut adalah teknik analisis data yang digunakan untuk mempermudah proses pengolahan data, antarlain:

#### 3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang seberapa baik suatu instrument yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran & Bougie 2017:35). Kriteria yang digunakan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

#### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji bagaimana instrument pengukuran secara konsisten mengukur apapun konsep yang sedang diukur (Sekaran & Bougie 2017:35). Kriteria yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\alpha > 0,70$ , maka pernyataan dinyatakan reliabel atau terpercaya.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\alpha < 0,70$ , maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel atau tidak terpercaya.

#### 3.6.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2021:19) digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Berikut merupakan analisis deskriptif yang digunakan, antarlain:







- a. Analisis Presentase  
Analisis presentase digunakan untuk mengetahui jawaban terbanyak dalam bentuk presentase.
- b. Rata-rata hitung (*Mean*)  
*Mean* merupakan sebuah penjumlahan nilai-nilai pengamatan dalam suatu distribusi yang dibagi oleh jumlah pengamatan.

#### 3.6.4. Skala Likert

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:93). Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Berikut merupakan skala peringkat yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada Tabel 3.1 dibawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

Skala Peringkat	Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Data Kuesioner

#### 3.6.5. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas  
Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali 2021:196). Pengujian dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria dalam menentukan apakah data tersebut normal sebagai berikut:
  - (1) Apabila probabilitas  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
  - (2) Apabila probabilitas  $< 0,05$  maka data berdistribusi tidak normal
- b. Uji Multikolinearitas  
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Seharusnya model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2021:157). Kriteria untuk bebas multikolinearitas adalah sebagai berikut:
  - (1) Apabila nilai toleransi  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$ , maka tidak terdapat multikolinearitas.
  - (2) Apabila nilai toleransi  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$  maka terdapat multikolinearitas.
- c. Uji Heterokedastisitas  
Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali (2021:178) bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Berikut merupakan kriteria dalam uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:

- (1) Apabila probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- (2) Apabila probabilitas < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

### 3.6.6. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi menurut Ghozali (2021:145-146) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih serta untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random/stokastik yang berarti mempunyai distribusi probabilistik dan variabel independen/bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang). Berikut merupakan rumus analisis regresi berganda yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : Variabel kinerja karyawan
- a : Konstanta
- $\beta_1$  : Variabel Kompensasi
- $\beta_2$  : Variabel Kepuasan Kerja
- e : Term of Error

#### a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian model regresi mengenai apakah model regresi tersebut dapat digunakan atau tidak (Ghozali 2021:148). Berikut merupakan kriteria yang digunakan dalam uji f, sebagai berikut:

- (1) Taraf Sig. adalah 0,05.
- (2) Jika Sig. F < 0,05 maka model layak untuk digunakan dalam penelitian.
- (3) Jika Sig.F > 0,05 maka model tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

#### b. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2021:148-149). Berikut merupakan kriteria yang digunakan dalam menentukan apakah variabel independen signifikan atau tidak signifikan adalah sebagai berikut:

- (1) Taraf signifikansi/Sig. t ( $\alpha = 0,05$ )
- (2) Jika nilai Sig. t < 0.05 dan nilai t hitung > t tabel maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau tolak H0
- (3) Jika nilai Sig. t > 0.05 dan t hitung < t tabel maka variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau H0 diterima

#### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Ghozali (2021:147) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel



independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### 4. HASIL

##### 4.1. Analisis Deskriptif

###### 4.1.1. Data Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data kuesioner melalui *Google Form* yang disebarakan kepada 100 responden, responden dengan presentase terbanyak berasal dari 2 tahun bekerja yaitu 39%, kemudian disusul dengan < 1 tahun bekerja dengan presentase 37%, 3 tahun dengan 20%, 4 tahun dengan 3% dan yang paling sedikit 5 tahun dengan presentase 1%.

###### 4.1.2. Uji Mean

###### a. Kompensasi

Skor rata-rata tertinggi sebesar 4,31 yang menjelaskan para karyawan generasi Z sangat setuju bahwa mereka merasa puas dengan fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan.

###### b. Kepuasan Kerja

Skor rata-rata tertinggi sebesar 4,50 yang menjelaskan para karyawan generasi Z sangat setuju bahwa mereka akan melakukan yang terbaik selama bekerja.

###### c. Kinerja Karyawan

Skor rata-rata tertinggi sebesar 4,48 yang menjelaskan para karyawan generasi Z sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

##### 4.2. Uji Validitas

###### a. Kompensasi

Hasil yang didapat pada uji validitas diperoleh bahwa  $r$  Hitung >  $r$  Tabel (0,361). Dengan demikian setiap butir indikator pertanyaan pada variabel kompensasi (X1) dinyatakan valid.

###### b. Kepuasan Kerja

Hasil yang didapat pada uji validitas diperoleh bahwa  $r$  Hitung >  $r$  Tabel (0,361). Dengan demikian setiap butir indikator pertanyaan pada variabel kepuasan kerja (X2) dinyatakan valid.

###### c. Kinerja Karyawan

Hasil yang didapat pada uji validitas diperoleh bahwa  $r$  Hitung >  $r$  Tabel (0,361). Dengan demikian setiap butir indikator pertanyaan pada variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

##### 4.3. Uji Reliabilitas

###### a. Kompensasi

Hasil pengujian reliabilitas pada variabel kompensasi (X1) menyatakan bahwa nilai *Cornbach's Alpha* yaitu  $0,865 > 0,70$ . Dengan demikian variabel kompensasi (X1) dinyatakan reliabel.

###### b. Kepuasan Kerja

Hasil pengujian reliabilitas pada variabel kepuasan kerja (X2) menyatakan bahwa nilai *Cornbach's Alpha* yaitu  $0,771 > 0,70$ . Dengan demikian variabel kepuasan kerja (X2) dinyatakan reliabel.





## c. Kinerja Karyawan

Hasil pengujian reliabilitas pada variabel kinerja (Y) menyatakan bahwa nilai *Cornbach's Alpha* yaitu  $0,725 > 0,70$ . Dengan demikian variabel kinerja (Y) dinyatakan reliabel.

#### 4.4. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menyatakan nilai sig  $0,132 > 0,05$ . Dengan demikian data dinyatakan berdistribusi normal.

#### 4.5. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa:

- (1) Nilai Tolerance X1  $1,267 > 0,100$  dan VIF  $0,789 < 10,00$ , maka tidak terjadi multikolinearisme.
- (2) Nilai Tolerance X2  $1,267 > 0,100$  dan VIF  $0,789 < 10,00$ , maka tidak terjadi multikolinearisme.

#### 4.6. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa :

- (1) Variabel kompensasi (X1) memiliki Nilai Sig  $0,957 > 0,05$  Maka tidak Terjadi gejala heteroskedastisitas.
- (2) Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki Nilai Sig  $0,870 > 0,05$  Maka tidak Terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.7. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk melihat pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas, berikut merupakan hasil uji regresi linear berganda dibawah ini:

$$Y=11,187+0,016X1+0,500X2$$

#### 4.4. Uji F

Hasil uji F menyatakan bahwa nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan nilai F Hitung lebih besar dari F Tabel yaitu  $114,983 > 3,09$ , sehingga variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

#### 4.4. Uji t

Hasil uji t menyatakan bahwa :

- (1) Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai  $0,419 < 1,98472$  atau sig  $0,676 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, dengan kata lain kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- (2) Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai  $13,274 > 1,98472$  atau sig  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, dengan kata lain kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.





#### 4.5. Koefisien Determinasi

- a. Kompensasi  
Dapat dilihat bahwa nilai *R Square* variabel kompensasi sebesar 0,164 yang memiliki arti bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh sebesar 16,4% terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Kepuasan Kerja  
Dapat dilihat bahwa nilai *R Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,703 yang memiliki arti bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 70,3% terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Lainnya  
13,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### 5. Pembahasan

##### 5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil rata-rata yang telah diuji sebelumnya, skor rata-rata tertinggi yang didapat menjelaskan bahwa para karyawan generasi Z sangat setuju bahwa mereka puas dengan fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan. Walaupun mendapati skor tertinggi, nyatanya karyawan generasi Z juga sangat setuju dengan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, tunjangan hari raya, asuransi dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Sementara itu skor rata-rata terendah yang didapat menjelaskan bahwa para karyawan generasi Z merasa puas dengan gaji yang telah diberikan, meskipun mendapati skor yang rendah dibanding yang lainnya tetapi hasilnya masih berada pada rentang yang baik yaitu setuju.

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa berapapun kompensasi yang diterima oleh karyawan generasi Z tidak akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, meskipun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan diharapkan tetap memperhatikan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya. Dengan demikian H1 yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ditolak atau tidak terbukti, dalam hal ini adalah kinerja karyawan generasi Z. Hasil penelitian ini ternyata tidak sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Semmaila & Arfah (2022) yang mendapati hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu ternyata sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aromega et al. (2019) yang mendapati bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan salah satu fungsi kompensasi menurut Martoyo dalam buku Setiana (2019:69) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat menunjukkan dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan, maka dapat mendorong karyawan itu sendiri untuk melakukan tugas dan pekerjaannya ke arah yang lebih baik lagi. Namun pada hasil penelitian nyatanya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka, dengan kata lain karyawan generasi Z akan tetap melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik meskipun dengan kompensasi kurang baik.

##### 5.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil rata-rata yang telah diuji sebelumnya, kepuasan kerja mendapati hampir seluruh skor rata-rata memperoleh nilai yang sangat tinggi yaitu direntang bahwa mereka sangat setuju bahwa mereka senang dengan pekerjaan yang dilakukan, senang karena dapat bekerja dengan baik, ditempatkan sesuai kemampuannya, bertekad mencapai tujuan

perusahaan, akan melakukan yang terbaik, memberikan hasil yang baik, disiplin, menunjukkan nilai ketaatan dan ketertiban. Sementara itu skor rata-rata terendah yang didapat menjelaskan bahwa para karyawan generasi Z merasa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginan mereka, meskipun mendapati skor yang rendah dibanding yang lainnya tetapi hasilnya masih berada pada rentang yang baik yaitu setuju.

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa dengan adanya kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Z, maka dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian H2 yang menyatakan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti, dalam hal ini adalah kinerja karyawan generasi Z. Hasil penelitian ini ternyata sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra et al. (2021) yang mendapati hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fungsi kepuasan kerja menurut Luthans dalam buku Setiana (2019:147) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berfungsi untuk meningkatkan disiplin dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pada penelitian ini ternyata sesuai dengan teori tersebut, karena pada hasil data yang telah diperoleh mendapati hasil rata-rata yang sama yaitu mereka merasa disiplin pada saat bekerja dan juga bertekad untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memperoleh rentang yang dikatakan sangat setuju.

### 5.3. Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t sebelumnya yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pada t hitung, variabel kompensasi mendapati nilai t hitung sebesar 0,419 dengan nilai presentase yang cukup rendah yaitu hanya sebesar 16,4% sedangkan variabel kepuasan kerja mendapat nilai t hitung sebesar 13,274 dengan nilai presentase yang cukup tinggi yaitu sebesar 70,3%. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 70,3% sementara itu variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 16,4% saja dan 13,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini.

Berdasarkan salah satu karakteristik kinerja karyawan yang berkinerja tinggi menurut Mangkunegara dalam buku Setiana (2019:130) menyatakan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, tanggung jawab yang tinggi dapat membuat karyawan tersebut dapat dipercaya atas apa yang dikerjakan. Teori tersebut sejalan dengan karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta yang mendapati hasil bahwa rata-rata mereka sangat setuju dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja, memenuhi target yang diberikan, menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang diberikan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan juga hadir ditempat kerja dengan tepat waktu. Dengan demikian generasi Z dapat dikatakan sebagai karyawan berkinerja baik karena memiliki tanggung jawab yang tinggi pada saat bekerja.

## 6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa:





1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta. Artinya tinggi atau rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang khususnya bergenerasi Z tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Wilayah Jakarta. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan bergenerasi Z, akan semakin baik juga kinerja mereka.

**7. SARAN**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Bagi Perusahaan  
Meskipun kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, perusahaan tetap harus memberikan kompensasi yang seharusnya kepada karyawan generasi Z dan diharapkan agar perusahaan tidak memanfaatkan hal tersebut untuk mengurangi kompensasi mereka.

Berdasarkan data yang diperoleh, karyawan generasi Z akan melakukan yang terbaik selama bekerja. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kepuasan para karyawan yang bekerja terutama pada karyawan generasi Z agar mereka dapat melakukan yang terbaik setiap saat

2. Pihak Lainnya  
Bagi pihak lainnya yang tertarik untuk meneliti variabel kinerja karyawan agar dapat menambahkan variabel-variabel lain di luar kompensasi dan kepuasan kerja. Karena pada dasarnya masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi dan lainnya. Selain itu agar mendapati hasil yang lebih luas lagi, peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah responden ataupun lintas generasi seperti generasi X dan generasi milenial.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6774>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *741 Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.
- Blesstasya, F. (2022). *Skripsi: Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Progress, Jakarta Utara.*
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* (12th ed.).
- DataIndonesia.id. (2022). Ada 68,66 Juta Generasi Z di Indonesia, Ini Sebarannya. <https://DataIndonesia.Id/Ragam/Detail/Ada-6866-Juta-Generasi-z-Di-Indonesia-Ini-Sebarannya>.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Fauzief, E. & Yanuar, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Firrah, W., Putri, E., Herudiansyah, G., Fakultas, D., Dan, E., Universitas, B., & Palembang, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Rebranding Jabatan Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iii Palembang. *Jurnal Adminika*, 6(1).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badang Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Media Sains Indonesia.
- Kemendagri. (2020). *Membangun SDM Indonesia Membangun Sinergitas*. <https://www.kemendagri.go.id/membangun-sdm-indonesia-membangun-sinergitas>.
- Liputan 6. (2022). Kenali 7 Karakteristik Gen Z di Dunia Kerja, Seperti Apa? <https://www.liputan6.com/citizen6/read/5097982/kenali-7-karakteristik-gen-z-di-dunia-kerja-seperti-apa>.
- Marketeers. (2022). 4 Karakter Kerja Gen Z @Work yang Wajib Diketahui Pemilik Perusahaan. <https://www.marketeers.com/4-karakter-kerja-gen-z-work-yang-wajib-diketahui-pemilik-perusahaan/>.
- Masnilayati, L. (2018). *Skripsi: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM Dan Divisi Umum Pada PDAM Tirtanadi Medan.*
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244–255. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- pspkp.kemdikbud.go.id. (2021). Gen Z Dominan, Apa Maknanya bagi Pendidikan Kita? <https://pskp.kemdikbud.go.id/produk/artikel/detail/3133/gen-z-dominan-apa-maknanya-bagi-pendidikan-kita>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Pearson Education, Inc.







Sakitri, G. (2021). “*Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi!*”

Saputra, I. M. P. E., Hartati, P. S., & Dewi, IA. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1330–1342.

Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.

Semmarla, B., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Seluler di Kota Makassar. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 177–187. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3453>

Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Sopiah & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (D. Prabantini, Ed.; 1st ed.). Penerbit Andi.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

The Conversation. (2022). Riset : Gen Z cukup pede dengan keterampilan profesional mereka untuk masuk dunia kerja. <https://Theconversation.Com/Riset-Gen-z-Cukup-Pede-Dengan-Keterampilan-Profesional-Mereka-Untuk-Masuk-Dunia-Kerja-185809>.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**PERSETUJUAN RESUME  
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Kevin

NIM : 28190110

Tanggal Sidang : 17 April 2023

Judul Karya Akhir :

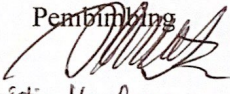
Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Karyawan Generasi Z  
Di Wilayah Jakarta

Jakarta, 21 / 4 20 23

Mahasiswa/I

Kevin  
(Kevin)

Pembimbing

  
(Kristin Handayani)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.