

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA GENERASI Z DI JABODETABEK**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: JONATHAN JASON SUSILO

NPM : 115200328

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA GENERASI Z DI JABODETABEK**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: JONATHAN JASON SUSILO

NPM : 115200328

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN

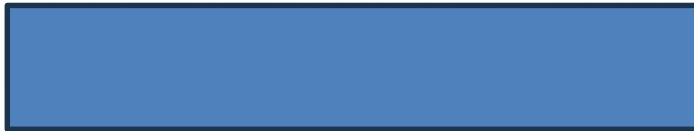


FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Jonathan Jason Susilo
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200328
Program Studi : SI MANAJEMEN



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

19 Desember 2023

6FE20AKX710000345

Jonathan Jason Susilo

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke Jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Jonathan Jason Susilo
NIM : 115200328
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GENERASI
Z DI JABODETABEK

Jakarta, 13 Desember 2023

Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Jonathan Jason Susilo
NIM : 115200328
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GENERASI
Z DI JABODETABEK

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2024
dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Carunia Mulya Firdausy Ir., M.ADE., Ph.D., Prof.
2. Anggota Penguji : Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.
Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

Jakarta, 19 Januari 2024

Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS JAKARTA

- (A) JONATHAN JASON SUSILO
- (B) *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION, AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION OF GENERATION Z IN JABODETABEK*
- (C) xviii + 93 pages, 34 tables, 3 pictures, 3 appendixes
- (D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
- (E) *ABSTRACT: Currently the world of work is seeing a major transformation with the entry of Generation Z workers who have begun to enter the world of work. Generation Z itself has unique characteristics and is different from previous generations. Job satisfaction is of course one of the things that is very important for workers because job satisfaction affect the performance of the worker. The purpose of this research is to determine the influence of the work environment, work motivation, and compensation on Generation Z job satisfaction in Jabodetabek. The total samples obtained were 251 samples obtained using the non-probability sampling method, namely purposive sampling. The data that has been obtained is then processed using structural equation modeling (SEM) analysis which is processed using SmartPLS software. The results of this study shows that work environment and compensation have a positive and significant effects on job satisfaction of Generation Z, while work motivation have a negative and significant effect on job satisfaction of Generation Z. The conclusion is that work environment, work motivation, and compensation all have an effect on Generation Z job satisfaction in Jabodetabek.*
- (F) *Work environment, work motivation, compensation, and job satisfaction*
- (G) *REFERENCES: 37 (2013-2023)*
- (H) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

- (A) JONATHAN JASON SUSILO
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GENERASI Z DI JABODETABEK
- (C) xviii + 93 halaman, 34 tabel, 3 gambar, 3 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **ABSTRAK:** Saat ini dunia kerja sedang mengalami transformasi besar dengan masuknya pekerja Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja. Generasi Z sendiri memiliki ciri khas yang unik dan berbeda dengan generasi sebelumnya. Kepuasan kerja tentunya menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi pekerja karena kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pekerja tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Jabodetabek. Total sampel yang diperoleh sebanyak 251 sampel yang diperoleh dengan menggunakan metode *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Data yang telah diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang diolah menggunakan *software* SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Generasi Z, sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Generasi Z. Kesimpulannya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi semuanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z pada Jabodetabek.
- (F) Lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja
- (G) DAFTAR PUSTAKA: 37 (2013-2023)
- (H) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

Happiness often sneaks in through a door you didn't know you left open.

Karya ini saya persembahkan untuk
Saya sendiri yang sudah mengerjakan dengan penuh perjuangan
Papi dan Mami tercinta,
Cici saya
Seluruh pengajar dan pembimbing
Serta semua teman-teman yang sudah menemani dan mendukung saya

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala berkat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu untuk memenuhi syarat akhir untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam menyusun skripsi, penulis sadar akan adanya kesulitan yang harus dihadapi dan beratnya perjuangan untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan adanya bimbingan skripsi dan juga dorongan dari pihak-pihak lain yang memiliki andil yang besar. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berjasa dalam memberikan bantuan dan dorongan guna menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd. sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, ilmu, tenaga, pikiran, dan juga bimbingan yang sangat bermanfaat bagi penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dari awal hingga akhir.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan staff pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, motivasi, dan pengalaman hidup kepada saya selama masa perkuliahan.
5. Papi dan Mami, yaitu Apong Linggardjaja Iwan dan Shirley Arief yang senantiasa memberikan saya dukungan berupa doa, materil, motivasi, dan pendampingan.
6. Saudara kandung saya, yaitu Maria Jessica Susilo yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan ilmu kepada saya.
7. Teman-teman saya, Steven Sun, Sandy Immanuel, Alexander, Nicholas, Burhan Irsali Rahmat yang telah menyemangati penulis.

8. Jefry, Vilysia, Dimas, Zenita, Steven, Aditya, Wang Yoko yang telah bersama-sama berjuang menyelesaikan skripsi.
9. Teman-teman kelas HX yang telah memberikan banyak kenangan selama kuliah.
10. Windah Basudara, DeanKT, Rio Djaja, Crispy Cendy, Rizad Immalano, Mic Marcel, Cookie Red, Aeterna yang telah menemani dengan memberikan konten-konten livestream penghibur dikala penulis sedang lelah.
11. Teman-teman pengurus komunitas Motion Ime yang selalu ada.
12. Jonathan, La Ode, Armia, Krall, Kiki, Kamel, Rahmat, Ziel, Ditto dan banyak lagi teman-teman lainnya yang telah menjadi teman perbasketan penulis.
13. Lutfi, Panpan, Kevin, Hancu, Zureyy, Alfred, Kayz, Sulthan, Ted, Inu, dan banyak lagi teman lainnya yang telah bersama menjadi pengurus Motiontopia.
14. Teman-teman lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan menemani saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Akhir kata, dengan rendah hati penulis bersedia menerima kritik dan saran, serta berharap agar skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, 19 Desember 2023

Jonathan Jason Susilo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan dan Manfaat	4
1. Tujuan.....	4
2. Manfaat.....	5
BAB II	6
LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori.....	6
B. Definisi Konseptual Variabel	6
1. Lingkungan Kerja	6
2. Motivasi Kerja.....	7

3.	Kompensasi.....	8
4.	Kepuasan Kerja	8
C.	Kaitan Antara Variabel-Variabel	9
1.	Kaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.....	9
2.	Kaitan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja.....	10
3.	Kaitan antara kompensasi dengan kepuasan kerja	11
D.	Penelitian yang Relevan	11
E.	Kerangka Pemikiran	19
F.	Hipotesis	20
BAB III	21
METODE PENELITIAN	21
A.	Desain Penelitian.....	21
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	22
1.	Populasi.....	22
2.	Teknik Pemilihan Sampel	22
3.	Ukuran Sampel.....	23
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	23
a.	Lingkungan Kerja	24
b.	Motivasi Kerja.....	24
c.	Kompensasi	25
d.	Kepuasan Kerja	25
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas	26
1.	Uji Validitas	26
2.	Uji Reliabilitas.....	31
E.	Analisis Data.....	32
1.	Multikolinearitas.....	32
2.	Koefisien Determinasi (R ²)	33
3.	<i>Predictive Relevance (Q²)</i>	33
F.	Analisis Hipotesis	33
1.	<i>Path Coefficient</i>	33
2.	<i>P-Value</i>	33

3. <i>Effect Size</i> (f^2)	34
BAB IV	35
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	35
A. Deskripsi Subjek Penelitian	35
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	36
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili	37
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	37
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per bulan	38
B. Deskripsi Objek Penelitian	39
1. Lingkungan Kerja	39
2. Motivasi Kerja	40
3. Kompensasi	41
4. Kepuasan Kerja	42
C. Hasil Analisis Data	43
1. Hasil Analisis Multikolinearitas	43
2. Hasil Analisis <i>Coefficient of Determination</i> (R^2)	43
3. Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	44
D. Hasil Uji Hipotesis	44
1. Uji Hipotesis Pertama	46
2. Uji Hipotesis Kedua	46
3. Uji Hipotesis Ketiga	47
E. Pembahasan	48
BAB V	53
PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran dan Keterbatasan	53
1. Keterbatasan	53
2. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56
Lampiran 1 Kuesioner	60

Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner	67
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS 4.....	87
Daftar Riwayat Hidup.....	92
Hasil Pemeriksaan Turnitin.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan	11
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	23
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	24
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	24
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	25
Tabel 3. 5 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	26
Tabel 3. 6 Hasil Analisis AVE Sebelum Eliminasi Indikator	27
Tabel 3. 7 Hasil Analisis AVE Sebelum Eliminasi Indikator	27
Tabel 3. 8 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Sebelum Eliminasi Indikator	28
Tabel 3. 9 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Setelah Eliminasi Indikator	28
Tabel 3. 10 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i> Sebelum Eliminasi Indikator	29
Tabel 3. 11 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i> Setelah Eliminasi Indikator	30
Tabel 3. 12 Hasil Analisis <i>Heteroit-Monotrait Ratio</i> Sebelum Eliminasi Indikator	30
Tabel 3. 13 Hasil Analisis <i>Heteroit-Monotrait Ratio</i> Setelah Eliminasi Indikator	31
Tabel 3. 14 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> Sebelum Eliminasi Indikator	31
Tabel 3. 15 Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> Sebelum Eliminasi Indikator....	32
Tabel 3. 16 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> Setelah Eliminasi Indikator	32
Tabel 3. 17 Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> Setelah Eliminasi Indikator	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	36
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili	37
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per bulan	38
Tabel 4. 6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Lingkungan Kerja	39
Tabel 4. 7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Motivasi Kerja	40
Tabel 4. 8 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kompensasi	41
Tabel 4. 9 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Kepuasan Kerja....	42
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Multikolinearitas	43

Tabel 4. 11 Hasil Analisis <i>Coefficient of Determination</i>	44
Tabel 4. 12 Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i>	44
Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	46
Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis Kedua	47
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	47
Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Hipotesis.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian.....	20
Gambar 4. 1 <i>P-value</i> Sebelum Eliminasi Indikator	45
Gambar 4. 2 <i>P-value</i> Setelah Eliminasi Indikator	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	60
Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner	67
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS 4.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Dunia kerja saat ini sedang menyaksikan transformasi besar dengan masuknya para pekerja Generasi Z yang sudah mulai masuk ke dalam dunia kerja. Generasi Z ini dikelompokkan sebagai orang-orang yang lahir antara tahun 1997 hingga tahun 2013. Generasi Z sendiri memiliki ciri-ciri yang unik sendiri yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya, meskipun begitu Generasi Z juga tetap memiliki kesamaan dengan generasi sebelumnya yaitu generasi Milenial. Generasi Z ini menjadi bagian integral yang penting dalam perusahaan-perusahaan ke depannya, memahami faktor-faktor apa saja yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja mereka adalah hal yang sangat penting bagi pengusaha dan organisasi yang akan memperkerjakan mereka dan juga mencoba mempertahankan kepuasan kerja mereka.

Generasi Z ini diketahui sebagai generasi yang paling memiliki orientasi pada prestasi yang didapatkan. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Generasi Z juga menikmati kesejahteraan ekonomi yang lebih baik, mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan lebih beragam secara etnis dan ras. Namun, Generasi Z juga menjadi generasi yang memiliki pengalaman bekerja paling sedikit dan juga paling mungkin memiliki depresi dan gangguan kecemasan. Penting bagi manajer untuk mengerti dan mengapresiasi para pekerja Generasi Z untuk memberikan mereka kepuasan yang baik di tempat mereka bekerja (Schroth, 2019). Memahami perilaku dan kebutuhan yang dimiliki oleh Generasi Z di tempat kerja akan memberikan integrasi yang lebih baik dan juga akan berujung dengan kesuksesan bersama (Chillakuri & Mahanandia, 2018). Mengelola ekspektasi dari para pekerja Generasi Z juga menjadi suatu hal yang sangat krusial dengan kepuasan kerja para pekerja Generasi Z kebanyakan Generasi Z memiliki harapan ideal mereka masing-masing tentang tempat mereka akan bekerja (Chillakuri, 2020).

Beberapa hal seperti beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, dan beberapa faktor lainnya juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari Generasi Z di tempat kerjanya. Generasi Z sendiri menyukai fleksibilitas dan kebebasan untuk mendorong produktivitas mereka dalam bekerja, selain itu kompensasi finansial juga sangat penting bagi Generasi Z (Schroth, 2019).

Aspek-aspek penentu bagi Generasi Z dalam bekerja adalah jam kerja, *work-life balance*, dan juga gaji. Aspek lainnya seperti suasana tempat kerja juga menjadi aspek yang mempengaruhi Generasi Z dalam kepuasan kerjanya (Fodor *et al*, 2018). Generasi Z juga lebih cenderung menyukai jam kerja yang lebih fleksibel (Böhlich *et al*, 2020). Selain itu, Generasi Z juga cenderung untuk tidak melakukan pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan mereka (Chillakuri, 2020).

Generasi Z membawa ekspektasi dan pengalaman yang mereka miliki ke tempat kerja dan pada akhirnya akan membentuk masa depan tempat kerja tersebut (Janssen *et al*, 2021).

Lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang cukup dan memadai, maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Taheri *et al*, 2020). Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat pada kepuasan kerja (Aoliso & Lao, 2018). Seiring terbentuknya angkatan kerja dimasa depan oleh Generasi Z, pengaruh lingkungan kerja menjadi sangat penting untuk diteliti seberapa besar tingkat signifikansinya terhadap kepuasan kerja pekerja Generasi Z.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, karyawan memiliki rasa motivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan timbul rasa puas dalam pengerjaan pekerjaannya (Wuwungan *et al*, 2017). Ali dan Anwar (2021) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penting untuk menyelidiki apakah faktor-faktor seperti fleksibilitas kerja, kompensasi yang diterima, kemungkinan pengembangan karier, dan bermacam-macam faktor lainnya berpengaruh pada motivasi kerja Generasi Z dan kemudian mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Kompensasi sendiri merupakan salah satu faktor yang penting dalam kepuasan kerja, kompensasi ini memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Ali *et al*, 2021). Kompensasi juga menjadi salah satu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini disebabkan karena kompensasi sendiri adalah hal yang sensitif dalam hubungan kerja (Harahap *et al*, 2019). Tapi kompensasi sendiri mungkin berbeda di mata Generasi Z dengan generasi-generasi sebelumnya, Generasi Z dapat memprioritaskan pengembangan karier atau fleksibilitas sebagai kompensasi yang mereka terima.

Saat ini penting bagi manajer untuk mengetahui bagaimana sikap dan keinginan Generasi Z pada tempat kerja. Pada survey yang dilakukan oleh ResumeBuilder.com terdapat hasil bahwa 74% manajer berpendapat bahwa lebih sulit untuk bekerja sama dengan Generasi Z dibandingkan dengan generasi lainnya. Selain itu, 1 dari 3 manajer juga lebih memilih untuk mempekerjakan milenial dibandingkan dengan Generasi Z (Resume Builder, 2023).

Fenomena yang terjadi pada penelitian ini disebabkan oleh kepuasan kerja Generasi Z yang rendah dan merasa tidak puas dalam bekerja (Haynes, 2023). Studi ini memiliki signifikansi untuk perusahaan atau organisasi yang ingin mengoptimalkan strategi manajemen dalam melibatkan dan juga mempertahankan karyawan Generasi Z secara efektif.

Berdasarkan dengan latar belakang di atas, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen pada penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Generasi Z di Jabodetabek”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja?

3. Batasan Masalah

Berdasarkan dengan identifikasi masalah di atas, maka berikut ini adalah pembatasan masalah dalam penelitian ini:

- a. Subjek dalam penelitian ini dibatasi yaitu hanya pada Generasi Z yang sudah bekerja atau pernah bekerja sebelumnya. Pembatasan subjek pada penelitian ini dilakukan untuk membuat pengumpulan data menjadi lebih efektif dan efisien.
- b. Variabel yang ada pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- c. Penelitian ini dibatasi pada Generasi Z yang berdomisili di Jabodetabek. Pembatasan ruang lingkup ini bertujuan untuk menghemat waktu dan mempermudah pengambilan data.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah maka berikut ini adalah rumusan masalah pada penelitian ini:

- a. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Jabodetabek?
- b. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Jabodetabek?
- c. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Jabodetabek?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bahwa:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Jabodetabek.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Jabodetabek.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Jabodetabek.

2. Manfaat

Manfaat dari adanya penelitian ini dilihat dari segi teoritis dan segi praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Membuktikan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan bagi perusahaan-perusahaan yang ada di Jabodetabek untuk mempersiapkan diri tentang strategi yang harus diterapkan dalam menghadapi angkatan kerja Generasi Z. Penelitian ini diharapkan agar perusahaan dapat siap dalam menghadapi angkatan kerja Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irma, M. Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 253-258.
- Adveni Aoliso, H. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, 9-16.
- Alvin Refaldy, R. (2023). Pengaruh Subjective Norm dan Religiosity Terhadap Purchase Intention dari Halal Brands Melalui Attitude. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1523-1533.
- Arif Rahman Hakim, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 105-115.
- Bayad Jamal Ali, G. A. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and Its Influence Job Satisfaction. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 21-30.
- Bharat Chillakuri, R. M. (2018). Generation Z Entering the Workforce: The Need for Sustainable Strategies in Maximizing Their Talent. *Human Resource Management International Digest*.
- Böhlich, S., & Axmann, R. (2020). Generation Z: A Comparative Study of the Expectations of Gen Z and the Perception of Employers. *IUBH Discussion Papers - Human Resources*.
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*.
- Dawn Janssen, S. C. (2021). Generation Z Workplace Communication Habits and Expectations. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 137-153.
- Dewantoro, A. (2019). Pengaruh Optimisme Terhadap Kemampuan Identifikasi Peluang Mahasiswa Strata Satu Pada Perguruan Tinggi di Surabaya. *AGORA*.

- Dewi Suryani Harahap, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 69-88.
- Dyah Budiastuti, A. B. (2022). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Fariborz Rahimnia, J. F. (2013). The Impact of Website Content Dimension and e-Trust on e-Marketing Effectiveness: The case of Iranian commercial saffron corporations. *Information & Management*.
- Febry Erfin Ardianti, N. Q. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 13-31.
- Hajjar, S. T. (2018). Statistical Analysis: Internal-Consistency Reliability and Construct Validity. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 46-57.
- Haynes, T. (2023, September 1). *Indeed*. Retrieved from <https://www.indeed.com:https://www.indeed.com/career-advice/news/gen-z-unhappy-at-work#:~:text=A%20Gallup%20survey%20found%20Gen,They%27re%20exhausted>.
- Insany Fitri Nurqamar, I. H. (2022). The Intention of Generation Z to Apply for a Job. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika (JBMI)*, 218-247.
- Irfandi, R. M. (2022). Respon Peserta Didik dan Guru terhadap Pengembangan Soal Berpikir Kritis Menggunakan Wondershare Quiz Creator pada Materi Hidrolisis Garam. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4432-4436.
- Italia Bunawan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 277-286.
- Joe F. Hair Jr., M. C. (2019). Assessing Measurement Model Quality in PLS-SEM Using Confirmatory Composite Analysis. *Journal of Business Research*, 101-110.

- Karina Dwi Pradita, A. H. (2019). Pengaruh Tekanan Eksternal, Ketidakpastian Lingkungan, dan Komitmen Manajemen Terhadap Penerapan Transparansi Pelaporan Keuangan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 87-100.
- Mónika Fodor, K. J. (2018). What Does It Take To Have a Successful Career Through The Eyes of Generation Z - Based on The Results of a Primary Qualitative Research. *International Journal on Lifelong Education and Leadership*.
- Muhammad Elfi Azhar, D. U. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 46-60.
- Permedi, R. H. (2019). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 966-973.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 28-40.
- Rafia Hasan Taheri, M. S. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 1-5.
- Resume Builder*. (2023, December 20). Retrieved from <https://www.resumebuilder.com>: <https://www.resumebuilder.com/3-in-4-managers-find-it-difficult-to-work-with-genz/>
- Rohimat Nurhasan, W. R. (2022). Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 122-134.
- Ronna Yulia Wuwungan, R. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*, 298-307.
- Roscoe, J. T. (1969). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. New York: Rinehart and Winston.
- Ryan, J. C. (2016). Old Knowledge for New Impacts: Equity Theory and Workforce Nationalization. *Journal of Business Research*.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 68-77.

- Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in The Workplace? *California Management Review*, 1-14.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sinaga, D. (2014). *Statistik Dasar*. Jakarta Timur: UKI PRESS.
- Susanne Böhlich, R. A. (2020). *Generation Z: A Comparative Study of The Expectations of Gen Z and The Perception of Employers*. Erfurt: IUBH Internationale Hochschule.
- Utari Ardiniamalia, M. A. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Budgetary Slack Dengan Keadilan Organisasi, Managerial Trust, dan Budget Goal Commitment Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 60-76.
- Widya Parimita, S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 125-144.

Daftar Riwayat Hidup

Nama : Jonathan Jason Susilo
Jenis Kelamin : Laki-laki
Kewarganegaraan : WNI
Agama : Katolik
Tempat/ Tanggal Lahir : Jakarta, 28 Maret 2002



Riwayat Pendidikan : 2020- sekarang Universitas Tarumanagara
2017-2020 SMAK 4 BPK Penabur Jakarta
2014-2017 SMPK 7 BPK Penabur Jakarta
2009-2014 SD Kemurnian 2 Jakarta
2008-2009 SD Kesatuan Bogor

