

**SKRIPSI**

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



**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : STEVEN SUN**

**NPM : 115200319**

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

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

**2023**

**SKRIPSI**

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



**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : STEVEN SUN**

**NPM : 115200319**

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

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

**2023**

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Steven Sun

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200319

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.

Jakarta, 16 Desember 2023



Steven Sun

#### 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 : Steven Sun  
NIM : 115200319  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MSDM  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z DI  
JAKARTA

Jakarta, 18 Desember 2023

Pembimbing,



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

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : STEVEN SUN  
NIM : 115200319  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN  
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z DI  
JAKARTA

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

1. Ketua Penguji :
2. Anggota Penguji :

Jakarta, .....

Pembimbing,

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

## ***ABSTRACT***

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

(A) STEVEN SUN

(B) *THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION IN GENERATION Z IN JAKARTA*

(C) xviii + 72 pages, 29 tables, 1 picture 5 appendixes

(D) *HRM*

(E) *ABSTRACT: This research aims to empirically test compensation, work environment, and work motivation on job satisfaction. Data was collected using an online questionnaire from 207 respondents who are Generation Z who have worked for at least 1 year in Jakarta, then processed using SmartPLS software version 4. The results of hypothesis testing show that compensation has a significant effect on job satisfaction. The work environment has a significant effect on job satisfaction. Finally, work motivation has a significant effect on job satisfaction.*

(F) *compensation, work environment, work motivation, job satisfaction*

(G) *REFERENCES: 33 (2007-2023)*

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

## ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

- (A) STEVEN SUN
- (B) PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z DI JAKARTA
- (C) xviii + 72 halaman, 29 tabel, 1 gambar, 5 lampiran
- (D) MSDM
- (E) ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner secara *online* dari 207 responden yang merupakan Generasi Z yang sudah bekerja minimal 1 tahun di Jakarta, lalu diolah menggunakan *software* smartPLS versi 4. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Terakhir motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- (F) Kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja
- (G) DAFTAR PUSTAKA: 33 (2007-2023)
- (H) Joyce Angelique Turangan S.E, M.Pd.

Don't regret when making a decision,  
because it will be meaningless



Karya sederhana ini saya persembahkan untuk  
diri saya sendiri yang sudah mengerjakan dengan penuh perjuangan,  
Papa dan Mama tercinta,  
Cici dan Koko yang saya sayangi,  
Serta teman-teman yang mendukung saya.

## KATA PENGANTAR

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

Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari adanya berbagai kesulitan yang harus dihadapi dan besarnya perjuangan untuk menyelesaikannya. Skripsi ini dapat diselesaikan melalui adanya panduan skripsi, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang berperan besar. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah berjasa dalam memberikan bantuannya guna menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Ibu Joyce Angeline Turangan S.E, M.Pd. sebagai dosen pembimbing yang bersedia memberikan waktu, tenaga, pikiran, dan bimbingan yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam penulisan penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh dosen dan *staff* pengajar yang telah berjasa memberikan bekal ilmu pengetahuan, motivasi, dan pelajaran hidup kepada saya selama masa perkuliahan.
6. Papa dan Mama, yaitu Edison dan Po Giok yang selau memberikan dukungan kepada saya berupa doa, motivasi, materi, dan kasih sayang.
7. Saudara kandung, yaitu Ervien, Surianto, Suriadi, dan Suherman yang selalu menghibur, serta memberikan dukungan dan motivasi kepada saya.
8. Chris Lee dan Frencent Kinselton sebagai teman seperjuangan dari SMA
9. Marco sebagai teman seperjuangan lomba dan menghibur saya

10. James Antonio, Willy Salim, Daffa Yussara Agusni, Amanda Angelica Putri, Gabriela Ribka Mokosandib, Anna Yulyana Chandra, Farren Aurelia, Grace Patricia, Dharma Sanjaya Kurniawan, Burhan Irsali Rahmat, Deny Osman, dan Antonius, sebagai teman seperjuangan yang telah menemani hari-hari perkuliahan saya.
11. Teman-teman kelas HX yang telah memberikan kenangan baru di hidup saya selama perkuliahan
12. Jonathan Jason Susilo, Zenita Dian Mahanani, Vilysia, Jefry Chan, dan Dimas Haryo Wicaksono sebagai teman bimbingan skripsi yang sudah berjuang bersama dari awal.
13. Teman-teman yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena memiliki banyak kekurangan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Akhir kata, dengan rendah hati penulis bersedia menerima kritik dan saran, serta berharap skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, 16 Desember 2023

Steven Sun

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	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 Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah .....	3
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah .....	4
B. TUJUAN DAN MANFAAT .....	4
1. Tujuan Penelitian.....	4
2. Manfaat .....	5
BAB II.....	6
LANDASAN TEORI .....	6
A. GAMBARAN UMUM TEORI.....	6
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL .....	6
1. Kompensasi.....	6

2. Lingkungan Kerja.....	7
3. Motivasi Kerja.....	8
4. Kepuasan Kerja .....	8
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL .....	9
1. Kaitan antara kompensasi dengan kepuasan kerja .....	9
2. Kaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja .....	9
3. Kaitan antar motivasi dengan kepuasan kerja .....	10
D. PENELITIAN YANG RELEVAN .....	10
E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	17
1. Kerangka Pemikiran.....	17
2. Hipotesis.....	18
BAB III .....	19
METODE PENELITIAN.....	19
A. DESAIN PENELITIAN .....	19
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL .....	19
1. Populasi.....	19
2. Teknik Pemilihan Sampel .....	19
3. Ukuran Sampel.....	20
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN .....	20
1. Kompensasi .....	20
2. Lingkungan Kerja.....	21
3. Motivasi Kerja.....	21
4. Kepuasan Kerja .....	22
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	23
1. Validitas.....	23
2. Relibilitas .....	28
E. ANALISIS DATA .....	29
1. Multikolinearitas .....	29
2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	29
3. <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ) .....	29

F. ANALISIS HIPOTESIS .....	30
1. <i>Path Coefficient</i> .....	30
2. <i>P-Value</i> .....	30
3. <i>Effect Size (f<sup>2</sup>)</i> .....	30
BAB IV .....	31
ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	31
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN .....	31
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	32
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir.....	32
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan.....	33
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	33
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	34
1. Kompensasi .....	34
2. Lingkungan Kerja.....	35
3. Motivasi Kerja.....	36
4. Kepuasan Kerja .....	37
C. HASIL ANALISIS DATA.....	38
1. Hasil Analisis Multikolinearitas.....	38
2. Hasil Analisis <i>Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)</i> .....	39
3. Hasil Analisis <i>Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)</i> .....	39
D. HASIL UJI HIPOTESIS .....	39
1. Uji Hipotesis Pertama .....	40
2. Uji Hipotesis Kedua .....	40
3. Uji Hipotesis Ketiga.....	41
E. PEMBAHASAN .....	42
BAB V .....	47
PENUTUP.....	47
A. KESIMPULAN.....	47
B. KETERBATASAN DAN SARAN .....	47
1. Keterbatasan.....	47

2. Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN.....	53
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	69
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan .....	10
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi .....	20
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja .....	21
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja .....	22
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	22
Tabel 3.5 Hasil Analisi AVE Sebelum Eliminasi Indikator K3, MK2, MK3, MK6, KK3, KK4 .....	23
Tabel 3.6 Hasil Analisi AVE Setelah Eliminasi Indikator K3, MK2, MK3, MK6, KK3, KK4 .....	24
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Sebelum Eliminasi Indikator K3, MK2, MK3, MK6, KK3, KK4 .....	24
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Setelah Eliminasi Indikator K3, MK2, MK3, MK6, KK3, KK4 .....	25
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i> Sebelum Eliminasi Indikator K3, MK2, MK3, MK6, KK3, KK4 .....	26
Tabel 3.10 Hasil Analisis <i>Cross Loading</i> Setelah Eliminasi Indikator K3, MK2, MK3, MK6, KK3, KK4 .....	27
Tabel 3.11 Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> Sebelum Eliminasi Indikator K3, MK2, MK3, MK6, KK3, KK4.....	28
Tabel 3.12 Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> Setelah Eliminasi Indikator K3, MK2, MK3, MK6, KK3, KK4.....	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	32
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	32
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan.....	33
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	34
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Kompensasi .....	34
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja.....	35



Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja.....	36
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja .....	37
Tabel 4.10 Hasil Analisis Multikolinearitas .....	38
Tabel 4.11 Hasil Analisis <i>Coefficient of Determination</i> .....	39
Tabel 4.12 Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i> .....	39
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Pertama .....	40
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Kedua.....	41
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Ketiga.....	41
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis .....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	18
-----------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	53
Lampiran 2: Data Objek Penelitian.....	59
Lampiran 3: Hasil Uji <i>Outer Model</i> .....	61
Lampiran 4: Data Subjek Penelitian .....	65
Lampiran 5: Hasil Uji <i>Inner Model</i> .....	67

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Keadaan dunia kerja sekarang mengalami banyak perubahan dan hal baru seperti masuknya generasi Z. Generasi Z ini juga dikenal dengan generasi NET atau iGeneration yang ada di era industri 4.0 dimana teknologi informasi menjadi fondasi dalam kehidupan masyarakat saat ini. Generasi Z kelahiran tahun 1995 hingga 2012 dan sebagian dari rentang kelahiran itu sudah memasuki dunia perkantoran. Di era yang sudah modern dan canggih tentunya tidak asing lagi bagi generasi Z yang dimana banyak menghabiskan waktu dalam internet. Dengan usia yang sudah pantas untuk mendapatkan pekerjaan di dunia kerja atau perkantoran tentunya menjadi pengalaman baru bagi mereka. Adaptasi dan juga mendapatkan tempat kerja yang nyaman menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Tidak menutup kemungkinan adanya kesenjangan dalam bekerja karena penyesuaian tersebut yang membuat generasi Z puas dalam pekerjaannya.

Tidak heran bila menjumpai sebuah perusahaan yang dimana bisa ada 3 bahkan 4 generasi dalam satu organisasi, sebagian kecil yang dari kelompok baby boomer yang mulai memasuki usia pensiun, generasi X, generasi Y, dan beberapa dari generasi Z. Perbedaan generasi dalam sebuah organisasi ataupun bisnis, tentunya adanya perbedaan pola pikir dan juga pandangan. Sudah jelas akan timbulnya kesenjangan di dalam lingkungan kerja pada generasi tua dengan generasi Z karena perbedaan pola pikir (Rachmawati, 2019). Kesenjangan yang ada akan menimbulkan ketidaknyamanan termasuk dalam teamwork, dan bahkan sampai menghambat operasional sebuah organisasi.

Dalam perusahaan sumber daya manusia merupakan penopang serta aset penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan bisa berjalan dengan baik dan bertahan karena kinerja karyawan yang optimal. Maka dari itu kepuasan karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih, penting untuk memperlakukan karyawan dengan adil dan layak demi menciptakan kepuasan kerja yang tinggi yang dimana

akan meningkatkan semangat kerja karyawan secara signifikan (Khairiyah & Annisa, 2013 dalam Setioningtyas & Dyatmika, 2020). Dengan karyawan yang merasa puas dapat menunjang hasil kerja yang memuaskan, dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ada beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Kompensasi menjadi salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi gaji dengan baik sesuai dengan usaha dan kontribusinya cenderung merasa puas. Selain besaran gaji, kompensasi juga memuat elemen-elemen seperti tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi pandangan karyawan terhadap penghargaan yang mereka dapatkan. Kompensasi merujuk pada total imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sebagai penggantian atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan (Mondy & Martochio, 2016).

Perusahaan yang mempunyai program kompensasi yang efektif dan memiliki benefit bagi karyawannya akan tidak sulit dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitasnya, dan mencegah mereka berpindah ke perusahaan lain. Program kompensasi yang kompetitif memungkinkan perusahaan untuk memotivasi karyawan dan menunjang kinerja mereka. Dengan begitu kompensasi dianggap salah satu faktor penting dalam memenuhi kepuasan kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu peran yang krusial dalam membentuk dan menunjang tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat loyalitas mereka pada organisasi, yang pada waktunya akan mempengaruhi kinerja mereka waktu menjalankan tugas serta tanggung jawab. Kepuasan kerja dapat mencerminkan bagaimana karyawan merasa keadaan kerja di dalam sebuah organisasi tempat mereka bekerja, baik itu perasan positif maupun negatif mereka terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja ini bisa berubah seiring dengan perubahan situasi dan kondisi kerja. Maka dari itu, sebuah organisasi perlu selalu berupaya untuk berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

Lingkungan kerja merujuk pada semua hal yang mana ada di sekitar pekerja dan memiliki dampak pada pelaksanaan tugas-tugas mereka seperti, kondisi

kebersihan, suhu ruangan, keamanan, pencahayaan, dan faktor lainnya (Sunyoto, 2013). Semua elemen maupun situasi di sekitar pegawai pada dasarnya ditujukan untuk memberikan dan meningkatkan kepuasan kerjanya. Maka dari itu lingkungan sangat berperan penting, karena dengan lingkungan yang positif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Motivasi kerja ialah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Kinerja dari karyawan meningkat ketika motivasinya tinggi, yang membuat lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Motivasi kerja itu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dimana mengikuti keadaan karyawan dan perlu diperhatikan agar mengarah ke arah yang positif sehingga membuat perusahaan memiliki peluang yang besar dalam mencapai tujuannya, dengan motivasi kerja yang positif akan membantu lajunya target yang dicapai perusahaan dan juga sebaliknya (Suprastini & Firdausy, 2019).

Melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang membantu perusahaan maupun organisasi dalam merancang strategi yang efektif, menarik, memotivasi terutama mempertahankan generasi Z dalam dunia kerja yang kompetitif. Jadi peneliti tertarik untuk melihat kepuasan kerja dari generasi Z terutama yang berada di Jakarta.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan diberi judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z di Jakarta”**.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini seperti berikut:

- a. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- d. Apakah kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?
- e. Apakah semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?

- f. Apakah tugas atau tanggung jawab memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja?

### **3. Batasan Masalah**

Penelitian ini memiliki ruang lingkup penelitian yang besar, maka dari itu akan dilakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini:

- a. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada generasi Z yang sudah atau pernah bekerja di perusahaan. Pembatasan pada subjek dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk pengumpulan data yang efektif dan efisien.
- b. Variabel yang diambil dalam penelitian ini yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat.
- c. Ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi hanya pada generasi Z yang berada di Jakarta. Pembatasan ruang lingkup dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk memudahkan pengambilan data, menghemat waktu dan juga biaya.

### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini seperti berikut:

- a. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di Jakarta?
- b. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di Jakarta?
- c. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di Jakarta?

## **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di Jakarta.

## **2. Manfaat**

Manfaat dari penelitian ini bisa dilihat dari segi teoritis dan segi praktis seperti berikut :

### **a. Manfaat Teoritis**

Dari penelitian ini bisa dijadikan referensi, dan juga sebagai acuan atau gambaran untuk penelitian nantinya tentang kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, dari penelitian ini semoga dapat berguna bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan konteks sama.

### **b. Manfaat Praktis**

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan referensi ataupun pertimbangan bagi perusahaan terutama yang berada di Jakarta agar memperhatikan kepuasan bagi karyawan generasi Z yang akan memasuki dunia kerja. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan yang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya terutama pada generasi Z.



## DAFTAR PUSTAKA

- Rachmawati, D. (2019). Welcoming gen Z in job world (Selamat datang generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 2019*, 1(1), 21-24.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management (Fourteenth). *England: Pearson Education Limited*.
- Sunyoto, Danang. (2013). “*Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*”. Yogyakarta : CAPS (*canter for academic publishing service*).
- Suprastini & Firdausy, C. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Sales Pt Xyz. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(2).
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. CV. Pustaka Abadi.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Ardana, Mujiati, Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Andini, S. P., & Kasmiruddin, K. (2017). *Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sedarmayanti, S. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan* (Redaksi Refika Aditama. *PT. Refika Aditama*).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: *CV. Setia Bakti*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*, Jakarta: salemba empat.
- Setyadi, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah*. Sukabumi: Haura Publishing.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28.
- Santosa, A. C., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 122-131.
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 156-163.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Turangan, J. A., Setiawan, F. P., & No., J. T. D. R. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 7(04), 36-44.
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valasindo. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 721-730.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BALI BUSANA KREASI DI KABUPATEN BADUNG). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6).
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.

- Mindari, E. (2018). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 35-41.
- Nata Wasistha, C. G., & Rahyuda, A. G. (2018). *Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).
- Sekaran, U. And Bougie, R. (2016) *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 7th Edition
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BALI BUSANA KREASI DI KABUPATEN BADUNG). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (Eighth Edition)*. *United Kingdom: Cengage Learning*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review Vol. 31, No. 1*, 2-24.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science Vol. 43, No. 1*, 115