

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Semua data didapatkan melalui peredaran kuesioner baik secara offline maupun online menggunakan media *Google Form*. Penelitian ini menerapkan metode analisis kuantitatif dengan bantuan program IBM SPSS versi 23 . Peneliti dapat memahami serta mendapatkan jawaban terkait dengan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan pada permasalahan yang telah ditemukan. Hipotesis tersebut juga bisa diterima maupun ditolak, hal ini sebanding dengan analisis dari data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diedarkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, terdapat 215 responden yang telah mengisi kuesioner, namun sebagian di antaranya bukan merupakan karyawan dari generasi Z. Oleh karena itu, dilakukan pengecekan ulang dan responden yang tidak memenuhi kriteria tersebut dikeluarkan dari kelompok data. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 190 orang dan yang akan di analisis untuk kebutuhan peneliti memakai 180 orang.

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan pada data yang telah terkumpul, responden dibagi menjadi beberapa kategori seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pekerjaan, masa kerja, dan jabatan. Di bawah ini merupakan tabel analisis karakteristik responden pada penelitian:

Tabel 4.1 Hasil Data Jenis Kelamin Responden

“Jenis Kelamin”	“Jumlah”	“%”
Laki-laki	102	56,67%
Perempuan	78	43,33%
Total	180	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Sebanyak 180 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai responden, yang terdiri dari 102 laki-laki (56,67%) dan 78 perempuan (43,33%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, sekalipun perempuan juga memiliki perbandingan yang cukup signifikan. Meskipun terdapat perbedaan jumlah antara kedua kelompok, selisihnya tidak terlalu besar, sehingga representasi kedua jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dikatakan cukup seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh mencerminkan keterlibatan baik laki-laki maupun perempuan dalam konteks penelitian yang dilakukan.

Tabel 4.2 Hasil Data Usia Responden

“Usia”	“Jumlah”	“%”
18-20 tahun	2	1,11%
21-23 tahun	38	21,11%
24-26 tahun	82	45,56%
27-29 tahun	58	32,22%
Total	180	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan data usia responden dalam penelitian ini, mayoritas berada dalam rentang 24–26 tahun, dengan jumlah 82 orang (45,56%). Kelompok usia terbesar kedua adalah 27–29 tahun, yang mencakup 58 responden (32,22%). Sementara itu, sebanyak 38 responden (21,11%) berusia 21–23 tahun, dan hanya 2 orang (1,11%) yang berusia 18–20 tahun. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada dalam usia 24–29 tahun, menunjukkan bahwa kelompok ini mendominasi penelitian. Sementara itu, jumlah responden yang berusia 18–20 tahun sangat sedikit, sehingga keterwakilan kelompok ini dalam penelitian cukup terbatas. Secara keseluruhan, distribusi usia ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden merupakan generasi muda yang sudah berada dalam tahap awal hingga pertengahan karier mereka.

Tabel 4.3 Hasil Data Pendidikan Terakhir Responden

“Pendidikan Terakhir”	“Jumlah”	“%”
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA/SMK	118	65,56%
Diploma (D1/D2/D3)	32	17,78%
Diploma 4 (D4)/Sarjana (S1)	30	16,67%
Magister (S2)	0	0%
Total	180	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berasal dari lulusan SMA/SMK dengan jumlah mencapai 118 orang (65,56%), diikuti oleh lulusan Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 32 orang (17,78%), serta 30 orang (16,67%) yang memiliki gelar Diploma 4 (D4) atau Sarjana (S1). Tidak ada responden dengan pendidikan terakhir SD, SMP, maupun Magister (S2). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di kedai kopi berasal dari lulusan pendidikan menengah, sementara lulusan diploma dan sarjana masih ada, meskipun jumlahnya lebih kecil. Tidak adanya responden dengan pendidikan dasar maupun magister mengindikasikan bahwa pekerjaan ini lebih banyak diminati oleh individu dengan latar belakang pendidikan menengah hingga awal perguruan tinggi.

Tabel 4.4 Hasil Data Status Pekerjaan Responden

“Status Pekerjaan”	“Jumlah”	“%”
Karyawan Tetap	98	58,89%
Karyawan Kontrak	82	41,11%
Total	180	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan data status pekerjaan responden, mayoritas merupakan karyawan tetap, dengan jumlah 98 orang (58,89%), sementara 82 responden (41,11%) berstatus sebagai karyawan kontrak. Berdasarkan hasil ini,

memperlihatkan lebih dari separuh responden bekerja sebagai karyawan tetap sedangkan sisanya masih bekerja dengan sistem kontrak. Meskipun jumlah karyawan tetap lebih banyak, perbandingan karyawan kontrak juga cukup signifikan, yang mencerminkan bahwa sistem kerja di kedai kopi masih cukup fleksibel dan banyak pekerja yang belum memiliki status kepegawaian permanen. Hal ini juga dapat mengindikasikan bahwa industri ini memberikan kesempatan kerja bagi berbagai jenis pekerja, baik yang mencari pekerjaan jangka panjang maupun yang hanya bekerja dalam periode tertentu.

Tabel 4.5 Hasil Data Masa Kerja Responden

“Masa Kerja”	“Jumlah”	“%”
1-2 tahun	49	27,22%
3-5 tahun	131	72,78%
>5 tahun	0	0%
Total	180	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Dari seluruh responden, sebanyak 131 orang diantaranya yang berpengalaman kerja dalam rentang waktu 3 sampai 5 tahun (72,78%), sementara 49 orang (27,22%) memiliki pengalaman kerja 1–2 tahun. Tidak ada responden yang bekerja lebih dari 5 tahun. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di kedai kopi memiliki pengalaman yang cukup, sementara sebagian lainnya masih tergolong baru. Tidak adanya responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun mengindikasikan bahwa pekerjaan di sektor ini cenderung bersifat sementara atau sebagai langkah awal sebelum beralih ke peluang lain.

Tabel 4.6 Hasil Data Jabatan Responden

“Jabatan”	“Jumlah”	“%”
Barista	112	62,22%
Digital Marketing	19	10,56%
Kasir	21	11,67%
Manajer	28	15,56%

Total	180	100%
-------	-----	------

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Mayoritas responden bekerja sebagai barista sebanyak 112 orang (62,22%), diikuti oleh manajer sebanyak 28 orang (15,56%), kasir sebanyak 21 orang (11,67%), dan digital marketing sebanyak 19 orang (10,56%). Data ini menunjukkan bahwa posisi barista adalah yang paling dominan di kedai kopi, sementara peran lain seperti kasir, digital marketing, dan manajer memiliki jumlah yang lebih sedikit. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di kedai kopi berfokus pada penyajian minuman, sementara peran administratif dan pemasaran hanya diisi oleh sebagian kecil karyawan.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Pada bab di bagian ini, akan menjelaskan mengenai statistik deskriptif yang sudah diolah dan akan diinterpretasikan. Menyajikan penjelasan dan berfokus kepada penilaian yang telah dilakukan oleh para responden terhadap nilai variabel Kompensasi, Pengembangan Karier, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja. Berikut merupakan penjelasan mengenai hasil terkait deskriptif:

4.1.2.1 Variabel Kompensasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kompensasi

	“N”	“Mean”	“Min”	“Max”	“Std. Deviation”
K1	180	3.53	1	5	1.322
K2	180	3.49	1	5	1.322
K3	180	3.33	1	5	1.214
K4	180	3.37	1	5	1.298

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.7, dijelaskan bahwa angka minimum yang terdapat pada indikator variabel kompensasi ialah 1, di mana hal tersebut menunjukkan apabila indikator tersebut memiliki jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan nilai maksimum yang terdapat pada indikator variabel kompensasi ialah 5, di mana

hal tersebut menunjukkan apabila indikator tersebut memiliki jawaban “Sangat Setuju”. Merujuk pada angka standar deviasi yaitu 1.322 untuk item K1, 1.322 untuk item K2, 1.214 untuk item K3, dan 1.298 untuk item K4. Hasil yang telah diperoleh mengindikasikan bahwa adanya jawaban pada setiap item pernyataan dari variabel kompensasi dengan jawaban yang bervariasi serta nilai standar deviasi jauh dari nol.

Terdapat nilai mean yang ada di dalam variabel kompensasi yaitu 3.53 untuk item K1, 3.49 untuk item K2, 3.33 untuk item K3, dan 3.37 untuk item K4. Untuk nilai terendah pada nilai rata-rata (mean) yaitu terdapat pada indikator K3 di angka 3.33, hal tersebut menjelaskan bahwa secara keseluruhan para responden tidak setuju dengan pernyataan “Tunjangan yang saya terima dari perusahaan telah mencukupi kebutuhan saya”. Memperlihatkan para responden tidak menyetujui pada tunjangan yang diterima telah mencukupi kebutuhan mereka.

Di sisi lain, nilai rata-rata (mean) tertinggi yaitu terdapat pada indikator K1 sebesar 3.53, hal tersebut menjelaskan bagaimana para responden setuju dengan pernyataan “Saya merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja saya”. Memperlihatkan bahwa para responden menyetujui pada gaji yang mereka terima sudah sesuai.

4.1.2.2 Variabel Pengembangan Karier

Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Pengembangan Karier

	“N”	“Mean”	“Min”	“Max”	“Std. Deviation”
PK1	180	3.37	1	5	1.286
PK2	180	3.26	1	5	1.261
PK3	180	3.39	1	5	1.292
PK4	180	3.41	1	5	1.293
PK5	180	3.40	1	5	1.289

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Dijelaskan apabila angka minimum yang terdapat pada indikator variabel kompensasi ialah 1, di mana hal tersebut menunjukkan apabila indikator tersebut memiliki jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan nilai maksimum yang terdapat pada indikator variabel kompensasi ialah 5, di mana hal tersebut menunjukkan apabila indikator tersebut memiliki jawaban “Sangat Setuju”. Merujuk pada angka standar deviasi yaitu 1.286 untuk item PK1, 1.261 untuk item PK2, 1.292 untuk item PK3, 1.293 untuk item PK4, dan 1.289 untuk item PK5. Hasil yang telah diperoleh mengindikasikan bahwa adanya jawaban pada setiap item pernyataan dari variabel kompensasi dengan jawaban yang bervariasi serta nilai standar deviasi jauh dari nol.

Terdapat nilai mean yang ada di dalam variabel kompensasi yaitu 3.37 untuk item PK1, 3.26 untuk item PK2, 3.39 untuk item PK3, 3.41 untuk item PK4, dan 3.40 untuk item PK5. Untuk nilai terendah pada nilai rata-rata (mean) yaitu terdapat pada indikator PK2 di angka 3.26, hal tersebut menjelaskan bahwa secara keseluruhan para responden tidak setuju dengan pernyataan “Saya memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan kenaikan jabatan di perusahaan ini”. Memperlihatkan para responden tidak menyetujui dalam memiliki kesempatan terkait jabatan yang ada di kedai kopi tempat mereka bekerja.

Di sisi lain, nilai rata-rata (mean) tertinggi yaitu terdapat pada indikator PK4 sebesar 3.41, hal tersebut menjelaskan bagaimana para responden setuju dengan pernyataan “Program peningkatan disiplin kerja yang diterapkan perusahaan membantu saya menjadi lebih profesional”. Memperlihatkan bahwa para responden menyetujui pada peningkatan disiplin kerja yang diterapkan.

4.1.2.3 Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

	“N”	“Mean”	“Min”	“Max”	“Std. Deviation”
BO1	180	3.34	1	5	1.234
BO2	180	3.43	1	5	1.308
BO3	180	3.44	1	5	1.233

BO4	180	3.42	1	5	1.303
BO5	180	3.38	1	5	1.247

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.9, dijelaskan bahwa angka minimum yang terdapat pada indikator variabel kompensasi ialah 1, di mana hal tersebut menunjukkan apabila indikator tersebut memiliki jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan nilai maksimum yang terdapat pada indikator variabel kompensasi ialah 5, di mana hal tersebut menunjukkan apabila indikator tersebut memiliki jawaban “Sangat Setuju”. Merujuk pada angka standar deviasi yaitu 1.234 untuk item BO1, 1.308 untuk item BO2, 1.233 untuk item BO3, 1.303 untuk item BO4, dan 1.247 untuk item BO5. Hasil yang telah diperoleh mengindikasikan bahwa adanya jawaban pada setiap item pernyataan dari variabel kompensasi dengan jawaban yang bervariasi serta nilai standar deviasi jauh dari nol.

Terdapat nilai mean yang ada di dalam variabel kompensasi yaitu 3.34 untuk item BO1, 3.43 untuk item BO2, 3.44 untuk item BO3, 3.42 untuk item BO4, dan 3.38 untuk item BO5. Untuk nilai terendah pada nilai rata-rata (mean) yaitu terdapat pada indikator BO1 di angka 3.34, hal tersebut menjelaskan bahwa secara keseluruhan para responden tidak setuju dengan pernyataan “Perusahaan mendorong saya untuk memiliki keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas”. Memperllihatkan para responden tidak menyetujui bahwa di tempat kerjanya mereka mendapatkan dorongan untuk memiliki keyakinan terhadap tugas-tugas yang dikerjakan.

Di sisi lain, nilai rata-rata (mean) tertinggi yaitu terdapat pada indikator BO3 sebesar 3.44, hal tersebut menjelaskan bagaimana para responden setuju dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan dukungan yang membantu saya dalam mengelola emosi dalam menghadapi tekanan kerja”. Memperllihatkan bahwa para responden menyetujui bahwa di tempat kerja mereka mendapatkan dukungan dalam mengelola emosi karena pekerjaan.

4.1.2.4 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

	“N”	“Mean”	“Min”	“Max”	“Std. Deviation”
KK1	180	3.47	1	5	1.279
KK2	180	3.36	1	5	1.319
KK3	180	3.39	1	5	1.327
KK4	180	3.37	1	5	1.303

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.10, dijelaskan bahwa angka minimum yang terdapat pada indikator variabel kompensasi ialah 1, di mana hal tersebut menunjukkan apabila indikator tersebut memiliki jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan nilai maksimum yang terdapat pada indikator variabel kompensasi ialah 5, di mana hal tersebut menunjukkan apabila indikator tersebut memiliki jawaban “Sangat Setuju”. Merujuk pada angka standar deviasi yaitu 1.279 untuk item KK1, 1.319 untuk item KK2, 1.327 untuk item KK3, dan 1.303 untuk item KK4. Hasil yang telah diperoleh mengindikasikan bahwa adanya jawaban pada setiap item pernyataan dari variabel kompensasi dengan jawaban yang bervariasi serta nilai standar deviasi jauh dari nol.

Terdapat nilai mean yang ada di dalam variabel kompensasi yaitu 3.47 untuk item KK1, 3.36 untuk item KK2, 3.39 untuk item KK3, dan 3.37 untuk item KK4. Untuk nilai terendah pada nilai rata-rata (mean) yaitu terdapat pada indikator KK2 di angka 3.36, hal tersebut menjelaskan bahwa secara keseluruhan para responden tidak setuju dengan pernyataan “Saya merasa promosi di perusahaan ini sudah berjalan dengan adil”. Memperlihatkan para responden tidak menyetujui terhadap promosi yang diberikan.

Di sisi lain, nilai rata-rata (mean) tertinggi yaitu terdapat pada indikator KK1 sebesar 3.47, hal tersebut menjelaskan bagaimana para responden setuju dengan pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat

ini”. Memperllihatkan bahwa para responden menyetujui bahwa mereka merasakan kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Hasil ini menjelaskan tentang bagaimana sebuah instrumen digunakan untuk memenuhi standar dari pengukuran yang sudah ditetapkan. Jikalau $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, dijelaskan apabila instrumen itu dianggap benar adanya dan layak untuk digunakan. Begitupun sebaliknya, jika $r\text{-hitung}$ lebih rendah dari $r\text{-tabel}$ ($r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$), maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut dianggap tidak valid. Riset yang telah dilakukan mencakup 180 responden dengan $N = 180$ dan df dihitung sebagai $n - 2$ ($180 - 2$), maka nilai $r\text{-tabel}$ pada taraf signifikansi 0.05 melalui $df = 178$ yaitu 0.1463

1. Uji Validitas Kompensasi

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kompensasi

“Item”	“(r-hitung)”	“(r-tabel)”	“Keterangan”
K1	0.862	0.1463	Valid
K2	0.902	0.1463	Valid
K3	0.847	0.1463	Valid
K4	0.874	0.1463	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji yang terdapat pada tabel 4.11, seluruh item pada variabel kompensasi memiliki nilai $r\text{-hitung}$ lebih besar dari nilai $r\text{-tabel}$ yaitu 0.1463. Untuk item K1 sebesar 0.862, untuk item K2 sebesar 0.902, untuk item K3 sebesar 0.847, dan untuk item K4 sebesar 0.87, yang menunjukkan bahwa semua nilai melebihi nilai $r\text{-tabel}$. Oleh karena itu, semua komponen yang tersedia di dalam variabel kompensasi dinyatakan valid, di mana setiap item mampu dalam mengukur aspek-aspek yang ada di penelitian ini.

2. Uji Validitas Pengembangan Karier

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier

“Item”	“(r-hitung)”	“(r-tabel)”	“Keterangan”
PK1	0.841	0.1463	<i>Valid</i>
PK2	0.811	0.1463	<i>Valid</i>
PK3	0.868	0.1463	<i>Valid</i>
PK4	0.856	0.1463	<i>Valid</i>
PK5	0.872	0.1463	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Dilihat dalam tabel 4.12, seluruh item pada variabel pengembangan karier memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0.1463. Untuk item PK1 sebesar 0.841, untuk item PK2 sebesar 0.811, untuk item PK3 sebesar 0.868, untuk item PK4 sebesar 0.856, dan untuk item PK5 sebesar 0.872, yang menunjukkan bahwa semua nilai melebihi nilai r-tabel. Oleh karena itu, semua komponen yang tersedia di dalam variabel pengembangan karier dinyatakan valid, di mana setiap item mampu dalam mengukur aspek-aspek yang ada di penelitian ini.

3. Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

“Item”	“(r-hitung)”	“(r-tabel)”	“Keterangan”
BO1	0.853	0.1463	<i>Valid</i>
BO2	0.856	0.1463	<i>Valid</i>
BO3	0.843	0.1463	<i>Valid</i>
BO4	0.855	0.1463	<i>Valid</i>
BO5	0.867	0.1463	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Angka r-hitung untuk kelima item di dalam variabel budaya organisasi

dapat dilihat pada tabel 4.13, memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0.1463. Untuk item BO1 sebesar 0.853, untuk item BO2 sebesar 0.856, untuk item BO3 sebesar 0.843, untuk item BO4 sebesar 0.855, dan untuk item BO5 sebesar 0.867, yang menunjukkan bahwa semua nilai melebihi nilai r-tabel. Oleh karena itu, semua komponen yang tersedia di dalam variabel budaya organisasi dikatakan telah valid, di mana setiap item mampu dalam mengukur aspek-aspek yang ada di penelitian ini.

4. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

“Item”	“(r-hitung)”	“(r-tabel)”	“Keterangan”
KK1	0.854	0.1463	<i>Valid</i>
KK2	0.868	0.1463	<i>Valid</i>
KK3	0.855	0.1463	<i>Valid</i>
KK4	0.870	0.1463	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.12, seluruh item pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel yaitu 0.1463. Untuk item KK1 sebesar 0.854, untuk item KK2 sebesar 0.868, untuk item KK3 sebesar 0.855, dan untuk item KK4 sebesar 0.870, yang menunjukkan bahwa semua nilai melebihi nilai r-tabel. Oleh karena itu, semua komponen yang tersedia di dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid, di mana setiap item mampu dalam mengukur aspek-aspek yang ada di penelitian ini.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini melakukan pengukuran melalui alat uji yaitu *Cronbach's Alpha*. Dapat disebut reliabel apabila terdapat nilai *Cronbach's Alpha* > 70 begitupun sebaliknya, apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 70 akan disebut tidak reliabel. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas untuk tiap variabel:

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas

“Variabel”	“Cronbach’s Alpha”	“Keterangan”
Kompensasi (X1)	0.894	<i>Reliable</i>
Pengembangan Karier (X2)	0.904	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi (X3)	0.908	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0.885	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji Cronbach's Alpha yang dilakukan, semua variabel di dalam penelitian ini memiliki nilai yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik. Variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai sebesar 0.894, pengembangan karier (X2) sebesar 0.904, dan budaya organisasi (X3) sebesar 0.908. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan menunjukkan kualitas instrumen yang solid dalam pengukuran.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Hasil uji ini dijalankan bersamaan melalui pendekatan *Monte Carlo*. Uji ini bertujuan guna menentukan apakah data yang dimiliki terdistribusi secara normal begitupun sebaliknya. Jika nilai probabilitas < 0.05 , data tersebut akan dianggap tidak terdistribusi normal. Apabila nilai probabilitas > 0.05 data tersebut akan dianggap berdistribusi normal.

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		180
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69007507
Most Extreme Differences	Absolute	.035
	Positive	.034

	Negative		-.035
Test Statistic			.035
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2 tailed)	Sig,	Lower Bound	.974 ^e
	99% Confidence Interval	Upper Bound	.970
			.978

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Terlihat pada tabel, bahwa hasil uji normalitas di dalam penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Di sisi lain, mengenai hasil dari *Monte Carlo* sebesar 0.974, juga dikatakan data residualnya memenuhi asumsi normalitas.

4.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Analisis terhadap uji dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua nilai tersebut menggambarkan sejauh mana hubungan antar variabel independen saling memengaruhi. Tolerance menjadi pengukur untuk mengetahui besarnya pengaruh terhadap variabel independen lain terhadap perubahan suatu variabel. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas, batas-batas nilai yang digunakan ialah nilai tolerance < 10 atau nilai VIF > 10 . Apabila nilai tolerance > 10 dan VIF < 10 , sehingga data dianggap tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.160	6.237
Pengembangan Karier	.154	6.503
Budaya Organisasi	.154	6.494

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Tabel 4.17 memperlihatkan apabila semua faktor independen yang telah diolah, memiliki nilai *tolerance* di atas 0.10 (*tolerance* > 0.10) dan nilai VIF di bawah 0.10 (VIF < 10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya permasalahan terhadap multikolinearitas dalam penelitian yang dilakukan.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada uji ini digunakan metode Glejser, yang hasilnya telah dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Jika nilai signifikansi (Sig.) melebihi 0,05, maka tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Namun, jika nilai Sig. kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 4.18 Hasil Uji Heterokedastisitas

“Model”	“t”	“Sig.”	“Kesimpulan”
Kompensasi (X1)	0.863	0.389	“Tidak Terkena Heteroskedastisitas”
Pengembangan Karier (X2)	0.495	0.621	“Tidak Terkena Heteroskedastisitas”
Budaya Organisasi (X3)	0.020	0.984	“Tidak Terkena Heteroskedastisitas”

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Dapat dilihat pada tabel, bahwa uji heteroskedastisitas untuk ketiga variabel independen menunjukkan nilai Sig. > 0.05. Variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 0.389, yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Variabel pengembangan karier memiliki nilai sebesar 0.621, yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Begitu pula terhadap variabel budaya organisasi yang memiliki nilai 0.984, yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.295	.429		.687	.493
	Kompensasi	.210	.071	.210	2.968	.003
	Pengembangan Karier	.471	.060	.570	7.909	.000
	Budaya Organisasi	.146	.060	.176	2.441	.016

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.19 diatas, analisis uji regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0.295 + 0.210X_1 + 0.471X_2 + 0.146X_3$$

- Koefisien pada variabel dependen, yaitu kepuasan kerja, direpresentasikan oleh nilai konstanta (α). Berdasarkan tabel 4.19, nilai konstanta tersebut adalah 0,295. Ini berarti jika variabel kompensasi, pengembangan karier, dan budaya organisasi tidak mengalami perubahan atau bernilai 0, maka tingkat kepuasan kerja tetap berada pada angka 0,295.
- Pada variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi β_1 sebesar 0.210 yang mengindikasikan bahwa hasil tersebut positif. Dengan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena pada setiap peningkatan satu kesatuan dalam kompensasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.210.
- Variabel Pengembangan Karier memiliki koefisien regresi (β_2) sebesar 0.471 dengan nilai signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini

menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, setiap peningkatan satu tingkat dalam pengembangan karier akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.471.

- d) Variabel budaya organisasi mendapatkan koefisien regresi (β_3) sebesar 0.146, yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya nilai sig. $0.016 < 0.05$, hasil ini menegaskan apabila budaya organisasi berpengaruh secara signifikan. Setiap peningkatan satu tingkat dalam budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sekitar 0.146.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.927 ^a	.859	.857

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan pada hasil yang diperoleh oleh R yaitu sebesar 0.297, yang berarti menunjukkan adanya sebuah hubungan yang kuat antara variabel Kompensasi (X_1), Pengembangan Karier (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Karena semakin nilai terhadap R tinggi, maka akan semakin kuat pula hubungan antar tiap-tiap variabel yang dianalisis. Di sisi lain, nilai yang diperoleh R -Square sebesar 0.859, yang berarti mengindikasikan apabila 85,9% variasi dalam variabel kepuasan kerja yang dapat diuraikan oleh variabel kompensasi, pengembangan karier, dan budaya organisasi yang digunakan ke dalam model ini. Sedangkan sisa dari 14,1% adanya pengaruh yang terdapat diluar dari model penelitian ini.

Adapula nilai terhadap *Adjusted R-square* sebesar 0.857, memperlihatkan hasil penyesuaian jumlah variabel di dalam model. Hal tersebut menjelaskan bahwa nilai tersebut mendekati R^2 , dengan indikasi terhadap model yang digunakan tidak mengalami banyak perubahan. Dengan demikian, model ini dianggap valid dan

layak untuk menggambarkan sebuah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dengan baik.

4.1.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana model regresi yang digunakan signifikan secara menyeluruh dalam menguraikan interaksi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berikut merupakan hasil yang analisis yang diperoleh:

Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F)

	“Model”	“Sum of Squares”	“Df”	“Mean Square”	“F”	“Sig.”
1	Regression	3122.290	3	1040.763	358.261	.000 ^b
	Residual	511.287	176	2.905		
	Total	3633.578	179			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel tersebut, menemukan hasil analisis yang diperlihatkan dalam tabel ANOVA bahwa nilai signifikansi yang diperoleh F-hitung sebesar 358.261 lebih besar daripada f-tabel sebesar 2.70 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, di mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (Sig. < 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa model ini diterima secara keseluruhan signifikan. Hal ini menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kompensasi, pengembangan karier, dan budaya organisasi. Dengan demikian, model riset ini dapat digunakan untuk dapat mengestimasi level kepuasan kerja.

4.1.7.3 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.22 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		“Unstandardized Coefficients”		“Standardized Coefficients”	“t”	“Sig.”
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	.295	.429		.687	.493
	Kompensasi	.210	.071	.210	2.968	.003

Pengembangan Karier	.471	.060	.570	7.909	.000
Budaya Organisasi	.146	.060	.176	2.441	.016

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.22, nilai uji t dari setiap variabel independen dibandingkan dengan t-tabel (1.653), dengan hasil sebagai berikut:

- a) Untuk variabel kompensasi, nilai t-hitung yang telah didapat ialah $2.968 > t\text{-tabel sebesar } 1.653$. Di sisi lain, nilai signifikansi adalah $0.003 < 0.05$. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa (X1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Y).
- b) Untuk variabel pengembangan karier, nilai t-hitung yang telah diperoleh adalah $7.909 > t\text{-tabel sebesar } 1.653$. Di sisi lain, nilai signifikansi adalah $0.000 < 0.05$. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa (X2) memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap (Y).
- c) Nilai t-hitung yang telah diperoleh dari variabel budaya organisasi adalah $2.441 > t\text{-tabel sebesar } 1.653$. Di sisi lain, nilai signifikansi adalah $0.016 < 0.05$. Akibatnya, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa (X3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil data dalam penelitian ini, terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi ini menunjukkan kesamaan dari adanya penelitian dari Elimanafe *et al.*, (2023) yang menjelaskan apabila kompensasi dapat memengaruhi kepuasan kerja. Peningkatan kompensasi dalam suatu organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja para pekerja. Kepuasan kerja juga dapat mengakibatkan karyawan untuk dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini pun sejalan dengan penelitian Rahman, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi yang kompetitif ialah kompensasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Generasi Z di kedai kopi wilayah DKI Jakarta, dengan nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel dan nilai sig. < 0.05. Data deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa gaji dan insentif yang mereka terima sudah cukup memadai, dengan 65,56% responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, yang menunjukkan bahwa pekerjaan di kedai kopi sering kali menjadi pilihan bagi mereka yang masih berada dalam tahap awal karier. Dengan adanya kompensasi yang layak, karyawan merasa lebih dihargai atas kontribusinya dalam operasional kedai kopi. Pada variabel kompensasi, indikator dengan nilai tertinggi adalah K1, dijelaskan bahwa para responden setuju atas pernyataan “Saya merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja saya”. Hal tersebut memperlihatkan para responden yang menyetujui pada gaji mereka terima sudah sesuai.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beberapa responden masih merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja mereka. Hal ini sejalan dengan karakteristik Generasi Z yang lebih selektif dalam memilih pekerjaan dan cenderung mencari tempat kerja yang memberikan keseimbangan antara imbalan finansial dan pengalaman kerja yang bernilai. Oleh karena itu, kedai kopi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu memastikan bahwa sistem upah atau gaji yang diserahkan bersifat kompetitif, setara, juga sejalan dengan tuntutan pekerjaan karyawan. Selain itu, pemberian insentif berbasis kinerja dan bonus tambahan juga dapat menjadi strategi untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil data dalam penelitian ini, terbukti bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian Arismunandar & Khair, (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karier dapat memengaruhi kepuasan kerja. Perusahaan maupun organisasi dapat merancang salah satu program untuk membantu para karyawan mengembangkan keterampilan agar mencapai potensi maksimal dari apa yang akan mereka kerjakan dan pengembangan yang dilakukan pun dapat dilakukan

secara mandiri yang nantinya akan didukung dari berbagai pihak di perusahaan tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramono & Handini, (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bagi karyawan yang bekerja di kedai kopi, pelatihan dan pengembangan seperti itu sangat dihargai. Adanya kesempatan untuk dapat berkembang, karyawan akan mendapatkan dorongan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Maka dari itu, perusahaan lebih proaktif dalam menyediakan program pengembangan karier agar dapat mempertahankan karyawan yang berbakat dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Hasil uji regresi memperlihatkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan hasil uji t yang memperlihatkan nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan t-tabel dan signifikansi $< 0,05$. Secara deskriptif, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 3–5 tahun (72,78%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam industri ini. Namun, tidak adanya responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun mengindikasikan bahwa pekerjaan di kedai kopi sering kali dijadikan sebagai batu loncatan sebelum berpindah ke peluang kerja lain. Pada variabel pengembangan karier, indikator dengan nilai tertinggi adalah PK4, dijelaskan dengan bagaimana cara para responden setuju dengan pernyataan “Program peningkatan disiplin kerja yang diterapkan perusahaan membantu saya menjadi lebih profesional”. Hal tersebut memperlihatkan bahwa para responden menyetujui adanya peningkatan disiplin kerja yang diterapkan demi membantu mereka dalam mengembangkan diri menjadi lebih baik.

Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karier masih menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Generasi Z yang masih dalam tahap awal karier cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan gaji, tetapi juga peluang untuk berkembang dan memperoleh keterampilan yang dapat digunakan di masa depan. Jika perusahaan tidak menyediakan jalur karier yang jelas, pelatihan, atau kesempatan promosi, maka karyawan cenderung lebih cepat mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan.

Oleh karena itu, kedai kopi yang ingin mempertahankan karyawan lebih lama dapat menyediakan program pelatihan keterampilan, mentoring, serta memberikan kesempatan promosi agar karyawan memiliki prospek karier yang lebih baik dalam industri ini.

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil data dalam penelitian ini, terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Studi ini menunjukkan kesamaan terhadap penelitian Restanti *et al.*, (2020) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Lubis, (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif serta kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dalam industri kedai kopi, budaya kerja yang suportif sangat penting dan seringkali melibatkan interaksi langsung dengan pelanggan. Ketika para karyawan merasa dihargai, terlebih didukung oleh rekan kerja serta memiliki ruang untuk berkembang, mereka akan cenderung lebih memperoleh adanya kepuasan dari pekerjaannya. Maka dari itu, perusahaan kedai kopi perlu untuk membangun budaya kerja itu dengan baik, baik dari segi komunikasi, menghargai karyawan yang dapat membantu menjaga psikologis mereka, serta menciptakan lingkungan yang positif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kedai kopi, yang dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan t-hitung lebih besar dari t-tabel serta nilai signifikansi $< 0,05$. Dari segi karakteristik responden, mayoritas karyawan bekerja sebagai barista (62,22%), diikuti oleh manajer (15,56%), kasir (11,67%), dan digital marketing (10,56%). Hal ini menunjukkan bahwa peran operasional, terutama dalam penyajian minuman, mendominasi pekerjaan di kedai kopi.

Pada variabel budaya organisasi, indikator dengan nilai tertinggi adalah BO3 sebesar 3.44, dijelaskan dengan bagaimana para responden setuju dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan dukungan yang membantu saya dalam

mengelola emosi dalam menghadapi tekanan kerja”. Hal tersebut memperlihatkan bahwa para responden menyetujui untuk para responden mendapatkan dukungan dalam mengelola emosi karena pekerjaan.

Dalam hal budaya organisasi, responden merasa bahwa lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan fleksibel membuat mereka lebih nyaman dalam bekerja. Generasi Z cenderung lebih mempertimbangkan aspek budaya organisasi sebelum memutuskan untuk bertahan di suatu tempat kerja. Jika lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan mereka atau tidak memberikan ruang untuk berkembang, mereka lebih cenderung untuk mencari peluang di tempat lain. Oleh karena itu, kedai kopi perlu membangun budaya kerja yang lebih positif, seperti menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif, memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan, serta menyediakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pekerjanya.