



12.62%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 8 MAY 2025, 3:38 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.11%

● CHANGED TEXT
12.5%

Report #26257083

1 BAB I PENDAHULUAN 1.1Latar Belakang Generasi Z merupakan salah satu kelompok terbesar di Indonesia, dengan populasi sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total penduduk. 56 Kelompok ini mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Christiani & Ikasari, 2020), yang kini mulai memasuki dunia kerja, baik sebagai karyawan maupun pencari kerja aktif. Sesuai dengan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur batas usia minimum tenaga kerja di Indonesia, seseorang dapat bekerja mulai usia 18 tahun. Dengan demikian, pada tahun 2025, pekerja dari generasi Z umumnya berada dalam rentang usia 18 hingga 28 tahun. Generasi Z berpotensi besar menjadi sumber daya manusia yang unggul dan berperan dalam kemajuan Indonesia. Namun, dibandingkan sekadar mencari stabilitas finansial, mereka lebih tertarik pada peluang pengembangan karier. Terbiasa dengan pesatnya kemajuan teknologi serta dinamika perubahan sosial, generasi ini memandang tempat kerja bukan hanya sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai wadah untuk meningkatkan keterampilan, menemukan makna dalam pekerjaan, serta mengekspresikan kreativitas dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan (Sawitri, 2022). Generasi Z memiliki berbagai keunggulan yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan karier, seperti akses yang luas terhadap teknologi, keterbukaan informasi, serta kemampuan berpikir secara kritis dan analitis Reedy et al ., (2024) dan Wajdi et al ., (2024). Faktor-faktor ini

menjadikan 2 mereka sebagai aset berharga dalam persaingan dunia kerja. Selain itu, generasi ini juga berperan dalam menghadapi tantangan di era peralihan dari industri 4.0 ke 5.0 (Prayoga & Lajira, 2022). Selain berfokus pada perkembangan pribadi, generasi Z turut berkontribusi 3 terhadap peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan dukungan yang sesuai, seperti program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan softskill . Dengan pengembangan karier yang terarah, karyawan dapat berkembang dalam organisasi serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan mereka (Bello, 2023). Berdasarkan gambar 1.2, tingkat kepuasan kerja karyawan dari generasi Z tercatat sebesar 4,76, yang merupakan angka terendah dibandingkan dengan generasi lainnya. Sementara itu, generasi milenial memiliki tingkat kepuasan sebesar 5,41, diikuti oleh generasi baby boomers dengan 5,47. Generasi X menunjukkan angka tertinggi, yaitu 5,5. Ada beberapa faktor yang dipengaruhi sehingga menjadikannya sebuah perbedaan, seperti pengalaman, harapan, dan peran yang dimiliki oleh masing-masing generasi dalam dunia kerja. Generasi baby boomers dan generasi X umumnya telah mencapai stabilitas dalam karier mereka, yang memberikan rasa aman dan kepuasan lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, generasi milenial yang sudah memiliki pengalaman pekerjaan untuk dapat menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja, meskipun

masih menghadapi berbagai tantangan. Sebaliknya, generasi Z menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang paling rendah karena mereka masih dalam tahap awal perjalanan karier mereka. Sebagai pendatang baru di dunia kerja, generasi ini cenderung menghadapi lebih banyak ketidakpastian dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja yang terus berkembang. Selain itu, generasi Z menghadapi tantangan modern yang lebih kompleks, seperti ketidakstabilan ekonomi, pesatnya perkembangan teknologi, serta perubahan budaya organisasi yang lebih dinamis dibandingkan generasi sebelumnya (Arribathi et al., 2021). Kurangnya pengalaman dan harapan yang tinggi terhadap fleksibilitas, keseimbangan kerja-hidup, serta lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai mereka juga menjadi sebuah aspek yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan dan harapan generasi Z serta menerapkan strategi yang tepat guna meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, fleksibel, dan memberikan peluang pengembangan, perusahaan dapat membantu generasi Z merasa lebih puas dan termotivasi dalam pekerjaannya (Bello, 2023). Tingkat kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja, di mana karyawan akan cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut laporan *Happiness at Work in 2023*, terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat

kebahagiaan di tempat kerja antar generasi. Generasi baby boomers menunjukkan tingkat kebahagiaan yang cukup tinggi, dengan 69% merasa puas dengan pekerjaannya, sementara hanya 9% yang merasa tidak bahagia. Generasi X dan milenial mencatat tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dibandingkan baby boomers, yaitu sebesar 76%, dengan hanya 13% yang melaporkan ketidakbahagiaan di tempat kerja. Sebaliknya, generasi Z mengalami tingkat ketidakbahagiaan yang lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya. Sebanyak 26% karyawan dari generasi ini merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya, sementara hanya 59% yang merasakan kepuasan dalam bekerja. Bagi generasi Z, kepuasan kerja menjadi faktor utama dalam mengoptimalkan kinerja dan potensi mereka di lingkungan kerja. Mereka cenderung meninggalkan pekerjaan yang tidak memberikan kepuasan atau kesejahteraan emosional yang cukup. Temuan ini menegaskan bahwa setiap generasi memiliki perspektif yang berbeda mengenai kebahagiaan di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimplementasikan pendekatan yang sudah disesuaikan berdasarkan dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing generasi guna mendukung lingkungan kerja yang sejahtera serta produktivitas karyawan secara menyeluruh (Bello, 2023). Survei yang dilakukan juga oleh Jakpat pada periode 12 Februari 2024, menunjukkan bahwa mayoritas generasi Z bekerja untuk memperoleh gaji sesuai dengan gambar 1.4 dengan presentase sebesar (86%) dan pengalaman kerja dengan

persentase sebesar (78%). Generasi Z sangat memperhatikan kompensasi yang mereka terima, terutama dalam hal gaji sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil survei, generasi ini cenderung mencari 7 pekerjaan di perusahaan yang menawarkan gaji lebih tinggi. Faktor ini menjadi salah satu prioritas utama mereka dalam memilih pekerjaan, karena mereka ingin memastikan bahwa penghasilan yang diperoleh dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari (Rasyid, 2024). Generasi Z cenderung mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih besar setelah memiliki pengalaman kerja karena mereka merasa telah memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, sehingga layak mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi. Selain itu, dengan bertambahnya pengalaman, mereka menjadi lebih percaya diri dalam menegosiasikan gaji serta mencari peluang yang lebih menguntungkan. Adanya faktor lain yang berpengaruh terhadap keputusan ini adalah meningkatnya kepentingan hidup dan keinginan guna mencapai kestabilan finansial, terutama dalam menghadapi tantangan ekonomi seperti inflasi dan biaya hidup yang terus meningkat. Oleh karena itu, setelah memiliki pengalaman kerja, generasi Z lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang dapat memberikan kesejahteraan finansial yang lebih baik serta peluang untuk berkembang dalam karier mereka. Sedangkan, generasi Z yang belum memiliki pengalaman kerja cenderung memilih pekerjaan yang dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan dan

membangun karier karena mereka masih berada dalam tahap eksplorasi dan pembelajaran (Alimuddin & Poddala, 2023). Mereka menyadari bahwa pengalaman awal dalam dunia kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan profesional mereka di masa depan. Oleh karena itu, mereka lebih memprioritaskan pekerjaan yang menawarkan kesempatan belajar, pelatihan, dan pengalaman yang dapat meningkatkan kemampuan mereka. Berupa pengembangan karier dan keterampilan kerja yang mencakup teknis seperti pengembangan pelayanan, manajemen operasional, keterampilan barista, digital marketing, dan keuangan. Tak hanya mencakup keterampilan teknis tetapi juga adanya keterampilan softskill dalam bentuk manajemen waktu, kerja sama tim, komunikasi yang efektif dan problem solving (Yolanda et al., 2024). Generasi Z tidak hanya mementingkan pengembangan kariernya tetapi juga mengenai budaya organisasi. Karena budaya organisasi menjadi faktor penting bagi generasi Z dalam memilih pekerjaan. Mereka menginginkan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, serta sesuai dengan prinsip dan gaya kerja mereka. Budaya perusahaan yang positif, fleksibel, dan kolaboratif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Jika mereka merasa lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan atau tidak memberikan ruang untuk berkembang, mereka cenderung lebih cepat mencari peluang di tempat lain yang lebih selaras dengan tujuan dan nilai-nilai mereka. Generasi Z yang belum memiliki pengalaman kerja cenderung memilih pekerjaan yang



REPORT #26257083

dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan dan membangun karier karena mereka ingin memperoleh pengalaman praktis yang dapat menjadi modal untuk peluang kerja di masa depan. Menjadi salah satu tempat kerja yang mudah untuk dijangkau demi mendapatkan sebuah pengalaman yang belum pernah mereka dapatkan yaitu dengan bekerja di kedai kopi, karena bekerja di kedai kopi menawarkan lingkungan yang dinamis dan fleksibel, sesuai dengan gaya hidup mereka (Febrianty & Muhammad, 2023). Bekerja di kedai kopi tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga melatih keterampilan penting seperti komunikasi, pelayanan pelanggan, manajemen waktu, serta kerja sama tim. Selain itu, budaya kerja di kedai kopi umumnya lebih santai dan inklusif, yang membuat generasi Z merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk belajar. Bagi sebagian generasi Z, bekerja di kedai kopi juga memberikan peluang untuk membangun jaringan sosial dan koneksi profesional. Beberapa dari mereka mungkin memiliki minat dalam industri makanan dan minuman atau bahkan bercita-cita untuk memiliki bisnis sendiri di masa depan, sehingga pengalaman ini dapat menjadi langkah awal yang berharga. Selain itu, fleksibilitas jam kerja di kedai kopi memungkinkan mereka untuk tetap menjalani 1 aktivitas lain. Bagi generasi Z, memilih tempat kerja juga menjadi hal yang perlu untuk dipertimbangkan, seperti keputusan mereka demi bekerja di kedai kopi di DKI Jakarta yang dipengaruhi oleh berbagai faktor,

seperti ketersediaan lapangan pekerjaan yang lebih luas, berkembangnya budaya kopi, serta fleksibilitas jam kerja yang memungkinkan individu untuk tetap menjalankan aktivitas lain. Namun, 11 dalam konteks pengembangan karier, aspek yang lebih penting dibandingkan sekadar gaji atau kompensasi adalah peluang untuk meningkatkan keterampilan. Jika seseorang tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, maka kompensasi yang diterima mungkin tidak sesuai dengan harapan dalam jangka panjang. Hal ini dikarenakan tanpa peningkatan keterampilan, peluang untuk mendapatkan posisi yang lebih baik atau penghasilan yang lebih tinggi menjadi terbatas. Oleh karena itu, ketika memilih pekerjaan di kedai kopi, kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri harus menjadi prioritas utama dibandingkan hanya mempertimbangkan faktor finansial (Sawitri, 2023).

11 20 Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, terdapat 5.159 bisnis kuliner berskala menengah dan besar di DKI Jakarta. 3 Jumlah ini menjadikan provinsi tersebut sebagai salah satu daerah dengan jumlah usaha makanan dan minuman tertinggi di Indonesia. 3 11 Di Jawa Barat, terdapat 1.414 usaha penyedia makanan dan minuman, sedangkan Sulawesi Barat menjadi provinsi dengan jumlah usaha makanan dan minuman paling sedikit. 3 8 11 20 Secara keseluruhan, pada tahun yang sama, jumlah terhadap usaha penyedia makanan dan minuman di Indonesia mencapai total 11.223 unit, terdiri dari 8.042 rumah makan dan restoran, 269 usaha katering, dan 2.912 usaha pemasok makanan dan minuman lainnya. 3 8 Sebagian besar atau sekitar 53,85% dari usaha penyedia makanan dan minuman ini berlokasi di pusat perbelanjaan, diikuti oleh 11,76% yang berada di kawasan industri, 8,11% di pusat kuliner, dan 22,75% di berbagai lokasi lainnya. Data ini menunjukkan distribusi yang signifikan dan beragam dalam industri makanan dan minuman di berbagai wilayah di Indonesia. Hasil temuan dari para peneliti terdahulu, menemukan 12 adanya ketidaksetaraan yang terjadi terhadap variabel-variabel tersebut. Rahman (2020) memperlihatkan adanya koneksi yang signifikan antara kompensasi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, sedangkan Idris et al. (2020) menjelaskan apabila kompensasi tidak

memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pramono & Handini (2020) mengungkapkan bahwa pengembangan karier berpengaruh kepada kepuasan kerja, sedangkan Saefullah (2022) menjelaskan bahwa pengembangan 1 3 karier tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Lubis (2023) mengungkapkan apabila budaya organisasi memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja, sedangkan Yusuf et al . (2022) mengungkapkan apabila budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Terkait dengan fenomena ketimpangan yang merujuk pada peneliti sebelumnya, penulis akan berfokus untuk melaksanakan penelitian yang lebih dalam mengenai diskusi terhadap peran generasi Z yang dianggap pantas untuk dijadikan sebuah objek penelitian, yaitu dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Generasi Z Pada Kedai Kopi di Wilayah DKI Jakarta) .

1.2 Rumusan Masalah 1. 10 24 Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z pada kedai kopi di wilayah DKI Jakarta? 2. Apakah pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z pada kedai kopi di wilayah DKI Jakarta? 10 12 24 3. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z pada kedai kopi di wilayah DKI Jakarta? 1.3 Tujuan Penelitian 1. 9 12 21 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z pada kedai kopi di wilayah DKI Jakarta. 2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z pada kedai kopi di wilayah DKI Jakarta. 3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap 1 4 kepuasan kerja karyawan generasi Z pada kedai kopi di wilayah DKI Jakarta. 9 21

1.4 Manfaat Penelitian 1. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen 1 5 sumber daya manusia, terutama mengenai teori-teori yang membahas faktor- faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Dengan meneliti peran kompensasi, pengembangan karier, dan budaya organisasi, penelitian ini dapat memperdalam pemahaman ilmiah tentang bagaimana interaksi di antara ketiga aspek tersebut dalam mendukung kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi

referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan teori kepuasan kerja dalam lingkup generasi Z di berbagai sektor industri .

2. Manfaat Praktis Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan arahan kepada pemimpin organisasi dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami peran penting kompensasi, pengembangan karier, dan budaya organisasi, praktisi dapat merancang kebijakan dan program yang lebih sesuai. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengembangkan lingkungan kerja yang lebih mendukung, serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

102 106

107 1 6 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 1 Kompensasi Pada dasarnya kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan bentuk imbalan yang telah mereka berikan melalui tenaga kerja. Hal tersebut terjadi karena adanya suatu hubungan yang terjalin antara perusahaan dengan karyawan. Kompensasi signifikan memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja seorang karyawan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Kompensasi tersebut merupakan kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung serta pemberian jasa tambahan atau insentif yang telah ditujukan guna memotivasi karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Jasiyah, 2022). Kompensasi dijelaskan sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi karyawan, di mana perusahaan memberikan berbagai manfaat sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi (Noviantoro et al ., 2021). Adil dan setara untuk mengucapkan terima kasih kepada karyawan atas peran mereka terhadap kesuksesan perusahaan melalui adanya kompensasi. 68 Dampak positif dari kompensasi ini akan menarik serta mempertahankan talenta terbaik di dalam organisasi maupun perusahaan (Hardiyansyah et al ., 2023). Kompensasi juga merupakan hal-hal yang diberikan dari organisasi untuk organisasi (Simamora, 2015). Tujuan kompensasi menurut Indrastuti (2020) menjelaskan bahwa perusahaan akan memberikan kompensasi 1 7 kepada karyawannya untuk berbagai alasan, seperti: 1. Perusahaan menggunakan kompensasi sebagai bentuk alat untuk memikat para pekerja yang berkualitas agar dapat berkontribusi. 1 8

Menawarkan beberapa paket yang menarik, perusahaan dapat memilih karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka. 2. Agar karyawan berbakat tidak beralih ke perusahaan lain, kompensasi yang adil menjadi sangat penting. Apabila gaji maupun benefit yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja atau standar industri, karyawan akan merasa kurang dihargai dan mencari kesempatan kerja di tempat lain. 3. Selain gaji, berbagai bentuk kompensasi seperti bonus, tunjangan atau penghargaan lain juga dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan cenderung menunjukkan rasa semangat dalam bekerja. 4. Dalam dunia bisnis yang kian penuh dengan persaingan, perusahaan harus mampu untuk menarik serta mempertahankan karyawan terbaik mereka. Kompensasi yang kompetitif menjadi salah satu kunci untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. 5. Pemberian kompensasi harus sesuai kepada aturan yang berlaku, baik itu peraturan pemerintah maupun kebijakan internal perusahaan. **99** Hal ini penting untuk menghindari permasalahan hukum dalam menjaga reputasi perusahaan. 6. Karyawan yang termotivasi dan dihargai akan menjadi lebih berdedikasi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai target bisnis yang telah direncanakan sebelumnya. 197. Sistem kompensasi yang jelas dapat membantu perusahaan membangun struktur organisasi yang kuat. Dengan melihat perbedaan gaji dan benefit, dapat membantu karyawan dalam memahami tingkatan dan tanggung jawab masing-masing. 2 Indikator dalam kompensasi menurut Hasibuan (2019), yaitu sebagai berikut: 1. Gaji Gaji merupakan bayaran yang telah diserahkan ke para karyawan setiap bulannya, minggu, maupun tahunan secara tetap dan berkala. 2. Insentif Insentif merupakan imbalan berbasis kinerja seperti bonus atau keuntungan untuk mendorong pencapaian yang baik. Insentif yang dimaksud ialah tambahan diluar gaji maupun upah yang diberikan kepada para karyawan yang memang memiliki prestasi dalam bekerja. 3. Tunjangan Dalam hal ini, tunjangan adalah sebuah pembayaran tambahan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, selain gaji pokok.

88 Ada pula beberapa jenis tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, dan lainnya 4. Fasilitas Fasilitas merupakan pembayaran yang berbentuk non-finansial seperti lingkungan kerja yang nyaman, pelatihan kemampuan, tempat parkir yang aman, akses internet yang memadai dan yang lainnya. 2.1.2 Pengembangan Karier Pengembangan karier merupakan sebuah upaya yang dilakukan individu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya agar bisa meraih posisi atau peran yang diinginkan dalam kariernya (Siagian, 2023). Arismunandar & Khair (2020) mengungkapkan bahwa 2 1 pengembangan karier merupakan salah satu program yang telah dirancang sedemikian rupa oleh perusahaan untuk membantu karyawan dalam menetapkan tujuan karier, mengembangkan keterampilan, dan mencapai potensi maksimal mereka. 2 2 Hal ini diperkuat oleh pernyataan Parmadean (2021) yang menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan serangkaian upaya untuk meningkatkan posisi serta peran seseorang dalam organisasi sesuai dengan jalur karier yang telah direncanakan. Pengembangan ini dapat dilakukan secara mandiri oleh individu maupun didukung oleh berbagai macam program yang telah disediakan oleh perusahaan tersebut. Pengembangan karier menjadi sebuah perjalanan karier seorang karyawan dalam pencapaian target jabatan selama masa kerja mereka di perusahaan dan menjadi upaya bagi perusahaan untuk menunjang pengembangan karier karyawannya (Busro, 2018). Prinsip-prinsip pengembangan karier menurut Harto & Dwijayanti (2021), yaitu sebagai berikut: 1. Pengalaman kerja sehari-hari kerap kali memberikan pembejalaran yang lebih berharga daripada program pelatihan yang formal. Tantangan di tempat kerja akan menjadi sebuah ajang untuk dapat mengasah keterampilan dan pengetahuan yang baru. 81 2. Kebutuhan dalam keterampilan akan terus berubah-ubah seiring dengan berkembangnya zaman serta tuntutan di pasar tenaga kerja. 101 3. Pengembangan diri merupakan investasi yang penting untuk di masa depan. 87 Organisasi perlu mendukung adanya pengembangan karier karyawan melalui berbagai program pelatihan yang relevan. Beberapa hal yang menjadi sebuah indikator dalam pengembangan karier menurut Busro (2018), yaitu 2 3 sebagai berikut: 1. Penempatan jabatan

Penempatan jabatan mengacu kepada penyesuaian terhadap individu di berbagai posisi tertentu dalam suatu organisasi. Hal 2 4 tersebut berdasarkan dengan keterampilan maupun pengalaman yang dimiliki. 2. Kenaikan jabatan Kenaikan jabatan atau peningkatan posisi di dalam suatu organisasi atas bentuk penghargaan berupa pengalaman, kompetensi maupun kinerja yang dimiliki oleh karyawan. 3. Pengembangan keterampilan Pengembangan keterampilan ditingkatkan melalui berbagai bentuk pelatihan baik teknis ataupun softskill , yang dapat membantu karyawan untuk dapat lebih kompeten dan lebih siap dalam menghadapi tantangan, 4. Peningkatan disiplin Peningkatan disiplin ini mengarah kepada karyawan yang dapat mengelola waktu dengan baik, bertanggung jawab, dan menjaga kompetensi mereka dalam bekerja. 5. Motivasi kerja Motivasi kerja menjadi salah satu bentuk dukungan bagi karyawan supaya mereka bisa lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan. 2.1.3 Budaya Organisasi Budaya organisasi ialah suatu keyakinan mendasar diikuti oleh anggota organisasi dengan memandu perilaku karyawan secara kolektif dengan membentuk cara mereka berpikir, bertindak, dan berinteraksi di tempat kerja (Meutia & Husada, 2019). Jufrizen & Rahmadhani (2020) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan prinsip yang telah menjadi pedoman 2 5 bagi setiap anggota organisasi dalam berperilaku. Adanya budaya organisasi, membuat seseorang akan dapat merasa lebih diterima dan menjadi bagian dari tim. 2 6 Budaya organisasi merupakan pengetahuan bersama yang dimiliki oleh karyawan tentang nilai-nilai, norma, dan harapan yang berlaku di perusahaan. Pengetahuan ini membentuk cara karyawan berinteraksi satu sama lain dan dengan pekerjaan mereka (Adiawaty, 2020). Budaya organisasi merupakan kerangka yang membentuk kerja nilai, aturan serta keyakinan yang memengaruhi cara anggota organisasi dalam berinteraksi dan bekerja. Sistem inilah yang membentuk perilaku, sikap, dan tindakan anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Budaya organisasi yang positif dan mendukung akan menghasilkan peningkatan dalam kinerja individu maupun tim, sehingga

dapat berkontribusi terhadap ketercapaian kinerja dan mengarah pada keberhasilan dalam suatu organisasi (Amalia & Astuti, 2020). Budaya organisasi pada dasarnya merupakan sistem nilai, norma, serta keyakinan yang dianut oleh suatu organisasi dan memengaruhi cara mereka dalam berperilaku dalam mengambil sebuah keputusan yang ada di dalam lingkungan kerja (Busro, 2020). Meskipun budaya organisasi berada di dalam lingkup organisasi secara keseluruhan, namun budaya ini juga tercermin melalui perilaku dan persepsi dari masing-masing individu yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dengan kata lain, budaya organisasi ini tidak hanya untuk sebatas aturan yang hanya diterapkan oleh manajemen, tetapi dengan bagaimana individu di dalam organisasi dapat memahami, merasakan, dan menerapkannya ke dalam aktivitas sehari-hari. Menurut Busro (2020), adanya beberapa indikator budaya organisasi yang meskipun bersifat kolektif, akan tetapi untuk hal tersebut perlu adanya tindakan dan 27 perilaku yang tercermin pada setiap individu di lingkungan kerja, sebagai berikut: 1. Keyakinan pada diri sendiri Dalam organisasi memiliki budaya kerja yang positif, individu akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Mereka yakin bahwa keterampilan dan pengalaman yang dimiliki cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebagai contoh pada penerapan indikator ini adalah seorang staf administrasi yang baru saja bergabung ke dalam perusahaan dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karena telah mendapatkan pelatihan yang cukup dan merasa lebih percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya secara mandiri. 2. Sikap yang tegas Individu dalam organisasi yang menerapkan budaya komunikasi terbuka, akan merasa lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat maupun mengambil sebuah keputusan. Sikap yang tegas menunjukkan bahwa karyawan mampu untuk berpikir kritis dan memiliki pendirian dalam menyelesaikan masalah. Sebagai contoh pada penerapan indikator ini adalah seorang kepala tim harus mengambil sebuah keputusan dengan cepat dan tanggap dalam menghadapi kendala teknis yang terjadi tanpa menunggu adanya arahan dari atasan, agar proyek tersebut tetap

berjalan sesuai dengan ketentuan. 3. Kecakapan dalam mengelola emosi Lingkungan kerja yang memiliki budaya profesionalisme akan mendorong individu untuk mengendalikan emosinya dalam menghadapi tekanan kerja. Kemampuan ini sangat penting agar konflik tidak mudah terjadi dan karyawan akan tetap dapat berpikir secara rasional. Sebagai contoh pada penerapan indikator ini adalah seorang customer service tetap memberikan pelayanannya dengan sikap yang ramah, 29 meskipun menghadapi pelanggan yang menyampaikan keluhan dengan nada yang tinggi. Karena di dalam budaya organisasi tetap mengutamakan sikap profesionalisme dalam setiap berinteraksi. 4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif Budaya organisasi yang mendorong inovasi akan tercermin ke dalam individu yang tidak hanya menunggu perintah saja, tetapi juga berani dalam mengambil inisiatif dalam pekerjaannya. Sebagai contoh pada penerapan indikator ini adalah seorang pegawai gudang yang melihat sistem pencatatan barang yang kurang efektif dan mengusulkan dengan menggunakan perangkat lunak, agar manajemen inventaris menjadi lebih tersusun dan terstruktur dengan baik. 5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan Dalam organisasi yang memiliki budaya kerja yang jelas, individu akan lebih mampu dalam mengawasi pekerjaan dan memberikan umpan balik yang membangun kepada timnya. Sebagai contoh pada penerapan indikator ini adalah seorang supervisor di bagian produksi memastikan agar setiap anggota dapat bekerja sesuai dengan standar operasional serta memberikan masukan untuk meningkatkan efisiensi proses terhadap produksi. Oleh karena itu, meskipun budaya organisasi merupakan domain organisasi secara keseluruhan, tetapi keberadaannya akan dapat dipahami melalui pengalaman serta tindakan dari individu di dalamnya, yang secara kolektif membentuk pola budaya kerja dalam perusahaan. 2.1.4 Kepuasan Kerja Darmawan (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi perasaan seorang karyawan yang berkaitan dengan aspek-aspek pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Karyawan akan mencapai kepuasan kerja ketika apa yang telah dikerjakan mendapatkan hasil sesuai dengan harapan yang mereka inginkan. 31 Kepuasan kerja

menjadi sebuah respon emosional para pekerja kepada pekerjaannya dengan berdasarkan aspek-aspek seperti kepemimpinan, kebijakan tim, dan suasana kerja (Purwanto, 2020). Kepuasan kerja merupakan tanggapan positif terkait dengan seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka (Afandi, 3 2 2018). **9 Beberapa hal yang menjadi sebuah indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018), yaitu sebagai berikut: 1.**

Kepuasan atas pekerjaan Aspek ini berkaitan erat dengan adanya tugas-tugas yang diberikan pada karyawan oleh perusahaan tersebut. Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan akan menunjukkan seberapa puas mereka terhadap capaian dari hasil pekerjaannya. Selain itu, apakah pekerjaan yang telah dilakukan telah sesuai dengan minat serta keterampilan dari karyawan yang diinginkan. 2. Kepuasan atas promosi Hal ini berkaitan dengan potensi mereka sebagai seorang pekerja untuk mendapatkan peran maupun jabatan yang optimal di suatu perusahaan. Kerap kali akan merasa terpenuhi apabila mereka memiliki kesempatan untuk maju di sebuah perusahaan. 3. Kepuasan atas pengawas Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja seorang karyawan yang dapat meningkat apabila atasan mereka telah melaksanakan tanggung jawab dengan baik, termasuk dalam memberikan arahan terkait dengan tugas-tugas yang perlu diselesaikan. 4. Kepuasan atas rekan kerja Hal ini berkaitan dengan seorang karyawan yang cenderung akan merasakan kepuasan kerja ketika memiliki rekan kerja yang saling membantu dan terbuka. Dengan demikian, kedua pihak akan memperoleh dari dukungan yang telah diberikan. Hubungan yang terjadi antara organisasi dan karyawan dibangun dengan menggunakan prinsip timbal 3 3 balik, di mana karyawan merasakan kepuasan kerja ketika organisasi tersebut memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh mereka. Organisasi menawarkan berbagai kompensasi yang memadai dan diperlukan oleh karyawan, melalui pengembangan karier, dan 3 4 budaya kerja yang positif. Karyawan akan cenderung akan membalasnya dengan loyalitas dan peningkatan kerja mereka terhadap pekerjaannya. Hal ini menghubungkan kembali tentang kontribusi organisasi terhadap repons individu berupa kepuasan kerja. 2.2 Penelitian Terdahulu Berdasarkan pada penjelasan konsep

dan teori yang disampaikan di atas, sejumlah penelitian terdahulu dipilih menjadi landasan dalam riset ini. Sejumlah hasil dari kajian tersebut disusun dalam tabel berikut: Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Nama Penulis

Kompensasi Pengembangan Karier Budaya Organisasi Kepuasan kerja pendekatan Metode Software (Rahman, 2020) ✓✓✓ Kuantitatif Survei AMOS (Idris et al., 2020) ✓✓ Kuantitatif Survei PLS (Prano & Handini, 2020) ✓✓✓✓ Kuantitatif Survei SPSS (Saefullah, 2022) ✓✓ Kuantitatif Survei PLS (Lubis, 2023) ✓✓ Kuantitatif Survei SPSS (Yusuf et al., 2022) ✓✓ Kuantitatif Survei PLS (Safila ✓✓ Kuantitatif Survei SPSS 3.5 & Oktiani, 2024) (Pulasari et al., 2023) ✓✓✓ Kuantitatif Survei SPSS Budaya Organisasi X3.3.6 (Abdurahman, 2024) ✓✓ Kuantitatif Survei SPSS (Akbar & Hermiati, 2023) ✓✓✓ Kuantitatif Survei PLS 2.3 Model Konseptual Berdasarkan tinjauan pustaka penelitian terdahulu serta pengembangan hipotesis, maka kerangka pemikiran yang diajukan ke dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Sumber: Dari beberapa hasil penelitian terdahulu (2025) Gambar 2.1 Model Konseptual 2.4 Hipotesis Sugiyono (2021) mengungkapkan bahwa dugaan bisa saja dianggap sebagai bentuk perkiraan yang belum terbukti, dan perlu diuji untuk memastikan kembali kebenarannya. ataupun dugaan awal penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dengan kata lain, hipotesis menjadi sebuah pernyataan yang perlu diuji kebenarannya melalui analisis data, hanya H₃ H₂ H₁ Kepuasan Kerja Y Pengembangan Karier X₂ Kompensasi X₁ 3.7 berlandaskan teori dan saling berkaitan namun belum didukung oleh bukti nyata yang kuat. 3.8 2.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Kompensasi merupakan sejumlah uang yang telah diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan sebagai bentuk upah dari apa yang sudah dikerjakan di perusahaan, kompetensi yang dimaksud berupa gaji, tunjangan, maupun insentif (A. A. Saputra, 2022). Elimanafe et al. (2023) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh peneliti lain seperti

(Sendianto & Saragih, 2024; Tonnisen & Ie, 2020; Aisy et al., 2024) yang juga telah meneliti serta menghasilkan apabila kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. **14 104** Kompensasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kepuasan kerja. Generasi Z cenderung lebih selektif dalam memilih pekerjaan dan mencari keseimbangan antara gaji yang layak serta peluang untuk berkembang. Jika kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diterima, kepuasan kerja bisa menurun, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat turnover karyawan. Menurut beberapa hasil berdasarkan peneliti tersebut, diduga bahwa: H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 2.4.2 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pengembangan karier merupakan salah satu program yang telah dirancang sedemikian rupa oleh perusahaan untuk membantu para karyawan dalam menetapkan tujuan karier, mengembangkan keterampilan, dan mencapai potensi maksimal mereka (Arismunandar & Khair, 2020). Lilis Nur Aini, Tatiana Kristianingsih (2020) mengungkapkan apabila pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut juga diteliti oleh peneliti lain seperti (Hidayah & Litfiana, 2024; F. Saputra et al., 2024; Hizburrahman et al., 2023) yang juga telah meneliti dan menghasilkan pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, Kepuasan kerja karyawan dari generasi Z dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satu yang paling utama adalah peluang untuk mengembangkan karier. 4 Generasi ini dikenal memiliki harapan tinggi terhadap jenjang karier yang jelas dan kesempatan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka. **46** Peluang pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek yang jelas dalam pekerjaannya. Ketika perusahaan menyediakan pelatihan, promosi jabatan, serta kesempatan untuk memperluas keterampilan, karyawan lebih termotivasi dan loyal terhadap tempat kerja mereka. Menurut beberapa hasil berdasarkan peneliti tersebut, diduga bahwa: H2 : Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 2.4.3 Pengaruh

Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Budaya organisasi merupakan pengetahuan bersama yang dimiliki oleh karyawan tentang kandungan nilai yang berlaku di dalam perusahaan. Pengetahuan ini membentuk cara karyawan berinteraksi satu sama lain dengan pekerjaan mereka (Adiawaty, 2020). Restanti et al . (2020) mengungkapkan apabila budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh peneliti lain seperti (Sambo et al ., 2023; Nofitasari, 2021; Rachmadika & Saputro, 2024) yang juga telah meneliti serta menghasilkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja. Selain aspek finansial dan pengembangan diri, budaya organisasi juga menjadi faktor krusial dalam membentuk kepuasan kerja. Generasi Z dikenal lebih menyukai lingkungan kerja yang dinamis, fleksibel, dan inklusif. Jika budaya kerja di suatu perusahaan sesuai dengan nilai dan gaya kerja mereka, karyawan akan merasa lebih nyaman dan lebih termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja terlalu kaku atau kurang memberikan dukungan bagi karyawan untuk berkembang, mereka cenderung mencari peluang di 4 1 tempat lain. Menurut beberapa hasil berdasarkan peneliti tersebut, diduga bahwa: H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 4 2 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Metode penelitian kuantitatif dipakai untuk penelitian ini, yaitu melakukan penyebaran dan mengumpulkan survei para responden yang terkait. Penelitian ini menggunakan angka dan statistik untuk mencari sebuah hubungan sebab akibat antara berbagai variabel, sehingga dapat membuktikan kebenaran hipotesis tersebut. Penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah yang digunakan untuk memberikan jawaban dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data numerik. Desain penelitian kuantitatif, baik itu deskriptif maupun eksperimental, membantu peneliti dalam merancang langkah-langkah penelitian yang sistematis. Penelitian deskriptif berfokus pada penggambaran karakteristik suatu populasi maupun sampel, sedangkan penelitian eksperimental lebih lanjut dalam melibatkan untuk mengubah variabel independen untuk melihat dampak terhadap variabel

dependen (Priyanda et al., 2022). 3.2 Objek Penelitian Objek penelitian menjadi sebuah aspek spesifik yang berfokus utama dalam suatu penelitian. Objek ini akan diamati, diukur, dan dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian (Karim, 2021). 14 60 Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z yang bekerja di kedai kopi di wilayah DKI Jakarta. Generasi Z dipilih sebagai subjek penelitian karena kelompok ini semakin mendominasi pasar tenaga kerja di Indonesia. Selain itu, 4 3 penelitian ini berfokus di wilayah DKI Jakarta untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai berbagai karakteristik demografis dan sosial ekonomi yang mungkin menunjukkan adanya keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di sektor ini. 4 4 3.3 Populasi & Sampel 3.3.1 Populasi Populasi di dalam penelitian mencakup keseluruhan individu, kelompok, maupun objek yang akan diamati. Sebagai contoh, pada penelitian ini menggunakan 100 orang sebagai populasi yang memiliki keterkaitan terhadap topik yang akan diteliti (Priadana & Sunarsi, 2021). Sugiyono (2021) mengungkapkan bahwa populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki karakteristik serupa dan berhubungan dengan tujuan penelitian yang akan dilakukan, ditetapkan oleh peneliti untuk nantinya akan diteliti dan di analisis guna menarik kesimpulan. 15 3.3 15 75 2 Sampel Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari beberapa unsur atau karakteristik yang terdapat dalam suatu populasi yang sedang diteliti. Peneliti hanya akan membutuhkan sebagian kecil dari populasi untuk menjadi bahan sampel, untuk nantinya sampel ini akan mewakili seluruh dari populasi yang ada. Terlebih lagi adanya keterbatasan anggaran, tenaga, maupun waktu. 41 82 Sampel ini nantinya akan menggunakan teknik purposive sampling yang akan dipakai oleh peneliti untuk mengumpulkan sampel yang diperlukan. 41 Beberapa faktor yang akan menjadikan teknik ini menjadi ke dalam bagian dari pengambilan sampel (Sugiyono, 2021). Adanya kriteria yang dimiliki oleh responden, sebagai berikut: 1. Karyawan yang masuk ke dalam golongan generasi Z 2. 66 Karyawan yang bekerja pada kedai kopi di wilayah DKI Jakarta, terbagi seperti di wilayah

Jakarta Pusat, Jakarta Utara, Jakarta Timur, Jakarta Barat, dan Jakarta Selatan. Hair et al. (2019) mengungkapkan bahwa menetapkan 4-5 jumlah sampel minimum dengan menggunakan jumlah indikator dikali 5 sampai dengan 10. Jumlah sampel yang baik berkisar di antara 100 sampai dengan 200, karena semakin besar jumlah responden, akan mendekati populasi yang diinginkan (Sugiyono, 2018). Oleh karena itu, jumlah minimum sampel dalam penelitian ini 4-6 yaitu: $18 \times 10 = 180$ responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

a. Penelitian yang diaplikasikan sangat bergantung pada data asli yang dikumpulkan secara langsung melalui sumbernya. Informasi yang dipakai di dalam penelitian ini didapatkan dari berbagai metode pengumpulan data (Qadrini et al., 2020). Menggunakan google forms untuk menyalurkan kuesioner yang dimana data primer tersebut akan dikumpulkan, peneliti juga akan melakukan penelitian di lapangan untuk mengumpulkan banyak data dari para responden yang sesuai dengan kriteria penelitian yang telah disampaikan. Pengumpulan responden juga akan dilakukan dengan menggunakan platform media sosial seperti Instagram, Telegram, dan sebagainya.

4 Cahyo et al.

(2019) mengungkapkan bahwa kuesioner merupakan sebagai alat pengumpulan data melalui formulir dalam bentuk pertanyaan, yang nantinya akan diisi langsung oleh para responden untuk mendapatkan jawaban yang akan dianalisis dengan maksud dan tujuan tertentu. Terdapat dua bagian di dalam kuesioner, yaitu sebagai berikut:

1. Di bagian awal pertanyaan mencakup informasi pribadi. Informasi ini merupakan bagian penting mengenai karakteristik responden yang akan dijadikan bahan penelitian dan dapat digunakan menjadi hubungan dengan variabel peneliti lainnya.
2. Di bagian kedua mencakup pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun berdasarkan dengan indikator sebelumnya dan menggunakan skala pengukuran tertentu. Skala pengukuran inilah yang akan peneliti gunakan untuk mengukur antara tingkat persetujuan 4-7 dengan ketidaksetujuan responden terhadap pertanyaan yang telah diajukan, sehingga menghasilkan data kuantitatif untuk dianalisis.

4.8 Menggunakan desain Skala likert sebagai alat pengukuran untuk mengukur jawaban para responden.

Skala likert merupakan

alat ukur yang dipakai ke dalam survei guna mengukur tingkat persetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tertentu (Sumartini et al., 2020). Skala Likert yang diterapkan dalam kuesioner ini memiliki rentang nilai dari 1 hingga 5, sebagaimana yang tercantum dalam tabel berikut.

15 22 Tabel 3.1 Skala Likert Skala Skor

Sangat Tidak Setuju (STS) 1 Tidak Setuju (TS) 2 Netral 3 Setuju (S) 4 Sangat Setuju (SS) 5

Tabel diatas mengindikasikan Skala Likert yang umumnya dipakai dalam penelitian. Skala 1 memberikan jawaban terhadap para responden yang beranggapan bahwa mereka dengan kuat membantah pernyataan tersebut, skala 2 memberikan jawaban terhadap responden yang menyatakan bahwa mereka tidak tidak menyetujui atas pernyataan tersebut, skala 3 memberikan jawaban terhadap responden yang menyatakan bahwa mereka tidak memihak terhadap pernyataan tersebut, skala 4 memberikan jawaban terhadap responden yang menjelaskan bahwa mereka setuju dengan pernyataan yang ada, dan skala 5 memberikan jawaban terhadap responden yang menjelaskan apabila mereka sangat setuju dengan adanya pernyataan tersebut.

4 9

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan sebuah alat didalam penelitian untuk memberikan batasan yang jelas bagi tiap variabel. Dengan adanya definisi 5 operasional ini, peneliti dapat dengan mudah untuk memastikan semua pihak memiliki pemahaman yang sama tentang variabel yang diteliti. Sehingga proses pengumpulan, pengukuran, dan analisis akan menjadi data yang lebih konsisten dan koefisien (Abdullah et al., 2022). Untuk melanjutkan penelitian ini, peneliti akan fokus kepada empat variabel yaitu Kompensasi, Pengembangan Karier, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja. Keempat variabel akan dibatasi dengan adanya definisi operasional variabel.

Tabel 3.2 Definisi Operasional “Variabel” “Definisi” “Indikator” “Item”

1 Kompensasi (Noviantoro et al., 2021) Kompensasi dijelaskan sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi karyawan, di mana perusahaan memberikan berbagai manfaat sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Gaji 1) “Saya merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja saya”

Insentif 1) “Saya

merasa insentif 5 1 yang diberikan perusahaan telah meningkatkan semangat kerja saya

Tunjangan 1) “Tunjangan yang saya terima dari perusahaan telah mencukupi 5 2 kebutuhan saya Fasilitas 1) “Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung produktivitas saya 2 Pengembangan Karier (Siagian, 2023) Pengembangan Karier merupakan serangkaian upaya yang dilakukan individu untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya agar bisa meraih posisi atau peran yang diinginkan dalam kariernya. Penempatan jabatan 1) “Penempatan jabatan di perusahaan ini sudah sesuai dengan kemampuan saya Kenaikan 1) “Saya 5 3 jabatan memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan kenaikan jabatan di perusahaan ini Pengembangan keterampilan 1) “Perusahaan menyediakan pelatihan yang membantu saya dalam mengembangkan 5 4 keterampilan kerja Peningkatan disiplin 1) “Program peningkatan disiplin kerja yang diterapkan perusahaan membantu saya menjadi lebih profesional Motivasi kerja 1) “Perusahaan memberikan dorongan yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja saya 3 Budaya Organisasi (Meutia & Husada, 2019) Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan sikap yang Keyakinan pada diri sendiri 1) “Perusahaan mendorong saya untuk memiliki 5 5 dianut oleh karyawan secara kolektif, yang membentuk cara mereka berpikir, bertindak, dan berinteraksi di tempat kerja. keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas Sikap yang tegas 1) “Budaya organisasi di perusahaan ini membantu saya 5 6 untuk bersikap tegas dalam pengambilan keputusan Kecakapan dalam mengelola emosi 1) “Perusahaan menyediakan dukungan yang membantu saya dalam mengelola emosi dalam menghadapi tekanan kerja Kemampuan dalam mengambil inisiatif 1) “Budaya organisasi perusahaan ini mendorong saya untuk dapat mengambil inisiatif Keterampilan dalam 1) “Saya 5 7 melakukan pengawasan merasa sistem pengawasan di perusahaan ini efektif dalam meningkatkan kualitas kerja 4 Kepuasan Kerja (Afandi, 2018) Kepuasan kerja merupakan tanggapan positif terkait seorang karyawan terhadap Kepuasan atas pekerjaan 1) “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat 5 8 pekerjaan mereka. ini Kepuasan atas promosi 1) “Saya merasa promosi di perusahaan ini sudah berjalan dengan adil Kepuasan atas pengawasan 1) “Saya merasa atasan saya

memberikan arahan yang sesuai dengan kebutuhan saya Kepuasan atas rekan kerja 1)

“Saya merasa rekan kerja di perusahaan ini memiliki kerjasama 5 9 tim yang baik

Sumber : Data Peneliti (2025) k 3.6 Teknik Analisis Data Diartikan

sebagai proses untuk mengelola sebuah data dan menjadikannya sebuah

informasi untuk menjawab pernyataan dari penelitian. Dalam penelitian

kuantitatif, hal ini melibatkan analisis deskriptif dan analisis statistik,

sehingga akan mendapatkan kesimpulan yang valid. Analisis deskriptif akan

menggambarkan terkait dengan data yang sudah didapatkan dari para

responden. Untuk teknik analisis yang digunakan yaitu SPSS yang nantinya

akan mencakup beberapa metode uji analisis yang beragam. Selain itu,

terdapat regresi linera berganda serta hipotesis yang termuat didalamnya. 4 16 6

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas 3.7 1 Uji Validitas Uji ini dilakukan

guna membenarkan kalimat yang berisi pernyataan yang tercantum di dalam

kuesioner, apakah pernyataan tersebut memenuhi kriteria peneliti (Ghozali, 2021).

84 Melakukan pengukuran validitas dengan uji korelasi antara pernyataan

hasil setiap butir dan total hasil variabel. Taraf signifikan yang dapat

dipakai ke dalam pengukuran validitas yaitu sebesar 0,05. Memastikan

bahwa setiap pernyataan yang dimasukkan ke dalam kuesioner yang dapat

mengukur dengan apa yang ingin diukur. Selain itu, melihat seberapa

kuat hubungan antara jawaban dari setiap pernyataan secara keseluruhan.

Jika hubungan tersebut erat, maka pernyataan akan dianggap valid. 3.7.2

Uji Reliabilitas Ghozali (2021) mengungkapkan apabila reliabilitas mempunyai

maksud guna memastikan bahwa elemen yang ada dalam kuesioner memungkinkan

untuk menunjukkan hasil yang konsisten. 26 55 Uji Reliabilitas ini dapat

melakukan pengukuran dengan menggunakan alat uji yaitu Cronbach Alpha .

4 22 26 27 38 74 Variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memberikan

nilai Cronbach Alpha > 70. 106 110 3.8 Uji Asumsi Klasik 3.8 1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi

kriteria utama dalam analisis regresi, yaitu memiliki distribusi yang

sesuai dengan karakteristik normal serta dapat lebih konsisten apabila

hasil analisis tersebut valid (Ghozali, 2021). Selanjutnya, akan dilakukan

analisis 6.1 nonparametrik dengan Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan metode Monte Carlo. Uji coba ini dilakukan secara signifikan di angka 0.05. Jikalau hasil tersebut benar signifikan, akan menghasilkan > 0.05 dan dikatakan jika data tersebut memiliki distribusi normal.

6.2.3.8.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan guna memastikan variabel yang ada di dalam model regresi benar tidak saling terkait atau bebas. Jika terdapat multikolinearitas, akan menghasilkan hasil regresi yang tidak akurat ataupun sulit untuk diinterpretasikan. Multikolinearitas mampu terdeteksi melalui nilai dari tolerance dan VIF. Nilai-nilai tersebut mencerminkan antara variabel independen satu dengan yang lainnya. Tolerance berfungsi untuk mengidentifikasi tingkat perbedaan antar variabel independen yang saling berhubungan. Terdapat nilai cutoff yang dipilih untuk menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas yaitu nilai tolerance ≤ 10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui kesalahan dalam memprediksi model regresi dengan adanya penyebaran yang sama atau berbeda di setiap data. Jika memang berbeda, akan menghasilkan analisis regresi yang tidak akurat.

96 Uji Glejser digunakan untuk memeriksa apakah mungkin ada perbedaan varians di dalam data residual. Jika nilai sig Uji Glejser > 0.05 dapat dijelaskan bahwa adanya permasalahan pada heteroskedastisitas, tetapi tetap perlu untuk melakukan sebuah pencegahan apabila signifikan menunjukkan angka 5%.

2 5 23 28 43 45 47 71

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini merupakan regresi linear berganda untuk melibatkan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini sering dipakai guna menilai kuatnya suatu hubungan antara dua variabel maupun lebih.

70 Uji analisis regresi linear berganda ini sangat perlu untuk dipergunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021).

6.3 Adanya rumus untuk regresi linear berganda, sebagai berikut:

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

Dimana: Y : Kepuasan Kerja
 α : Konstanta
 β : Koefisien regresi
X1 : Kompensasi
X2 : Pengembangan Karier
X3 : Budaya Organisasi

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Adjusted

R Square menjadi koefisien determinasi yang berfungsi dalam mengevaluasi serta memperkirakan model tersebut mampu dalam menjelaskan variasi yang terdapat pada variabel terikat dan mempertimbangkan jumlah pada variabel bebas yang terkait. Menyalurkan pemahaman mengenai kemampuan model tersebut dalam menguraikan pola variasi dalam data. Membantu dalam memahami perhitungan yang digunakan dalam jumlah variabel. **35 73** Pada koefisien determinasi memakai rentang nilai 0 dan 1. Apabila nilai R^2 rendah, maka variabel independen hanya mampu menjabarkan variabel dependen secara terbatas. **35** Begitupun sebaliknya, variabel independen yang memberikan seluruh jawaban yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021).

3.10 Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini ditentukan dengan variabel independen yang diletakkan ke dalam model regresi yang memiliki pengaruh 6 5 secara simultan terhadap variabel dependen yang berada pada posisi signifikan yaitu 0.05 (Ghozali, 2021). Pengujian F dapat melihat perbedaan nilai hitung dan tabel. Menghitung nilai simultan dengan menggunakan Tabel ANOVA dalam output SPSS. Berbeda dengan uji simultan yang diperoleh melalui sebuah formula $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, terdapat k yang berupa hasil dari variabel bebas + terikat sedangkan n berupa hasil penelitian ataupun data regresi. Ketentuan-ketentuan pada uji simultan, yaitu: 6 6 1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi < 0.05 , model diterima 2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi > 0.05 , model ditolak 3.10 **36** 3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji signifikansi koefisien mengukur sejauh mana pengaruh suatu variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2021).

4 79 Nilai t hitung dapat diperoleh dalam tabel Coefficients pada output SPSS, sedangkan t tabel didapatkan melalui rumus $t_{tabel} = (t_{\alpha/2}; n-K)$ yaitu tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0.05), yang kemudian digunakan untuk menentukan nilai t tabel. Dasar pertimbangan dalam pengambilan kesimpulan adalah: 1. **47** Jika $Sig. < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, variabel bebas berpengaruh kepada variabel terikat 2. Jika $Sig. > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas tidak berpengaruh kepada variabel terikat 6

7 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 . 32 94 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

6 31 63 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. 6 Di bawah ini merupakan tabel analisis karakteristik responden pada penelitian: Tabel 4.1 Hasil Data Jenis Kelamin Responden “Jenis Kelamin” “Jumlah” “%” 6 8 Laki-laki 102 56,67% Perempuan 78 43,33% Total 180 10 % Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025) 6 9 Sebanyak 180 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebagai reponden, yang terdiri dari 102 laki-laki (56,67%) dan 78 perempuan (43,33%). 6 30 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 18 10% 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%). **89** 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 7 sebagian besar responden merupakan generasi muda yang sudah berada dalam tahap awal hingga pertengahan karier mereka.

7 1 Tabel 4.3 Hasil Data Pendidikan Terakhir Responden

“Pendidikan Terakhir” “Jumlah” “%” SD % SMP % SMA/SMK 118 65,56% Diploma (D1/D2/D3) 32 17,78% Diploma 4 (D4)/Sarjana (S1) 3 16,67% Magister (S2) % Total 18 10% 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 18 10% Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan data status pekerjaan responden, mayoritas 7 2 merupakan karyawan tetap, dengan jumlah 98 orang (58,89%), sementara 82 responden (41,11%) berstatus sebagai karyawan kontrak. Berdasarkan hasil

ini, 73 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 % Total 18 10% 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 74 “Jabatan” “Jumlah” “%” Barista 112 62,22% Digital Marketing 19 10,56% Kasir 21 11,67% Manajer 28 15,56% 75 Total 180 10% 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 **78** 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

1 18 30 39

2.1 Variabel Kompensasi Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Kompensasi "N" "Mean" "Min" "Max" "Std. Deviation" K1 180 3.53 1 5 1.32

2 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) 7 6 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 7 7 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

1 18 30 39 53

2.2 Variabel Pengembangan Karier Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik

Deskriptif Pengembangan Karier “N” “Mean” “Min” “Max” “Std. Deviation” PK1 18

0 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 7 8 PK5 180 3.40 1 5 1.289

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025) 7 9 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

1 18

93 2.3 Variabel Budaya Organisasi 8 Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik

Deskriptif Budaya Organisasi “N” “Mean” “Min” “Max” “Std. Deviation” BO1 18 3.3

4 1 5 1.234 BO2 18 3.43 1 5 1.308 BO3 18 3.44 1 5 1.233 8

1 BO4 18 3.42 1 5 1.303 BO5 18 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”. Memerlihatkan 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 8 2 dalam mengelola emosi dalam menghadapi tekanan kerja”. Memerlihatkan bahwa para responden menyetujui bahwa di tempat kerja mereka mendapatkan dukungan dalam mengelola emosi karena pekerjaan. 8 3 4.1

1 18 39 50

53 2.4 Variabel Kepuasan Kerja Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik

Deskriptif Kepuasan Kerja “N” “Mean” “Min” “Max” “Std. Deviation” KK1 18 3.47 1 5 1.279 KK2 18 3.36 1 5 1.319 KK3 18 3.39 1 5 1.327 KK4 18 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 84 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”. Memperlihatkan bahwa para responden menyetujui bahwa mereka merasakan kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan. 1 4.1 1 3 Hasil Uji Validitas Hasil ini menjelaskan tentang bagaimana sebuah instrumen digunakan untuk memenuhi standar dari pengukuran yang sudah ditetapkan. Jikalau r -hitung > r -tabel, dijelaskan apabila instrumen itu dianggap benar adanya dan layak untuk digunakan. 1 40 80 Begitupun sebaliknya, jika r -hitung lebih rendah dari r -tabel (r -hitung < r -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 -tabel pada taraf signifikansi 0.05 melalui $df = 178$ yaitu 0.1463. Uji Validitas Kompensasi Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kompensasi “Item” (“ r -hitung”) (“ r -tabel”) “Keterangan” K1 .862 0.1463 Valid K2 .902 0.1463 V



alid K3 .847 0.1463 Valid K4 .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-hitung lebih besar dari nilai r-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-tabel. Oleh karena itu, semua komponen yang tersedia di dalam variabel 8 6 kompensasi dinyatakan valid, di mana setiap item mampu dalam mengukur aspek-aspek yang ada di penelitian ini. 8 7 2. Uji Validitas Pengembangan Karier Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier “Item” “(r-hitung)” “(r-tabel)” “Keterangan” PK1 0.841 0.1463 Valid PK2 0.811 0.1463 Valid PK3 0.868 0.1463 Valid PK4 0.856 0.1463 Valid PK5 0.872 0.1463 Valid 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 .853 0.1463 Valid BO2 .856 0.1463 Valid BO3 .843 0.1463 Valid BO4 .855 0.1463 Valid BO5 .867 0.1463 Valid Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025) 8 8 Angka r-hitung untuk kelima item di dalam variabel budaya organisasi 8 9 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 Valid KK2 0.868 0.1463 Valid KK3 0.855 0.1463 Valid KK4

0.870 0.1463 Valid 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.

5 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.

16 26 55 4 Hasil Uji Reliabilitas Uji reliabilitas ini melakukan pengukuran melalui alat uji yaitu Cronbach’s Alpha . 76 Dapat disebut reliabel apabila terdapat 9 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: 9 1 Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas “Variabel” “Cronbach’s Alpha” “Keterangan” Kompensasi (X1) 0.894 Reliable Pengembangan Karier (X2) 0.904 Reliable Budaya Organisasi (X3) 0.908 Reliable Kepuasan Kerja (Y) 0.885 Reliable 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. 69 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan menunjukkan kualitas instrumen yang solid dalam pengukuran.

2 5 4.1 2

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 42 61 102 108 109 5 Hasil Uji Asumsi Klasik 4.1 1 42 5.1 Uji

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

1 2 5 29 36 102 108 4.1

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

Std. Deviation 1.69007507
 92 Most Extreme Differences Absolute 035 Positive
 034 93 Negative - 035 Test Statistic 035 Asymp. Sig. (2-tailed) 20

Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig, Lower Bound .974 e 99%

Confidence Interval Upper Bound .97 .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.

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 Collinearity Statistics 94 Model Tolerance VIF (Constant) Kompensasi

16 6.237 Pengembangan Karier .154 6.503 Budaya Organisasi .154 6.494

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025) 95 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.

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 Heteroskedastisitas “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 B Std. Error Beta t Sig.

	1 (Constant)	.295	.429	.687	.493	Kompensasi	.21	.071	.21	2.968
		.03	Pengembangan Karier	.471	.060	.57	7.909	.0	Budaya Organisasi	.146
		.060		.176	2.441	.016				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.19 di atas, analisis uji regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

$Y = 0.295 + 0.210X_1 + 0.471X_2 + 0.146X_3$ a) 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. b) Pada variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi β_1 sebesar 0.210 yang mengindikasikan bahwa hasil tersebut positif. Dengan nilai signifikansi 0.003

33 43 52 58 59 62 91 < 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. c) 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 sebesar 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 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 (X1), Pengembangan Karier (X2), dan Budaya Organisasi (X3) 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. 1 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 yang 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 3122.29 3 104 .763 358.26 1 .00 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 Coefficient" "Standardized Coefficient" "t" "Sig." 1 (Constant) .295 .429 .687 .493 Kompensasi .21 .71 .

210 2.968 .03 1 Pengembangan Karier .471 .06 .57 7.909 .00 Budaya Organisasi .146 .06 .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 (X_1) 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 $2.441 > t$ -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 1 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 1 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 1 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 in

7 64 **ustri 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 ke uasan 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 pekerjaan”. 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.

1 1 BAB V PENUTUP 5.1

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti dengan menganalisis variabel kompensasi, pengembangan karier, dan budaya organisasi pada karyawan generasi Z yang berkeja di kedai kopi di wilayah DKI Jakarta, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap **57 59 98** kepuasan kerja. 2) Pengembangan karier memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap **57 59 98** kepuasan kerja. 3) Budaya organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan untuk tujuan perusahaan maupun peneliti yang akan datang ingin merencanakan penelitian terhadap topik serupa. Maka, beberapa hal yang disarankan juga perlu dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

- 1) Perusahaan perlu mengembangkan program peningkatan karier, seperti menyediakan pelatihan bagi barista, manajemen kedai, serta keterampilan digital marketing agar karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang lebih jauh. Selain itu, adanya jalur promosi yang jelas juga diperlukan agar karyawan merasa termotivasi dalam pekerjaannya.
- 2) Perusahaan sebaiknya menawarkan kompensasi yang lebih kompetitif dan proporsional, baik dalam bentuk gaji yang sesuai dengan beban kerja maupun tunjangan tambahan, seperti bonus dan insentif. Dengan sistem kompensasi yang lebih baik, loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat.
- 3) Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu menerapkan budaya kerja yang inklusif, fleksibel, dan kolaboratif, sesuai dengan karakteristik Generasi Z yang mengutamakan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan harus tetap dijaga agar karyawan merasa dihargai dan memiliki keterlibatan dalam organisasi.
- 4) Perusahaan dapat mengoptimalkan fleksibilitas jam kerja, terutama bagi karyawan yang masih berstatus mahasiswa atau memiliki pekerjaan sampingan, sehingga mereka tetap dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penerapan sistem kerja shift yang lebih fleksibel dapat membantu

mereka tetap produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi. 5) Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan karyawan, seperti menggunakan aplikasi digital untuk sistem penjadwalan, pemantauan kinerja, serta komunikasi internal guna meningkatkan efisiensi operasional. 5.2.2

Bagi Peneliti Selanjutnya 1) Penelitian selanjutnya dapat melakukan eksplorasi dengan menggunakan faktor-faktor lain untuk memengaruhi kepuasan kerja, seperti keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (work-life balance), lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan, sehingga memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai aspek yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di industri kedai kopi. 2) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan yang berbeda, misalnya dengan metode kualitatif melalui wawancara mendalam untuk menggali lebih jauh pengalaman kerja karyawan Generasi Z. 3) Penelitian selanjutnya dapat meneliti perbedaan tingkat kepuasan kerja antara karyawan yang bekerja di kedai kopi mandiri dan kedai kopi waralaba. Aspek seperti kesejahteraan, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja dapat dianalisis untuk memahami pengaruhnya terhadap motivasi dan loyalitas karyawan. 4) Penelitian dapat diperluas ke wilayah lain di luar DKI Jakarta, untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini tetap berlaku di berbagai daerah. 5) Penelitian selanjutnya bisa mengukur hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, mengingat Generasi Z cenderung lebih sering berpindah kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Dengan memahami keterkaitan antara kepuasan kerja dan tingkat perpindahan karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan tenaga



REPORT #26257083

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.83% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9900/27/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	1.17% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7854/11/Bab%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	1% news.detik.com https://news.detik.com/berita/d-6675234/bamsoet-ground-breaking-parle-resto..	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.88% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7854/10/Bab%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	0.78% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2916/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.74% repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/56845/6/20230924143002php27Abmq%20%281%2...	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.7% repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/35612/5/BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.68% news.detik.com https://news.detik.com/berita/d-6972290/bamsoet-ajak-anak-muda-geluti-usah...	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.68% repository.unhas.ac.id https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/22892/2/A012181059_tesis_27-10-2022%..	●



REPORT #26257083

INTERNET SOURCE		
10. 0.67%	core.ac.uk https://core.ac.uk/download/pdf/196524598.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.62%	databoks.katadata.co.id https://databoks.katadata.co.id/layanan-konsumen-kesehatan/statistik/4455b7...	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.59%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/6109/2/BAB%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.57%	jurnal.stiatabalong.ac.id https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/download/736/588/2588	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.53%	journals.ums.ac.id https://journals.ums.ac.id/dayasaing/article/download/4505/3223	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.52%	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/12243/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.51%	repository.uhn.ac.id https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/4728/3.%20Adanan%...	● ●
INTERNET SOURCE		
17. 0.51%	journal.upy.ac.id https://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/2636/1634	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.45%	repository.umy.ac.id http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/27483/BAB%20IV%20...	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.45%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10467/11/Bab%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.44%	www.bontangku.com https://www.bontangku.com/gaya-hidup/1883651233/ketua-mpr-ri-bamsoet-tin..	●



REPORT #26257083

INTERNET SOURCE		
21.	0.44% jurnal.unbrah.ac.id https://jurnal.unbrah.ac.id/index.php/performance/article/download/1825/602	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.44% eprints.iain-surakarta.ac.id https://eprints.iain-surakarta.ac.id/5938/1/%5BFINAL%20SKRIPSI%5D_AFIFAH%..	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.44% repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/71672/6/BAB%20V%20NURITA%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.43% repository.uisu.ac.id https://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/1560/3/Chapter%20I%2C%20..	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.42% ejournal-nipamof.id https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/download/526/650/2438	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.41% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0335/B.131.20.0335-0..	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.38% repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25801/8.%20BAB%20...	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.37% etheses.iainmadura.ac.id http://etheses.iainmadura.ac.id/7119/9/Faridatun%20Maghfirah_20383042055_...	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.36% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7400/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.36% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10300/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.36% repository.uksw.edu https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/27704/2/T1_212018033_Hasi...	●



REPORT #26257083

INTERNET SOURCE		
32.	0.34% www.academia.edu	●
	https://www.academia.edu/93309374/Pengaruh_Kompensasi_dan_Pengemban...	
INTERNET SOURCE		
33.	0.34% journal.uc.ac.id	●
	https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/download/3041/2256	
INTERNET SOURCE		
34.	0.34% repo.uinsatu.ac.id	●
	http://repo.uinsatu.ac.id/12286/7/BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
35.	0.33% repositori.untidar.ac.id	●
	https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=18879&bid=10316	
INTERNET SOURCE		
36.	0.33% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7801/11/BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
37.	0.33% repo.uinsatu.ac.id	●
	http://repo.uinsatu.ac.id/24069/7/BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
38.	0.33% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6296/11/11.%20BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
39.	0.33% repo.darmajaya.ac.id	●
	http://repo.darmajaya.ac.id/15831/13/13.%20Bab%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
40.	0.32% jer.or.id	●
	https://jer.or.id/index.php/jer/article/download/491/422/3336	
INTERNET SOURCE		
41.	0.31% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/5940/4/BAB%20III%20.pdf	
INTERNET SOURCE		
42.	0.31% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7847/11/BAB%20IV.pdf	



REPORT #26257083

INTERNET SOURCE		
43.	0.29% www.e-journalppmunsa.ac.id https://www.e-journalppmunsa.ac.id/index.php/samalewa/article/download/1...	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.29% e-jurnal.nobel.ac.id https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/download/4892/2722/12500	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.28% jurnal.stie-aas.ac.id https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/13067/pdf/41480	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.27% openjournal.unpam.ac.id https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Inovasi/article/download/34523/16...	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.27% lib.stie-yai.ac.id https://lib.stie-yai.ac.id/index.php/index.php?p=fstream-pdf&fid=397&bid=6550	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.26% eprints.dinus.ac.id http://eprints.dinus.ac.id/8791/1/jurnal_13538.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.26% repo.uinsatu.ac.id http://repo.uinsatu.ac.id/9692/7/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.26% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/33413/7/S_PEA_1305434_Chapter4.pdf	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.26% ejurnal.ung.ac.id https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/14120/4135	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.23% www.academia.edu https://www.academia.edu/113412131/Pengaruh_Disiplin_Kerja_dan_Fasilitas_...	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.23% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8796/11/BAB%20IV.pdf	●



REPORT #26257083

INTERNET SOURCE		
54.	0.23% repositori.stiamak.ac.id	●
	http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/615/6/BAB%20IV%20-%20Ali%20Abdul%20	
INTERNET SOURCE		
55.	0.22% idr.uin-antasari.ac.id	●
	https://idr.uin-antasari.ac.id/11096/8/BAB%20IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
56.	0.22% www.kompasiana.com	●
	https://www.kompasiana.com/noerashari3023/65c04f6cc57afb25eb4ee6d3/aka...	
INTERNET SOURCE		
57.	0.22% jurnal.kdi.or.id	●
	https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/download/1310/804/7504	
INTERNET SOURCE		
58.	0.22% journal.ipb.ac.id	●
	https://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalmpi/article/view/56371/28299	
INTERNET SOURCE		
59.	0.21% arl.ridwaninstitute.co.id	●
	https://arl.ridwaninstitute.co.id/index.php/arl/article/download/318/320/2034	
INTERNET SOURCE		
60.	0.21% jurnalpariwisata.iptrisakti.ac.id	●
	https://jurnalpariwisata.iptrisakti.ac.id/index.php/JIP/article/download/1742/34..	
INTERNET SOURCE		
61.	0.21% perpustakaan.pancabudi.ac.id	●
	https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/24340_BabIV.pdf	
INTERNET SOURCE		
62.	0.2% arl.ridwaninstitute.co.id	●
	https://arl.ridwaninstitute.co.id/index.php/arl/article/download/1898/925?inline..	
INTERNET SOURCE		
63.	0.2% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/8196/4/BAB%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
64.	0.19% jurnal.dharmawangsa.ac.id	●
	https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/download/3830/2...	



REPORT #26257083

INTERNET SOURCE		
65.	0.19% jurnal.kdi.or.id https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/download/1434/1081/11362	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.18% repository.bakrie.ac.id https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.18% e-jurnal.nobel.ac.id https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/download/5001/2775/13128	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.18% stim-lpi.ac.id https://stim-lpi.ac.id/jurnal/index.php/Jomel/article/download/392/352/1398	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.18% jurnal.utpas.ac.id https://jurnal.utpas.ac.id/index.php/jpema/article/download/27/35	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.17% www.academia.edu https://www.academia.edu/93745156/Pengaruh_Budaya_Organisasi_Dan_Grati...	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.17% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2018/B.111.18.0315/B.111.18.0315-0..	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.17% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0372/B.131.20.0372-0..	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.17% ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/59377/48413	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.17% digilib.uinsa.ac.id http://digilib.uinsa.ac.id/7850/7/Bab%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.16% repositori.stiamak.ac.id http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/553/5/BAB%20III%20-%20Wildhan%20A..	●



REPORT #26257083

INTERNET SOURCE		
76.	0.16% repository.umsida.ac.id	●
	https://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/30496/9.%20BAB%20...	
INTERNET SOURCE		
77.	0.15% repositori.stiamak.ac.id	●
	http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/484/4/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
78.	0.15% lib.ui.ac.id	●
	https://lib.ui.ac.id/file?file=digital/old7/122097-T%2025963-Analisis%20Peningk...	
INTERNET SOURCE		
79.	0.15% repository.unama.ac.id	●
	http://repository.unama.ac.id/3177/5/BAB%20V.pdf	
INTERNET SOURCE		
80.	0.14% sekolahstata.com	●
	https://sekolahstata.com/r-tabel/	
INTERNET SOURCE		
81.	0.13% www.academia.edu	●
	https://www.academia.edu/37090879/Aspek_keuangan_dalam_Studi_Kelayaka...	
INTERNET SOURCE		
82.	0.13% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/5942/4/BAB%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
83.	0.13% jptam.org	●
	https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/25329/17293/43113	
INTERNET SOURCE		
84.	0.13% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/8240/4/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
85.	0.13% repository.undaris.ac.id	●
	http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/1033/1/SKRIPSI%20RINI%20FIX%20SID...	
INTERNET SOURCE		
86.	0.12% scholar.unand.ac.id	●
	http://scholar.unand.ac.id/200444/7/BAB%20V%20%28PENUTUP%29.pdf	



REPORT #26257083

INTERNET SOURCE		
87.	0.12% manajemen.uma.ac.id https://manajemen.uma.ac.id/2024/04/pengembangan-karyawan-melalui-komu..	●
INTERNET SOURCE		
88.	0.12% ejurnal.politeknikpratama.ac.id https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/download/46..	●
INTERNET SOURCE		
89.	0.12% repository.upnvj.ac.id https://repository.upnvj.ac.id/12796/28/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
90.	0.12% journal.admi.or.id https://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/849	●
INTERNET SOURCE		
91.	0.11% www.academia.edu https://www.academia.edu/102474038/Pengaruh_Kompensasi_Kepemimpinan_..	●
INTERNET SOURCE		
92.	0.11% idr.uin-antasari.ac.id https://idr.uin-antasari.ac.id/11831/5/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
93.	0.11% repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25673/BAB%20IV.pdf..	●
INTERNET SOURCE		
94.	0.1% www.academia.edu https://www.academia.edu/97147442/Pengaruh_User_Generated_Content_Ter...	●
INTERNET SOURCE		
95.	0.1% journalcenter.org https://journalcenter.org/index.php/jempper/article/download/902/865	●
INTERNET SOURCE		
96.	0.1% online-journal.unja.ac.id https://online-journal.unja.ac.id/JAR/article/download/36046/20125/125684	●
INTERNET SOURCE		
97.	0.1% ejournal.unesa.ac.id https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/download/46654/39185..	●



REPORT #26257083

INTERNET SOURCE

98. **0.09%** www.academia.edu

https://www.academia.edu/91924015/Pengaruh_Employee_Engagement_Terha...



INTERNET SOURCE

99. **0.09%** www.liputan6.com

<https://www.liputan6.com/feeds/read/5755466/kompensasi-adalah-kunci-moti...>



100.

INTERNET SOURCE

0.08% ojs.unpkediri.ac.id

<https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/download/12026/843/...>



101.

INTERNET SOURCE

0.08% mediaindonesia.com

<https://mediaindonesia.com/humaniora/759541/self-improvement-adalah-perb...>



102.

INTERNET SOURCE

0.08% repository.uin-suska.ac.id

<http://repository.uin-suska.ac.id/17215/5/5.%20DAFTAR%20ISI%20%281%29.pdf>



103.

INTERNET SOURCE

0.08% etheses.iainmadura.ac.id

http://etheses.iainmadura.ac.id/2120/9/Sitti%20Rohmah_20170701052067_BAB...



104.

INTERNET SOURCE

0.07% jurnaluniv45sby.ac.id

<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/download/3708/3295/...>



105.

INTERNET SOURCE

0.07% eprints.walisongo.ac.id

https://eprints.walisongo.ac.id/3136/5/62411040_Bab4.pdf



106.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.upbatam.ac.id



107.

INTERNET SOURCE

REPORT #2621083
0.04% portaluqb.ac.id:808



<http://portaluqb.ac.id:808/1316/4/BAB%20II%20PREDO.pdf>

109.

INTERNET SOURCE

0.02% repository.upnjatim.ac.id



0.03% www.jurnal.stiebi.ac.id
<https://repository.upnjatim.ac.id/20477/1/SKRIPSI-1-15.pdf>



<https://www.jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/download/296/235>

110.

INTERNET SOURCE

0.02% repository.uin-suska.ac.id



https://repository.uin-suska.ac.id/12192/8/8.%20BAB%20III_201997MEN.pdf