

## STUDI KEPUASAN KERJA BAGI GENERASI MILENIAL DI DKI JAKARTA, BERDASARKAN PENGARUH DARI PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI

Ainun Fitri Winyanti<sup>1</sup>, Andi Fariana<sup>2</sup>

Institut Keuangan Perbankan dan Informatika Asia  
[ainunwinyanti@gmail.com](mailto:ainunwinyanti@gmail.com)<sup>1</sup>, [andi.fariana@perbanas.id](mailto:andi.fariana@perbanas.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Generasi milenial adalah generasi yang memiliki daya saing, kolaboratif, dan inovatif, tanggap terhadap teknologi meskipun terkadang disebut sebagai generasi yang kurang sabar menghadapi sesuatu, mudah terganggu dan cenderung orientasi pada diri dan menganggap bekerja bukan hanya masalah gaji. Untuk itulah perlu diketahui apakah faktor pengembangan karir, dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karena tentu banyak faktor yang membuat seorang pekerja khususnya generasi milenial dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Sampel yang digunakan sebanyak 145 responden dan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner online menggunakan *Google Form*. Teknik analisis yang digunakan dalam studi ini adalah uji asumsi klasik. Hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis kuantitatif, menemukan bahwa pengembangan karir dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja generasi milenial di Jakarta dan untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih luas dan menganalisa faktor-faktor lain.

Kata kunci: **Generasi Milenial, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir**

### ABSTRACT

*Millennial generation is a generation that has competitiveness, collaborative, and innovative, responsive to technology although sometimes referred as a generation that is impatient with something, easily distracted and tend to be self-oriented, and consider work is not just a matter of salary. For this reason, it is necessary to know whether career development and compensation factors have an influence on job satisfaction because of course there are many factors that make a worker especially millennial generation feel satisfied at work. The sampel used is 145 respondent and data collection by distributing online questionnaires using Google Form. The analysis technique used in this study is classic assumption test. The result of the study which used quantitative analysis method, found that career development, and compensation have a significant positive effect on job satisfaction on millennial generation in Jakarta and for that further research is needed with a wider sample and analyze other factors.*

**Keywords: Career Development, Compensation, Job Satisfaction, Millennial Generation**

---

### PENDAHULUAN

*Pew Research Center* melakukan riset terbaru yang hasilnya menunjukkan adanya 6 (enam) kelompok generasi berdasarkan tahun lahir, yaitu *The Silent Generation* yang lahir tahun 1928 sampai dengan 1945, *Baby Boomers* kelahiran tahun 1946 sampai dengan 1964, Generasi X kelahiran tahun 1965 sampai dengan 1980, Milenial kelahiran tahun 1981 sampai dengan 1996, Generasi Z kelahiran tahun 1997 sampai dengan 2012, dan *Generation Alpha* yang lahir tahun 2012 sampai dengan 2025 (Debczak, 2019). Generasi milenial dianggap sebagai generasi yang paling banyak diteliti dan dipelajari. Badan Pusat Statistik (BPS) membuktikan jumlah penduduk generasi milenial di Indonesia yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 berdasarkan hasil sensus penduduk tahun 2020 adalah 25,87 persen dari jumlah seluruh penduduk di Indonesia ada 69,9 juta jiwa generasi milenial (KOMINFO, 2021) dan menjadi mayoritas penduduk di

Provinsi Jakarta yang jumlahnya mencapai 2,83 juta jiwa atau 26,78 persen dari jumlah penduduk Jakarta (TEMPO, 2021). Hal ini menjadi peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi negara karena sebagian besar generasi milenial masuk dalam kategori usia produktif.

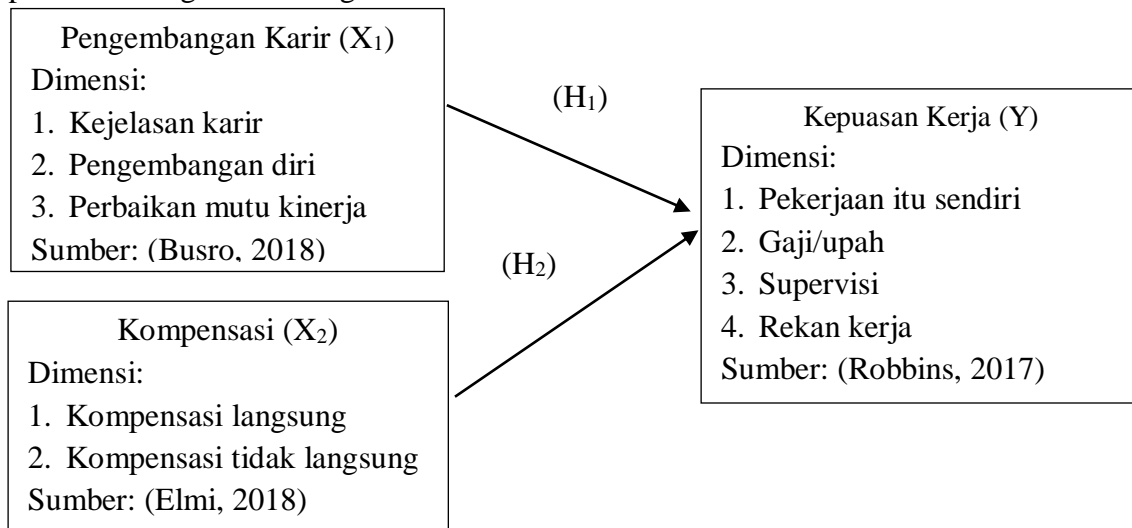
Globalisasi yang berdampak pada hubungan sosial dan teknologi informasi yang berkembang, terhubung satu sama lain membentuk generasi milenial. Karakteristik generasi milenial yang memiliki ciri-ciri yakni generasi yang berkemampuan, bekerja sama, dan menciptakan sistem baru, meskipun terkadang disebut generasi yang kurang bertahan menghadapi situasi sulit, mudah terdistraksi, sosialisasi yang tinggi, dan merasa memiliki hak yang lebih (Suprabowo & Muktar, 2022). Bahkan (diskiene et al, 2017) menyebut bahwa pekerjaan di dalam perusahaan yang dilakukan oleh generasi dengan jumlah besar saat ini adalah generasi milenial telah dilengkapi oleh informasi terkait mutu hidup dan standar tinggi yang bersifat tidak realistis atas dasar nilai profesional. Dengan demikian, perusahaan harus memahami dan menghadapi tantangan kontemporer agar dapat mempertahankan dan memotivasi karyawan generasi milenial. Ketersediaan internet, media sosial, liberalisasi ekonomi, dan kesadaran lingkungan telah menghasilkan generasi muda yang kreatif, ambisius, melek teknologi, berorientasi pada tujuan, dan memiliki kesadaran diri yang tinggi. Generasi milenial tidak mengutamakan pekerjaan sebagai prioritas utama mereka dalam bekerja; sebaliknya, mereka lebih menghargai jadwal kerja fleksibel yang didukung oleh budaya tempat kerja yang positif. Karyawan generasi milenial menuntut benefit yang sesuai dengan beban kerja, lingkungan kerja yang positif, dan peningkatan karir. Mereka beranggapan dalam dunia kerja bukan hanya sekedar menerima gaji, melainkan mencapai tujuan dalam bekerja.

Usia akan disebut sebagai usia produktif ketika seseorang bekerja dan menciptakan sesuatu. Rentang usia produktif diukur dari usia 15 sampai dengan 64 tahun. Jumlah penduduk Provinsi Jakarta yang berusia 15 tahun keatas dengan kategori ketenagakerjaan sebagai angkatan kerja yang bekerja berdasarkan catatan dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jakarta tahun 2020 sebanyak 4,65 juta jiwa. Aset terpenting dalam organisasi ketika menjalankan proses untuk mencapai tujuan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Keberhasilan sebuah organisasi akan sangat dipengaruhi oleh potensi-potensi yang dimiliki SDM. Maka dari itu sudah menjadi kewajiban bagi sebuah organisasi untuk memiliki SDM yang berkualitas. Hubungan antara kuantitas dan peran generasi milenial di dalam organisasi dengan tingkat kepuasan kerja ternyata tidak sebanding (Hayati dkk, 2021). Lebih dari 800 penelitian menyatakan bahwa sebagian besar generasi diatas generasi milenial lebih puas terhadap pekerjaannya dan sekitar 84 persen generasi milenial menganggap apresiasi atas ide dan atau kinerja yang diberikan kepada perusahaan memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Deloitte, 2019). Kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kompensasi, peningkatan karir, rekan kerja, dan lingkungan kerja merupakan aspek-aspek yang mempengaruhi kebahagiaan kerja milenial (Robbins & Judge, 2017).

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menurut salah satu penelitian (Sholikhah et al., 2019), sedangkan penelitian lain (Nur Rahmi Haris dan Sofyan Hamid Indar, 2021) menemukan bahwa kompensasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian juga (Darmawan,

2017) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja, bertentangan dengan penelitian sebelumnya (Hayati et al., 2021) pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara gaji/kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti sangat berpengaruh (Erina et al, 2022). Penelitian lain (M. Saiful Bahri dkk, 2022) menyebutkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi justru memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Demikian penelitian tentang variabel-variabel yang mempengaruhi *turnover* karyawan, ternyata kompensasi memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Syamsul Alam, dkk, 2022). Berdasarkan informasi yang diberikan di atas, kami tertarik untuk meneliti seberapa puas generasi milenial dengan pekerjaan mereka di DKI Jakarta, serta apakah faktor-faktor seperti pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh dengan kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut digunakan sebagai contoh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian kerangka pemikiran tergambar sebagai berikut.



## METODE PENELITIAN

Metode deskriptif kuantitatif digunakan untuk menentukan hubungan antar variabel. Uji asumsi klasik dan uji validitas digunakan untuk memastikan reliabilitas instrumen pengukuran penelitian. Informasi dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner online ke sampel populasi. Nantinya, SPSS akan digunakan untuk membuat model statistik berdasarkan data yang sudah kita kumpulkan. Populasi penelitian ini adalah pekerja generasi milenial di kantor Jalan Sudirman yang tidak diketahui jumlah pastinya. Perhitungan besar sampel adalah 5 (lima) kali 29 indikator, sehingga diperoleh 145 responden pada saat pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan pertanyaan tertutup.

Untuk pengolahan data dalam penelitian ini digunakan skala Likert dan program Windows SPSS 25.0. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis yang meliputi tabulasi data menurut variabel dari responden, menampilkan data dari masing-masing variabel yang diteliti, melakukan perhitungan dalam menanggapi rumusan masalah, dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2017). Metode statistik inferensial merupakan langkah selanjutnya dalam menyimpulkan makna dari data penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja generasi milenial di Jakarta. Ditemukan dalam studi pertama bahwa "Pengembangan Karir Diduga Mempengaruhi Kepuasan Kerja." Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t$  hitung untuk Pengembangan Karir sebesar 6,615 dan koefisien regresi sebesar 0,469, keduanya signifikan secara statistik pada taraf 0,000 < 0,05. Hasilnya, hipotesis pertama menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja. Studi telah menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang secara signifikan dipengaruhi oleh pengembangan karir (Hayati et al., 2019). Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya (Darmawan, 2017), memperjelas bahwa pengembangan karir seseorang tidak ada hubungannya dengan kepuasan seseorang di tempat kerja. Variabel Pengembangan Karir paling banyak diwakili oleh laki-laki kelahiran tahun 1983 berpendidikan magister yang telah bekerja di instansi pemerintah selama 5-10 tahun dan berpenghasilan Rp.6.000.000 s.d. Rp.8.000.000.

"Kompensasi berpengaruh pada Kepuasan kerja," studi kedua menyimpulkan. variabel Kompensasi menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,919 dan  $t$  hitung sebesar 9,084, keduanya signifikan pada taraf 0,000 > 0,05. Untuk itu, premis kedua menunjukkan bahwa kompensasi memiliki efek yang cukup besar dan positif pada sejauh mana seorang karyawan menikmati pekerjaannya. Studi sebelumnya telah menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Sinaga, et al., 2019), memberikan kepercayaan pada gagasan ini. Namun, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian lain (Bunawan & Turangan, 2021) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Mayoritas yang mengisi survei Kompensasi adalah laki-laki, lahir pada tahun 1983, berpendidikan magister sebagai jenjang pendidikan tertinggi, bekerja pada pemerintah, telah bekerja selama 5-10 tahun, dan berpenghasilan lebih dari Rp.8.000.000 per bulan. Dengan demikian, hasil yang diperoleh konsisten dengan penelitian sebelumnya. Berikut analisis data yang mendasarinya.

**Tabel 1. Skor Rata-Rata Responden Variabel X1**

Skor Rata-Rata Skala Likert (X1)				
Dimensi	Kejelasan Karir	Pengembangan diri	Perbaikan Mutu Kerja	Total
<b>Jenis Kelamin</b>				
Pria	4.35	4.50	4.48	4.37
Wanita	4.22	4.39	4.26	
<b>Tahun Kelahiran</b>				
1981	4.75	4.69	4.67	4.40
1983	5.00	5.00	5.00	
1984	4.67	4.25	3.67	
1985	3.78	4.17	3.56	
1987	4.42	4.38	4.33	
1989	5.00	4.94	5.00	

1990	4.58	4.69	4.50	
1991	3.50	4.50	4.33	
1992	4.83	4.81	4.92	
1993	3.83	4.13	4.00	
1994	3.67	4.08	4.22	
1995	4.28	4.19	4.13	
1996	4.23	4.43	4.33	
<b>Pendidikan</b>				
Diploma	4.22	4.38	4.30	4.42
Sarjana	4.26	4.43	4.34	
Magister	4.57	4.71	4.57	
<b>Jenis Instansi</b>				
Badan Usaha Milik Negara(BUMN)	4.20	4.44	4.46	4.33
Instansi Pemerintah	4.60	4.72	4.58	
Perusahaan Swasta	3.90	4.06	3.99	
<b>Masa Kerja</b>				
5-10 Tahun	4.00	5.00	4.33	4.38
kurang dari 1 tahun	4.17	4.40	4.26	
Kurang dari 5 Tahun	4.47	4.48	4.56	
Lebih dari 10 Tahun	4.38	4.41	4.13	
<b>Penghasilan Per Bulan</b>				
Lebih Rp 8.000.000	4.22	4.45	4.37	4.34
Rp 5.000.000 s.d. Rp 6.000.000	4.33	4.36	4.33	
Rp 6.000.000 s.d. Rp 8.000.000	4.30	4.47	4.25	

Dari tabel di atas membuktikan variabel Pengembangan Karir dan dalam dimensi Pengembangan Diri rata-rata jawaban tertinggi ditunjukkan oleh responden berjenis kelamin pria, tahun kelahiran 1983, pendidikan terakhir magister, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja 5-10 tahun, dan penghasilan per bulan Rp.6.000.000 s.d. Rp.8.000.000. Hal ini dibuktikan pada responden dengan kriteria tersebut mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan, seminar/diskusi/workshop, kursus kompetensi, dan melanjutkan pendidikan.

Selanjutnya dimensi Perbaikan Mutu Kinerja dengan rata-rata jawaban tertinggi adalah pria, tahun kelahiran 1983 dan 1989, pendidikan terakhir magister, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja kurang dari 5 tahun, dan penghasilan per bulan lebih dari Rp.8.000.000. Hal ini menjelaskan bahwa responden dengan kriteria tersebut merasa loyal untuk berkarir lebih lama, instansi/perusahaan tempat mereka bekerja dapat meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja. Kemudian yang terakhir dari dimensi Kejelasan Karir rata-rata jawaban tertinggi adalah pria, tahun kelahiran 1983 dan 1989, pendidikan terakhir magister, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja

kurang dari 5 tahun, dan penghasilan per bulan Rp. 5.000.000 s.d. Rp. 6.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kriteria tersebut mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi pimpinan maupun wakil pimpinan, dapat menempati jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku karena instansi/perusahaan tempat mereka bekerja memiliki sistem kenaikan jabatan yang jelas.

Ada dua aspek dalam variabel Kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kemudian terdapat tujuh indikator yang menjadi item pernyataan. Hasil dari responden akan dijabarkan untuk masing-masing dimensi dan kategori responden antara lain.

**Tabel 2. Skor Rata-Rata Responden Variabel X2**

Skor Rata-Rata Skala Likert (X2)			
Dimensi	Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung	Total
<b>Jenis Kelamin</b>			
Pria	4.36	4.50	4.35
Wanita	4.22	4.30	
<b>Tahun Kelahiran</b>			
1981	4.17	4.44	4.29
1983	5.00	5.00	
1984	3.67	4.50	
1985	2.89	3.42	
1987	4.17	4.44	
1989	5.00	4.88	
1990	4.58	4.81	
1991	3.33	4.38	
1992	4.92	4.75	
1993	4.00	4.13	
1994	4.00	4.17	
1995	4.18	4.15	
1996	4.30	4.38	
<b>Pendidikan</b>			
Diploma	4.18	4.26	4.36
Sarjana	4.29	4.42	
Magister	4.52	4.46	
<b>Jenis Instansi</b>			
Badan Usaha Milik Negara(BUMN)	4.32	4.46	4.32
Instansi Pemerintah	4.44	4.54	
Perusahaan Swasta	4.04	4.12	
<b>Masa Kerja</b>			

5-10 Tahun	4.33	4.50	4.29
kurang dari 1 tahun	4.28	4.36	
Kurang dari 5 Tahun	4.33	4.42	
Lebih dari 10 Tahun	3.88	4.22	
<b>Penghasilan Per Bulan</b>			
Lebih Rp 8.000.000	4.28	4.40	4.30
Rp 5.000.000 s.d. Rp 6.000.000	4.34	4.35	
Rp 6.000.000 s.d. Rp 8.000.000	4.14	4.31	

Dari tabel di atas membuktikan variabel Kompensasi dan dalam dimensi Kompensasi Tidak Langsung rata-rata jawaban tertinggi ditunjukkan oleh responden berjenis kelamin pria, tahun kelahiran 1983, pendidikan terakhir magister, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja 5-10 tahun, dan penghasilan per bulan lebih Rp.8.000.000. Hal ini dibuktikan responden dengan kriteria tersebut mendapatkan fasilitas seperti tunjangan, asuransi, dan cuti. Kemudian dari dimensi Kompensasi Langsung rata-rata jawaban tertinggi adalah pria, tahun kelahiran 1983 dan 1989, pendidikan terakhir magister, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja 5-10 tahun dan juga masa kerja kurang dari 5 tahun, penghasilan per bulan Rp.5.000.000 s.d. Rp.6.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kriteria tersebut mendapatkan gaji dan insentif sesuai dengan kualifikasi serta beban pekerjaan.

#### Analisis Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kepuasan Kerja memiliki empat dimensi, yaitu pekerjaan aktual, gaji/upah, pengawasan, dan rekan kerja. Kemudian terdapat 12 indikator yang menjadi item pernyataan. Hasil dari responden akan dijabarkan untuk masing-masing dimensi dan kategori responden antara lain.

**Tabel 3. Dimensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Dimensi Variabel Kepuasan Kerja	Indeks Variabel Kepuasan Kerja					Skor Rata-Rata Skala Likert
	1	2	3	4	5	
Pekerjaan Itu Sendiri	6	5	43	210	316	4.42
Gaji/Upah	7	16	36	158	218	4.30
Supervisi	4	14	54	153	210	4.27
Rekan Kerja	0	3	27	107	153	4.41
Rata-Rata Total						4,35

Menurut tabel di atas, rata-rata skala likert variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kerja cukup tinggi pada seluruh dimensi pekerjaan itu sendiri, yaitu dimensi dengan skor tertinggi pada variabel kepuasan kerja sebesar 4,42. Selanjutnya diikuti dengan Rekan Kerja yang menunjukkan rata-rata sebesar 4,41. Selanjutnya adalah Gaji/Upah dimana rata-ratanya sebesar 4,30 dan terakhir rata-rata dari dimensi Supervisi mencapai 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa 12 indikator item pernyataan dari empat dimensi tertera sudah dapat dijadikan tolak ukur dari variabel Kepuasan Kerja.

**Tabel 4. Skor Rata-Rata Responden Variabel Y**

Skor Rata-Rata Skala Likert (Y)					
Dimensi	Pekerjaan Itu Sendiri	Gaji/Upah	Supervisi	Rekan Kerja	Total
Jenis Kelamin					
Pria	4.53	4.44	4.43	4.51	4.38
Wanita	4.37	4.23	4.18	4.36	
<b>Tahun Kelahiran</b>					
1981	4.31	4.00	4.33	4.13	4.38
1983	5.00	5.00	5.00	5.00	
1984	5.00	4.33	3.33	5.00	
1985	4.00	3.44	3.56	4.00	
1987	4.31	4.33	4.50	4.00	
1989	5.00	5.00	5.00	5.00	
1990	4.75	4.75	4.83	4.75	
1991	4.00	3.17	3.33	4.50	
1992	4.94	4.75	5.00	5.00	
1993	4.00	4.00	4.17	4.25	
1994	4.13	4.17	4.00	4.25	
1995	4.33	4.21	4.26	4.35	
1996	4.42	4.31	4.23	4.40	
<b>Pendidikan</b>					
Diploma	4.24	4.27	4.23	4.39	4.43
Sarjana	4.48	4.29	4.26	4.40	
Magister	4.71	4.52	4.62	4.79	
<b>Jenis Instansi</b>					
Badan Usaha Milik Negara(BUMN)	4.50	4.26	4.17	4.43	4.33
Instansi Pemerintah	4.64	4.60	4.56	4.55	
Perusahaan Swasta	4.13	3.96	3.97	4.25	
<b>Masa Kerja</b>					
5-10 Tahun	4.75	5.00	5.00	3.50	4.40
kurang dari 1 tahun	4.36	4.29	4.23	4.38	
Kurang dari 5 Tahun	4.56	4.29	4.36	4.55	
Lebih dari 10 Tahun	4.44	4.29	4.17	4.31	



Penghasilan Per Bulan					
Lebih Rp 8.000.000	4.38	4.23	4.25	4.34	4.37
Rp 5.000.000 s.d. Rp 6.000.000	4.44	4.41	4.31	4.54	
Rp 6.000.000 s.d. Rp 8.000.000	4.49	4.31	4.25	4.43	

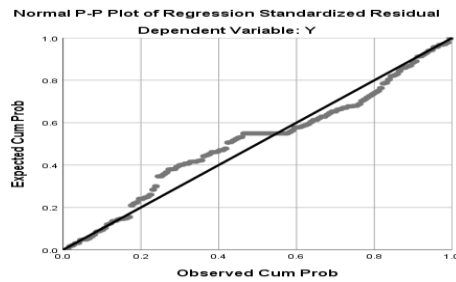
Menurut tabel di atas, variabel Kepuasan Kerja dan dalam dimensi Pekerjaan Itu Sendiri rata-rata jawaban tertinggi ditunjukkan oleh responden berjenis kelamin pria, tahun kelahiran 1983, 1984, dan 1989, pendidikan terakhir magister, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja 5-10 tahun, dan penghasilan per bulan Rp.6.000.000 s.d. Rp.8.000.000. Hal ini membuktikan responden dengan kriteria tersebut merasa puas terhadap tanggung jawab yang diberikan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, adanya kesempatan belajar dan meningkatkan kreatifitas.

Dimensi Rekan Kerja menunjukkan bahwa rata-rata jawaban tertinggi adalah pria, tahun kelahiran 1983, 1984, 1989, dan 1992, pendidikan terakhir magister, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja kurang dari 5 tahun, dan penghasilan per bulan Rp.5.000.000 s.d. Rp.6.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kriteria tersebut merasa puas dengan lingkungan sosial dan kerja sama tim. Selanjutnya dari dimensi Gaji/Upah rata-rata jawaban tertinggi adalah pria, tahun kelahiran 1983 dan 1989, pendidikan terakhir magister, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja 5-10 tahun, dan penghasilan per bulan Rp.6.000.000 s.d. Rp.8.000.000. Hal ini membuktikan bahwa responden dengan kriteria tersebut merasa puas terhadap gaji, tunjangan, dan insentif yang sesuai dengan beban pekerjaan. Kemudian yang terakhir dari dimensi Supervisi rata-rata jawaban tertinggi adalah pria, tahun kelahiran 1983 dan 1992, pendidikan terakhir magister, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja 5-10 tahun, dan penghasilan per bulan Rp.5.000.000 s.d. Rp.6.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kriteria tersebut merasa puas terhadap pembinaan teknis, dukungan materil, dan pengawasan dari atasan.

Data di atas dilakukan pengujian menggunakan Uji Asumsi Klasik, sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut.

#### Uji Normalitas

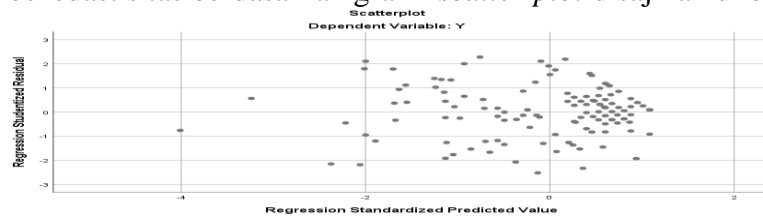
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel (X dan Y) berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*.



Data penelitian terdistribusi secara normal, dibuktikan dengan adanya cluster data di sekitar garis diagonal dan bergerak searah dengan diagonalnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan Uji Heteroskedastisitas, model regresi dievaluasi untuk ketidaksetaraan dalam varians dari satu observasi residual ke observasi lainnya. Temuan uji heteroskedastisitas berdasarkan grafik *scatter plot* disajikan di bawah



ini.

Informasi pada sumbu Y data menyebar tidak beraturan dari garis nol. Itu sebabnya kami dapat mengesampingkan heteroskedastisitas dalam data yang kami gunakan di sini.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas memastikan model regresi tidak memiliki variabel independen yang berkorelasi. Berikut adalah hasil dari analisis multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.719	1.827		2.036	.044		
	X1	.492	.066	.426	7.510	.000	.361	2.774
	X2	.898	.094	.539	9.504	.000	.361	2.774

kami. a. Dependent Variable: Y

Nilai VIF sebesar 2,774 lebih kecil dari 10, sedangkan nilai *tolerance* variabel bebas sebesar 0,361 lebih besar dari 0,10. Akibatnya, multikolinearitas tidak ada dalam model regresi.

### Uji Autokorelasi

Anda dapat memeriksa hubungan antara kesalahan pada periode t dan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) dengan menggunakan uji autokorelasi. Berikut adalah hasil uji autokorelasi dengan menggunakan statistik Durbin Watson.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.837	2.997	2.165

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Ketika membandingkan nilai DW sebesar 2,165 dengan nilai 5% dari tabel signifikansi, kami menemukan bahwa 145 sampel dan 2 variabel independen ( $K = 2$ ) diperoleh nilai dU sama dengan 1,7566, dan 4-dU sama dengan 2,244. Akibatnya, DW (2,165) melebihi dU (1,7566) dan kurang dari 4-dU (2,244). Berdasarkan temuan ini  $dU < DW < 4-dU$ , dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak autokorelasi.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi adalah sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.991	2.065		1.933	.055
	X1	.469	.071	.398	6.615	.000
	X2	.919	.101	.547	9.084	.000

a. Dependent Variable: Y

Persamaan untuk regresi linier berganda, antara lain.

Kepuasan kerja adalah sebesar 3,891, 0,46, dan 0,91.

Akibat dari persamaan regresi di atas:

- 1) Dengan konstanta = 3,991, baik X1 (pengembangan karir) maupun X2 (kompensasi) tidak mempengaruhi Y (kepuasan kerja). Jika variabel independen tetap sama, variabel dependen tidak akan bergeser sebesar 3,991.
- 2) Nilai koefisien regresi antara pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 0,469 menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir berpengaruh sebesar 0,469 kali terhadap kepuasan kerja.
- 3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,919. Artinya terdapat pengaruh sebesar 0,919 kali terhadap kepuasan kerja untuk setiap satuan kenaikan variabel Kompensasi.
- 4) Ketika membandingkan dua faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja di kalangan milenial di Jakarta, Kompensasi memiliki dampak yang lebih signifikan daripada Pengembangan Karir. Mempertimbangkan bahwa 0,919 lebih besar dari nilai variabel Pengembangan Karir.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Seberapa baik model (Pengembangan Karir dan Kompensasi) menjelaskan perubahan variabel dependen (Kepuasan Kerja) dievaluasi dengan menggunakan koefisien determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.797	.794	3.404

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Telah dibuktikan bahwa nilai *adjusted R square* adalah 0,794. Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi berpengaruh sebesar 79,4% terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan faktor tambahan di luar cakupan penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 20,6%.

### Uji t

Dengan uji t, Anda mendapatkan gambaran kepentingan relatif setiap variabel independen dalam menentukan variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel independen benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen, koefisien regresi dapat dihitung dan signifikansi pengaruh ini dapat diuji dengan menggunakan uji t.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.991	2.065		1.933	.055
	TOTAL_X1	.469	.071	.398	6.615	.000
	TOTAL_X2	.919	.101	.547	9.084	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Analisis ini menampilkan hasil pengujian Pengembangan Karir dan Kompensasi sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja

- 1) Pada saat dilakukan uji t pada variabel Pengembangan Karir diperoleh nilai t hitung dan t tabel masing-masing sebesar 6,615 dan 1,977. Nilai t hitung ( $6,615 > 1,977$ ) lebih besar dari nilai t tabel, maka  $H_0$  diterima. Oleh karena itu, Pengembangan Karir seseorang memengaruhi seberapa puas seseorang dalam pekerjaannya saat ini. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka untuk hubungan antara Pengembangan Karir (X1) dengan Kepuasan Kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif.
- 2) Uji t variabel Kompensasi menghasilkan hasil t hitung sebesar 9,084, t tabel sebesar 1,977. Nilai t hitung ( $9,084 > 1,977$ ) lebih besar dari nilai t tabel, maka  $H_0$  diterima. Masuk akal bahwa kompensasi akan memengaruhi seberapa puas seseorang dengan situasi pekerjaan mereka saat ini. Mengingat 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%), maka disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kompensasi (X2) dengan kepuasan kerja.

## Uji F

Uji F menguji model yang digunakan dalam menerangkan pengaruh (X1: Pengembangan Karir, X2: Kompensasi) terhadap variabel dependen (Y: Kepuasan Kerja).

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6464.798	2	3232.399	279.028	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1644.996	142	11.584		
	Total	8109.793	144			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

Ditunjukkan F hitung sebesar 279,028. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 % alpha ( $\alpha$ ) = 5 % Derajat kebebasan penyebut (n-k) atau  $145-2=143$  (n merupakan jumlah data dan k merupakan jumlah variabel bebas), jadi didapatkan hasil f tabel sebesar 3,06. Diketahui f hitung sebesar  $279,028 > f$  tabel sebesar 3,06. Ditunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, terdapat pengaruh pengembangan karir (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) secara signifikan.

## SIMPULAN

Penelitian ini menyatakan hasil bahwa pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja generasi milenial di Jakarta. Dimensi yang paling dominan pada variabel pengembangan karir menurut generasi milenial adalah Pengembangan Diri. Hal ini menunjukkan bahwa responden senang karena mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan, seminar/diskusi/workshop, kursus kompetensi, dan melanjutkan pendidikan.

Demikian juga kompensasi yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimensi yang paling dominan pada variabel kompensasi menurut generasi milenial adalah kompensasi tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa responden mendapatkan fasilitas seperti tunjangan, asuransi, dan cuti yang merupakan hal yang sangat dihargai dan bermanfaat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh Work Design Characteristics, Career Growth, dan Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*
- Bunawan, I., & Turangan, J. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 284-285.
- Darmawan, I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal RISALAH*, 79.
- Debczak, M. (2019, December 6). *Mental Floss*. Diambil kembali dari Mental Floss Web site: <https://www.mentalfloss.com>
- Deloitte. (2019). *Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman? Jakarta: Deloitte Indonesia Perspectives*.

- Erina Dwi Agustin, Nilna Muna Sholihah, Sinta Ayu Ardiana, Sultan Fadila. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pemadam Kebakaran di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Publik Vol IXZ No. 3*.
- Haris, Nur. Indar, Sofyan. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Prodi Manajemen STIE Amkop Makassar*, 1-12
- Hayati, P., Putriana, L., & Salim, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi oleh Teknologi pada Generasi Milenial di Industri Pendidikan. *Jurnal Ecoment Global*, 108.
- KOMINFO. (2021, 01 24). *KOMINFO*. Diambil kembali dari [kominfo.go.id: https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktif-melimpah/0/artikel](https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktif-melimpah/0/artikel)
- M Saiful Bahri, Bachtiar Irawan, Tumini, Zianatin Nuri. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo. *Jurnal Publik Vol. IX No. 4*.
- Naim, M. F., & Lenka, U. (2018). *Development and Retention of Generation Y Employees: A Conceptual Framework. Employee Relations*
- Robbins, P., & Judge, T. (2017). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholikhah, dkk. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing PT Yuasa Battery Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 106-128.
- Sinaga, H. H., & Wahyanti, C. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) UID JATENG & D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 184-197.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Millenial terhadap Komitmen Organisasi pada PT Megaindo Gemilang Lestari. *Jurnal Ilmiah*, 405.
- Syamsul Ridjal, Abdul Samad, Muhammad Ashri Samad, Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompenasasi terhadap turnover intention pada karyawan perusahaan Pers Dalam SMSI Sulsel. (2022). *Jurnal Publik Vol IX No. 3*.
- TEMPO. (2021, Juni 21). *Data Tempo*. Diambil kembali dari [TEMPO.CO: https://data.tempo.co](https://data.tempo.co)