



Efisiensi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Ilmu Manajemen

| ISSN (Online) [3089-0756](https://doi.org/10.30898/3089-0756) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: article-doi-number



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen Z pada Bidang Manufaktur (Makanan) di Wilayah Kecamatan Medan Satria

Winny Winny¹, Zahara Tussoleha Rony², Djuni Thamrin³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: 202210325034@mhs.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: *The purpose of this study is to examine the effect of compensation and work environment on the job satisfaction of Generation Z employees in the food manufacturing industry in Medan Satria District. This study employed a quantitative research method, with data collected through questionnaires distributed online using Google Forms. The research sample consisted of 100 Generation Z employees working in the food manufacturing sector within the area. Data analysis was conducted using multiple linear regression and processed with IBM SPSS Statistics 31 software. The findings indicate that compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, the work environment was also found to have a positive and significant effect on the job satisfaction of Generation Z employees. Therefore, improving the quality of compensation and the work environment can be considered important factors in enhancing employee job satisfaction.*

Keywords: *Compensation, Work Enviroment, Job Satisfaction.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z pada industri manufaktur makanan di Kecamatan Medan Satria. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan secara daring menggunakan Google Form. Sampel penelitian terdiri atas 100 karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor manufaktur makanan di wilayah tersebut. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda dan diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 31. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Dengan demikian, peningkatan kualitas kompensasi dan lingkungan kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pendahuluan Generasi Z (lahir tahun 1997–2012) merupakan kelompok usia produktif yang mendominasi struktur penduduk Indonesia dengan proporsi 27,94% atau sekitar 74,93 juta jiwa (Sunaryanto & Idrus, 2025). Sebagai generasi yang tumbuh di era digital, Gen Z memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, seperti lebih mengutamakan keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan, dan kepuasan kerja (Putri, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu mempertahankan produktivitas sekaligus memenuhi harapan kerja generasi ini (Rasulong et al., 2024).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas, komitmen, dan retensi karyawan (Fauzi et al., 2022). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sedangkan rendahnya kepuasan kerja dapat menurunkan motivasi dan kualitas hasil kerja (Siregar & Linda, 2022). Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja menjadi aspek yang paling banyak mendapat perhatian (Hidayanti et al., 2023); (Firli & Kuswinarno, 2024).

Fenomena penelitian ditemukan pada dua perusahaan manufaktur makanan di Kecamatan Medan Satria, yaitu PT Prakarsa Alam Segar dan PT Arnott's Indonesia. Berdasarkan wawancara terhadap 50 karyawan Gen Z, sebanyak 40 responden menyatakan mengalami ketidakpuasan kerja. Permasalahan yang paling banyak dikeluhkan berkaitan dengan kompensasi, seperti tidak adanya tunjangan transportasi, tidak diberikannya insentif bagi karyawan berprestasi, serta promosi jabatan yang dinilai tidak objektif. Selain itu, ketidakpuasan juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, antara lain kebisingan di area kerja, hubungan antarrekan kerja yang kurang harmonis, konflik interpersonal, serta perlakuan atasan yang dianggap tidak adil dan diskriminatif.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Handayani & Yoyo, 2025); (Saputra, 2024); (Sutrisnawati & Hidayat, 2023). Namun, temuan tersebut berbeda dengan penelitian A. A. SAPUTRA (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z pada perusahaan manufaktur bidang makanan di wilayah Kecamatan Medan Satria.

METODE

Penelitian ini memakai metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, dipakai data primer dan sekunder. Data primer merujuk pada data yang dihimpun langsung dari respon kuesioner. Sedangkan data sekunder berasal dari berbagai macam sumber seperti buku dan jurnal penelitian terdahulu.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Gen Z pada bidang manufaktur (makanan) di wilayah Kecamatan Medan Satria yang berjumlah 34.413. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin (Ananda & Gofur, 2022). Rumus ini merupakan metode untuk menentukan ukuran sampel berdasarkan jumlah populasi dengan tingkat kesalahan 0,10. Sehingga diperoleh 100 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner kepada seluruh karyawan Gen Z pada Bidang Manufaktur (Makanan) di Wilayah Kecamatan Medan Satria sebanyak 100 responden.

Profil Perusahaan

Perusahaan manufaktur merupakan entitas usaha yang mengoperasikan mesin, peralatan, serta tenaga kerja dalam suatu rangkaian proses untuk mengolah bahan baku menjadi bahan jadi yang

memiliki nilai ekonomis. Seluruh kegiatan dan tahapan produksi dilaksanakan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di masing-masing unit kerja (Makmur et al., 2022).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas adalah tingkat ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur variabel yang ingin diukur (Krisnawati et al., 2024). Nilai r tabel ditentukan dengan menggunakan rumus derajat kebebasan (df) = n (jumlah responden) – 2, dengan tingkat signifikansi uji dua arah sebesar 0,05. Dengan demikian, diperoleh $df = 100 - 2 = 98$, sehingga nilai r tabel adalah sebesar 0,196. Berdasarkan ketentuan tersebut, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Adapun hasil pengujian validitas menggunakan program SPSS versi 31 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel		Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,624	0,196	Valid
	X1.2	0,775	0,196	Valid
	X1.3	0,641	0,196	Valid
	X1.4	0,645	0,196	Valid
	X1.5	0,799	0,196	Valid
	X1.6	0,702	0,196	Valid
	X1.7	0,727	0,196	Valid
	X1.8	0,756	0,196	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,724	0,196	Valid
	X2.2	0,772	0,196	Valid
	X2.3	0,705	0,196	Valid
	X2.4	0,810	0,196	Valid
	X2.5	0,781	0,196	Valid
	X2.6	0,724	0,196	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,813	0,196	Valid
	Y.2	0,840	0,196	Valid
	Y.3	0,753	0,196	Valid
	Y.4	0,789	0,196	Valid
	Y.5	0,680	0,196	Valid
	Y.6	0,770	0,196	Valid
	Y.7	0,671	0,196	Valid
	Y.8	0,784	0,196	Valid
	Y.9	0,761	0,196	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai r hitung pada setiap butir pernyataan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian yang digunakan untuk menilai tingkat keandalan atau konsistensi suatu kuesioner (Krisnawati et al., 2024). Salah satu metode uji reliabilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's alpha. Nilai alpha yang dianggap bisa diandalkan biasanya lebih dari 0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel		Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	X1	0,853	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	X2	0,847	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	Y	0,913	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel kompensasi, 0,847 untuk variabel lingkungan kerja, dan 0,913 untuk variabel kepuasan kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel berdistribusi normal (Sholihah et al., 2023). Apabila nilai signifikansi (sig) > 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov – Smirnov Test			Unstandardize d Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.53215224
	Absolute		.080
	Positive		.078
	Negative		-.080
Test Statistic			.080
Asymp. Sig (2-tailed) ^c			.115
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig		.115
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.107
		Upper Bound	.124

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas berdistribusi normal karena hasil Asymp Sig. (2 – tailed) sebesar 0,115 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa dalam model regresi tidak terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen yang digunakan (Sholihah et al., 2023). Apabila VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

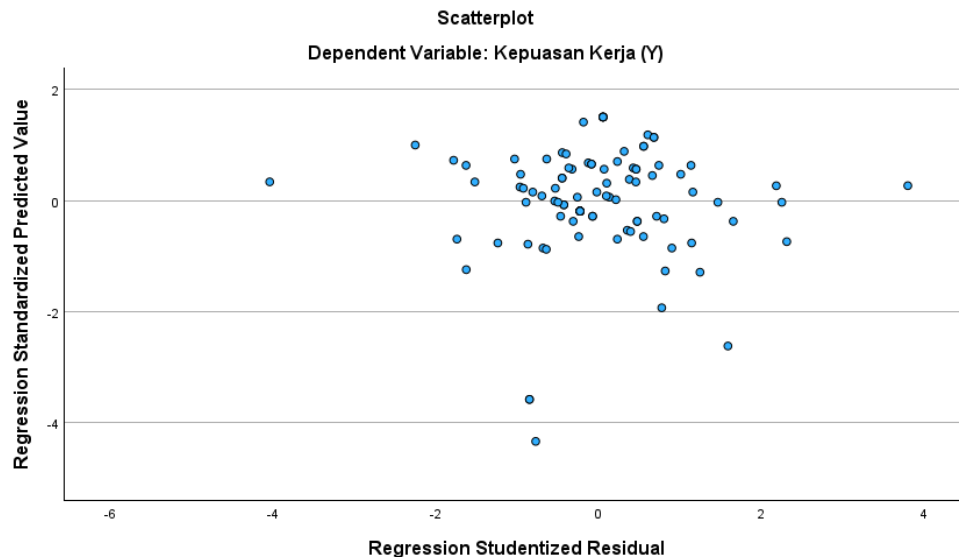
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X1)	0,353	2.837	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,353	2.837	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4 tersebut, nilai tolerance untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,353 dan variabel lingkungan kerja (X2) juga sebesar 0,353, dimana keduanya lebih besar dari 0,10. Selain itu VIF masing-masing variabel berada di bawah 10. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi yang baik, tidak boleh terdapat gejala heteroskedastisitas. Untuk mendeteksinya, dapat dilihat melalui pola sebaran titik pada grafik scatterplot. Apabila tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Mawaddah et al., 2023).



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa titik-titik data tersebar dengan baik, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta penyebarannya bersifat acak tanpa membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	3.439	1.809	Beta	1.901	.060
Kompensasi (X1)	.393	.088	.390	4.490	<.001
Lingkungan Kerja (X2)	.689	.116	.517	5.954	<.001

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 3,349 + 0,393X_1 + 0,689X_2$. Nilai konstanta sebesar 3,349 menunjukkan bahwa kepuasan kerja bernilai 3,349 ketika kompensasi dan lingkungan kerja dianggap konstan. Koefisien kompensasi sebesar 0,393 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,393, sedangkan koefisien lingkungan kerja sebesar 0,689 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,689.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menilai masing-masing variabel, apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Susanti et al., 2024).

Tabel 6. Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	3.439	1.809	Beta	1.901	.060
Kompensasi (X1)	.393	.088	.390	4.490	<.001
Lingkungan Kerja (X2)	.689	.116	.517	5.954	<.001

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 4,490 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,985 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian pula, lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,954 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,985 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (uji f)

Uji f digunakan untuk menilai secara bersama-sama apakah variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Secara simultan, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $p\text{-value} < 0,05$ (Susanti et al., 2024).

Tabel 7. Uji Simultan (uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1830.792	2	915.396	139.883	<.001 ^b
	Residual	634.768	97	6.544		
	Total	2465.560	99			

Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 139,883 yang lebih besar dibandingkan f_{tabel} sebesar 3,09, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Determinasi Koefisien (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk menilai kemampuan model dalam menggambarkan variabel Independen terhadap variabel dependen (Sehangunaung et al., 2023).

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	.862 a	.743	.737	2.558

berdasarkan gambar 8, diperoleh nilai adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,737 atau 73,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 73,7% variasi kepuasan kerja karyawan Gen Z pada perusahaan manufaktur (makanan) di wilayah kecamatan Medan Satria dapat dijelaskan oleh dua variabel independen, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t, nilai t_{hitung} sebesar 4,490 lebih besar dari t_{tabel} 1,985 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sutrisnawati & Hidayat, 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi, faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji t, nilai t_{hitung} sebesar 5,954 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,985 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini

akan mendorong semangat kerja dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Vionika et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Setelah mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial, selanjutnya dilakukan pengujian secara simulta. Berdasarkan hasil uji f , nilai f_{hitung} sebesar 139,883 lebih besar dari f_{tabel} 3,09, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi atau lingkungan kerja secara terpisah, tetapi juga oleh kombinasi keduanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Pas et al., 2025) kompensasi dan lingkungan kerja berperan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Jika kedua variabel tersebut ditingkatkan secara bersamaan, maka kepuasan kerja karyawan cenderung ikut meningkat. Selain itu, suasana kerja yang kondusif serta komunikasi yang efektif di dalam perusahaan akan membuat karyawan merasa nyaman, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik, efektif, dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z pada bidang manufaktur (makanan) di wilayah kecamatan Medan Satria, diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 4,490 lebih besar dari t_{tabel} 1,985 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan t_{hitung} sebesar 5,954 lebih besar dari t_{tabel} 1,985 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Selain itu, secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan f_{hitung} sebesar 139,883 lebih besar dari f_{tabel} 3,09 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa temuan di lapangan sejalan dengan teori yang digunakan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu menjadi perhatian perusahaan, seperti belum adanya tunjangan transportasi dan insentif bagi karyawan berprestasi, promosi jabatan yang belum sepenuhnya berdasarkan prestasi dan kompetensi serta kondisi lingkungan kerja yang masih dipengaruhi oleh kebisingan, hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis, dan komunikasi serta perlakuan atasan yang belum optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat.

REFERENSI

- Ananda, D. V., & Gofur, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerjapada PT. Trac Astra Rent a Car Cabang Condet Jakarta Timur. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 160, Number 2).
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Ilmu Manajemen Terapan*. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Firli, R. D., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Handayani, H., & Yoyo, T. (2025). Analyzing the Effect of Compensation, Career Path, and Work Environment on Gen Z Employee Loyalty in Tangerang City with Job Satisfaction as a Mediator. In *PRIMANOMICS : JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS* (Vol. 23, Number 3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Hidayanti, A., Kumalasari, F., & Suwanto, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka

- Timur. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 48–61. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.357>
- Krisnawati, E., Artanti, K. D., & Umar, N. H. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Dukungan Suami terhadap Hambatan Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang pada Multipara Akseptor Aktif di Surabaya. *Media Gizi Kemas*, 13(2), 659–664. <https://doi.org/10.20473/mgk.v13i2.2024.659-664>
- Makmur, M. I., Amali, L. M., & Hamin, D. I. (2022). *Pengaruh Pertumbuhan Aset Dan Resiko Bisnis Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020*. 5.
- Mawaddah, F., Ibusina, F., & Alfikri, A. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Usaha Pada Umkm Rendang di Kota Payakumbuh. *Ekonomipedia: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 17–30. <https://doi.org/10.55043/ekonomipedia.v1i1.91>
- Pas, G., Lay, E., & Dupe, F. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nindya Karya Cabang Oelkuku*.
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. In *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 4, Number 1).
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing Organisasi: Suatu Kajian Sytematic Literature Review. *Ilmu Manajemen Dan Bisnis (Keuangan, Pemasaran, Sumber Daya Manusia)*.
- Saputra, D. W. (2024). The Influence of Work Environment and Compensation on Job Satisfaction of Gen Z Employees in Msmes in Palembang. *Dynamic Management Journal*, 8(1). <https://doi.org/10.31000/dmj.v8i1>
- Sehangunaung, G. A., Mandey, S. L., & Roring, F. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Aplikasi Lazada di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1–11. <https://iprice.co.id/insights/mapofecommerce/>
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). *Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda*.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka Graha Teknik. *Manajemen USNI*. <https://doi.org/10.54964/manajemen/25>
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 7(3), 37–43. <https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mega Finance Cabang Jember. In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Keuangan* (Vol. 1, Number 1). www.jurnal.itsm.ac.id
- Sutrisnawati, S., & Hidayat, R. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja* (Vol. 6, Number 4). <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Vionika, A., Halim, A. F., & Ningrum, F. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Perbankan di Palembang. *Jurnal Dialogika: Manajemen Dan Administrasi*, 5(1), 27–37. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7698>