

Kepuasan Kerja Generasi Millennial: Studi Literatur

Muhammad Amin¹, Rini Sugiarti², Fendy Suhariadi³

Fakultas Psikologi, Universitas Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

*Email untuk Korespondensi: F3120923048@student.usm.id

ABSTRAK

Kata kunci:

kepuasan kerja,
generasi millennial,
kompensasi,
lingkungan kerja,
kepemimpinan

Keywords:

job satisfaction,
millennial generation,
compensation, work
environment,
leadership

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil karyawan. Karyawan generasi yang berbeda juga memiliki tingkat kepuasan kerja tersendiri, begitu pula dengan generasi Millennial. Generasi Millennial merupakan generasi yang lahir antara 1981 – 1996, dan di tahun 2024 berusia sekitar 27 – 42 tahun. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan tinjauan literatur mengenai kepuasan karyawan generasi millennial berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan untuk menutupi keterbatasan literatur sebelumnya yang menjadi celah penelitian ini. Dengan meninjau 20 literatur yang relevan, penelitian ini meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja Generasi Millennial. Hasil temuan penelitian yang telah dikaji menunjukkan bahwa Kepuasan kerja Generasi Millennial dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti Kepemimpinan, Lingkungan kerja, kompensasi, dan stress kerja.

Job satisfaction is the attitude shown by an individual towards the work they do in accordance with their assessment of the work situation. Job satisfaction greatly influences employee performance and employee results. Different generations of employees also have their own levels of job satisfaction, including the Millennial generation. The Millennial generation is a generation born between 1981 – 1996, and in 2024 will be around 27 – 42 years old. This research aims to present a literature review regarding millennial generation employee satisfaction based on the factors that influence it, and to cover the limitations of previous literature which is a gap in this research. By reviewing 20 relevant literature, this research examines the factors that influence Millennial Generation job satisfaction. The research findings that have been reviewed show that Millennial Generation job satisfaction is influenced by factors such as Leadership, work environment, compensation, and work stress

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja (Hassan, 2009).

Sebuah Perusahaan atau organisasi memiliki tujuan utama yaitu untuk mencapai visi misi, dan tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya Perusahaan tersebut harus memiliki serta mengelola faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan tersebut. Salah satu faktor utamanya yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia dalam suatu Perusahaan adalah karyawan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia seperti orang-orang yang memberikan energi, kreativitas, dan semangat untuk organisasi kreativitas, dan memegang peran penting dalam pelaksanaan operasi organisasi (Idris et al, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja (Hassan, 2009).

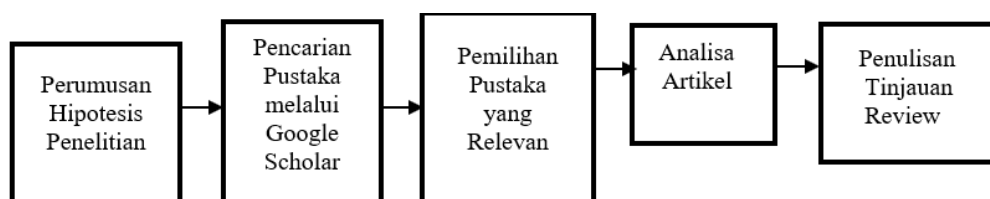
Dunia kerja saat ini sedang mengalami masa transisi yang mana lebih dari 50-70 persen karyawan penggerak Perusahaan adalah generasi milenial, atau karyawan yang lahir pada rentang tahun 1981-1996. Pew Research Center melakukan riset terbaru yang hasilnya menunjukkan adanya 6 (enam) kelompok generasi 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).

Perbedaan generasi yang membuat perbedaan kebiasaan ataupun sudut pandang membuat siklus lingkungan yang positif menjadi tidak mudah, dalam hal ini generasi milenial membutuhkan lingkungan kerja yang dinamis dan nyaman dan juga hubungan antar karyawan baik bawahan maupun atasan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan survei International Islamic University of Malaysia (IIUM) (Othman et al, 2020) salah satu masalah terbesar yang dihadapi perusahaan saat ini adalah banyaknya karyawan milenial yang tidak terpuaskan dengan pendapatan dan kondisi kerja. Karyawan generasi milenial mencari pekerjaan dan gaji yang ideal sambil menuntut kemajuan yang cepat dan baru, pengembangan keterampilan serta mengharapkan kehidupan yang menyenangkan di luar pekerjaan. Melihat situasi dan kondisi saat ini, perusahaan-perusahaan terus berbenah dan memperbaiki tata kelola, khususnya yang terkait dengan pengelolaan SDM untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Dalam Upaya menciptakan kinerja karyawan milenial yang tinggi dan optimal, perusahaan harus lebih memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, karena keberhasilan Perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan kinerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja generasi millennial diberbagai negara didunia. Hipotesis dalam penelitian ini ialah ada perbedaan besar dalam faktor kepuasan kerja di generasi millennial, dipengaruhi oleh kompensasi / tunjangan, lingkungan kerja, stress kerja dan kepemimpinan. berdasarkan literatur yang menggambarkan perbedaan preferensi kepuasan kerja antara kompensasi/ tunjangan, lingkungan kerja dan kepemimpinan

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur di mana pencarian komprehensif dilakukan pada database kepustakaan yang berkaitan dengan motivasi kerja Generasi millennial. Sumber data yang dikumpulkan sebanyak 20 Jurnal yang dipilih oleh peneliti dari Google Scholar dengan kata kunci “kepuasan kerja”, “lingkungan kerja”, “kompensasi”, “kepemimpinan”, “generasi millennial”, “Stress kerja” pada tahun 2018 hingga 2023 untuk memastikan ketepatan waktu dan relevansi informasi. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja sebagai Variabel Terikat (Dependent Variable), serta Generasi Millennial sebagai Variabel Bebas (Independent Variable). Penelitian dilakukan di Semarang pada bulan Januari 2024. Data dianalisis secara kualitatif.



Gambar 1. Skema Literatur Review

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan

Tabel 1. Kepemimpinan Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Kesimpulan
<i>Enny Nancy Kaligis, Rena Augia Putrie, Nersiwad Nensiwad, Afni Yeni, Musran Munizu</i>	2023	Indonesia	Menguji pengaruh kepemimpinan dan gaji terhadap kepuasan kerja, serta untuk melihat apakah motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan gaji dengan kepuasan kerja	Partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja kantor yang tersebar di Indonesia	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui pengirisan kuesioner yang telah menerima sekitar 150 tanggapan responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan software Smart PLS.	Kepemimpinan dan gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, motivasi kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan gaji dengan kepuasan kerja	Bahwa kepemimpinan dan gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun motivasi kerja tidak mampu memoderasi hubungan tersebut. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari kepemimpinan, gaji, dan motivasi kerja.
Nancy Florida Siagian, Ambo Enre, R. Elfrida Panjaitan	2019	Indonesia	Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kepemimpinan dan sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Penelitian tersebut pegawai PT. Pendidikan Ganesha Operation, Pematangsiantar.	Desain penelitian ini didasarkan pada hubungan kasual yang bersifat sebab akibat. Pengambilan data secara kuantitatif, juga menggunakan metode survei dan observasi sebagai metode pengumpulan data.	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Sig = 0,026). Sistem penghargaan juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Sig = 0,003)	Kepemimpinan dan sistem penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
Novia Sulistyawati Iwan Kresna setyadi, jubaedah Nawir	2022	Indonesia	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan	Partisipan penelitian ini adalah karyawan milenial yang berusia	Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan	Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Kesimpulan
			n transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan milenial.	21-39 tahun dan berdomisili di RW 011 Cakung Timur, Cakung, Jakarta Timur. Jumlah partisipan yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden	lan data menggunakan non-probability sampling, khususnya teknik Sampling Purposive	transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial	an transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial
Puput Nurul Hayati, Lies Putriana, Fahrudin Salim	2021	Indonesia	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional, desain pekerjaan, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial dengan moderasi teknologi.	Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan berusia 20 hingga 40 tahun yang bekerja di industri pendidikan, di daerah Jakarta	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner google form.	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, desain pekerjaan, pengembangan karir dan teknologi mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 80%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain	Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja pada generasi milenial 80% dipengaruhi oleh kepemimpinan, desain pekerjaan, pengembangan karir dan teknologi.
Agus Setiyo Utomo, Andrika Pesparani Nikerija Nainggolan	2020	Indonesia	Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dampak antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja PNS Generasi Milenial, Populasi penelitian terdiri dari PNS	Partisipan dalam penelitian ini adalah 59 PNS Generasi Milenial terdaftar di kementerian perdagangan.	Pendekatan metode yang akan digunakan pada mekanisme distribusi ini adalah deskriptif korelasional bertujuan membuat deskripsi secara sistematis	Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara empat dimensi kepemimpinan transformasional dan dua puluh dimensi	Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang positif dan signifikan.

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Kesimpulan
			Generasi Milinneal terdaftar yang berlokasi di Kementerian Perdagangan Jakarta		, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari populasi	kepuasan kerja.	
Tika Rahma Yani Siregar , Yunia Wardi	2023	Indonesia	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran gaya kepemimpinan dalam kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial	Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Millenial.	Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR). dengan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analysis) secara sistematis dengan mengikuti tahapan penelitian yang benar	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kuat memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan milenial.	Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi kepuasan kerja generasi milenial. Generasi milenial cenderung mencari pemimpin yang dapat memberikan arahan, dukungan, dan memberikan umpan balik positif dalam pekerjaan mereka.

2. Kompensasi dan lingkungan kerja

Tabel 2. Kompensasi dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Kesimpulan
Sabita Mawardah, Tjahjani Prawitowati	2023	Indonesia	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Surabaya, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi	Partisipan penelitian ini adalah karyawan generasi milenial di Surabaya, yang memiliki rentang usia dua puluh empat sampai dengan empat puluh tahun, bekerja, dan berdomisili di Surabaya, serta memiliki masa kerja minimal satu tahun.	Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui metode survei, dengan kuesioner sebagai alat pengumpul data	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Surabaya. Namun, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kesimpulannya, lingkungan kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan generasi milenial di Surabaya.
<ul style="list-style-type: none"> • Sholikhah • Marisa Andriani • Hania Aminah 	2020	Indonesia	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yuasa Battery Indonesia	Partisipan penelitian ini adalah 121 orang karyawan subdivisi plate manufacturing PT Yuasa Battery Indonesia.	Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan explanatory dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 121 karyawan subdivisi plate manufacturi	Studi ini menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir dan kompensasi finansial dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Yuasa Battery Indonesia.

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Kesimpulan
Ni Kadek Sari Jayanti Dhani, dkk	2023	Indonesia	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bali Busana Kreasi.	Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bali Busana Kreasi. Mereka terdiri dari 55 perempuan (61,8%) dan 34 laki-laki (38,2%)	Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif kausalitas, dengan metode pengambilan sampel menggunakan probability sampling yaitu simple random sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bali Busana Kreasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bali Busana Kreasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan
Triyana Muliawat, Agus Frianto	2020	Indonesia	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menelaah peran work-life balance dan	Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari karyawan milenial di	Penelitian ini menggunakan metode statistik univariat,	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Kesimpulan
Abdullah Sanusi Othman, Chan Mei Yee, Ishak Abdul Rahman, Lokhman Hakim Osman and Ahmad Rafli Che Omar	2020	Malaysia	kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial serta untuk mengetahui hubungan antara fleksibilitas sumber daya manusia, kompetensi karyawan, adaptasi budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	berbagai sektor industri, seperti kesehatan, tenaga kependidikan, telekomunikasi, media, jasa, dan swasta, dengan usia antara 20 hingga 40 tahun	bivariat, dan multivariat dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Data diambil melalui pencarian artikel ilmiah di mesin pencari seperti Research Gate, Google Scholar, Emerald, dan Elsevier. Penelitian ini menggunakan 22 artikel ilmiah sebagai sumber data.	an kehidupan kerja (work-life balance) berpengaruh positif pada kinerja karyawan, dan kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja.	an kehidupan kerja (work-life balance) berpengaruh positif pada kinerja karyawan, dan kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja.
			Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja para milenial di Malaysia	Partisipan dalam penelitian ini adalah para pekerja milenial di Malaysia yang bekerja di berbagai industri. Penelitian ini mengumpulkan 80 kuesioner dari orang Malaysia yang lahir antara tahun 1980-2000 dan didistribusikan di Lembah Klang.	Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Metode pengambilan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan di Lembah Klang kepada 80 responden yang merupakan pekerja milenial di Malaysia.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja para milenial di Malaysia	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja para milenial di Malaysia

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Kesimpulan
Safrida, Muhammad Yafiz, Fauzi Arif Lubis	2023	Indonesia	Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh : Kompensasi , Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja, budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. BSI KC Medan S Parman.	Partisipan penelitian ini adalah karyawan PT. BSI KC Medan S Parman yaitu berjumlah 31 karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data metode lapangan (field reseach). Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis deskriptif, diantaranya karakteristik responden, dan deskripsi.	Hasil dari penelitian ini antara lain: Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan, Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan . Kepuasan Kerja karyawan tidak dapat memediasi Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan . Kepuasan Kerja karyawan tidak dapat memediasi Lingkungan Kerja (terhadap Loyalitas Karyawan.	Kesimpulan dari penelitian ini antara lain: Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan, Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan . Kepuasan Kerja karyawan tidak dapat memediasi Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan . Kepuasan Kerja karyawan tidak dapat memediasi Lingkungan Kerja (terhadap Loyalitas Karyawan.
Ade Irma, Muhammad Yusuf	2020	Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima	Partisipan penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 47 orang pegawai.	Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan	Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,071 dengan nilai t tabel sebesar 1,699 (6,071 > 1,699)	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Kesimpulan
Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi	2020	Indonesia	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerjanya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan.	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo-Medan yang berjumlah 34 orang	yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi	dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).	dan UMKM Kabupaten Bima. Kesimpulan penelitian ini bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo

3. Stress kerja

Tabel 3. Stress Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Implikasi
Manda Dwipayani Bhastary	2020	Indonesia	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etika kerja dan stress terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.	Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan yang berjumlah 60 orang.	Desain penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan (angket). Metode pengambilan data menggunakan sampel jenuh,	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua faktor ini secara bersama-sama berpengaruh sebesar 33,40% terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan.	Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa etika kerja yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, sementara stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Frishchilia Meiliana Enok, dkk	2023	Indonesia	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT SKY Investment Indonesia	Partisipan dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan bagian produksi di PT SKY Investment Indonesia	Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis data. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT SKY Investment Indonesia.	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. temuan menunjukkan bahwa karyawan mungkin memiliki persepsi yang berbeda terhadap stres kerja,

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Implikasi
I Nyoman Tri Sutaguna, Rihfenti Ernayani, Festus Evly R.I. Liow, Cut Susan Octiva, Rianti Setyawasih	2022	Indonesia	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui tentang pengaruh stres kerja dan paket remunerasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi	Partisipan dalam penelitian ini adalah 48 responden yang merupakan karyawan perusahaan yang bergerak dalam bidang kelapa sawit di Jakarta, PT Kruing Lestari Jaya	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data diolah menggunakan program SPSS versi 25.0 dengan menggunakan teknik sampling jenuh untuk pengambilan data sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Paket remunerasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja tidak memediasi stres kerja terhadap turnover intention. Kepuasan kerja tidak memediasi paket remunerasi terhadap turnover intention	di mana mereka menganggap stres kerja sebagai bagian dari pekerjaan, tidak sebagai beban, telah terlatih dalam menghadapi stres, dan menganggap beban kerja membuat mereka lebih bersemangat Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung memiliki nilai yang lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Paket Remunerasi terhadap Turnover Intention pada PT Kruing Lestari Jaya.

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Implikasi
Noerin Fajar Yusvia, Dwiarko Nugrohoseno	2021	Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja bagi dosen milenial.	Partisipan dalam penelitian ini adalah 39 dosen millennial yang terdapat di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran google form yang disebar melalui platform online	Hasil pengujian yang dilakukan tersebut memperoleh hasil bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Kemudian variabel stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dosen Milenial Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.

4. Kepuasan kerja

Tabel 4. Kepuasan kerja, generasi millennial

Nama Pengarang	Tahun	Negara	Tujuan Penelitian	Partisipan	Desain dan Metode Pengambilan Data	Hasil	Implikasi
----------------	-------	--------	-------------------	------------	------------------------------------	-------	-----------

Nimas Ayu Aulia Pitasari , Mirwan surya perdana	2018	Indonesia	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja.	Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan di dunia.	Metode penelitian menggunakan systematic literature review. Data penelitian diperoleh melalui penelusuran internet mengenai jurnal kepuasan karyawan yang dipublikasikan 2005-2017. Jumlah jurnal yang dianalisis sebanyak 22 jurnal.	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa ada 7 faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan . Ke 7 faktor tersebut adalah: isi pekerjaan, manajemen, lingkungan kerja, kompensasi, promosi kerja, dan pelatihan kerja	Berdasarkan kajian literatur secara sistematis dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja karyawan ada 7.
R Willya Achmad W, Marcelino Vincentius Poluakan, Didin Dikayuan a, Herry Wibowo, Santoso Tri Raharjo	2019	Indonesia	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskusikan dampak Revolusi Industri 4.0 pada generasi milenial, serta untuk memahami bagaimana teknologi telah memberikan manfaat dan tantangan bagi generasi ini	Partisipan dalam penelitian ini adalah generasi milenial yang berjuang untuk mempertahankan eksistensinya di media sosial.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dari kajian-kajian yang berkaitan dengan Generasi Milenial dan Revolusi Industri Teknologi era 4.0.	Revolusi industry 4.0 merubah perkembangan manusia sebagaimana mestinya, pola interaksi yang berubah menjadi lebih simple berkat bantuan teknologi media sosial, tetapi tidak semua generasi yang mampu menyesuaikan diri dengan revolusi indutri 4.0 termasuk generasi milenial, ada positif dan negative dalam perkembangan teknologi ini,	, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa generasi milenial memiliki pengaruh yang kuat dari teknologi dan media sosial, yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan emosional mereka.

perubahan
cara pikir
generasi
milenial
melihat
lingkungan
sekitar seperti
sistem
kepercayaan
(beliefs), nilai
(values), dan
sikap
(attitudes).

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Armstrong, 2014). Semua perusahaan sangat mengharapkan karyawannya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya karena akan mempengaruhi bagaimana karyawan akan bekerja demi mencapai target perusahaan. Lebih dari 800 penelitian menyatakan bahwa sebagian besar generasi di atas 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).

Dalam penelitian Novia Sulistyawati dkk (Novia Sulistyawati dkk .2022) adalah bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi millennial. Sedangkan menurut penelitian lain, terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu isi pekerjaan (otonomi dan kejelasan peran), manajemen (evaluasi kinerja dan dukungan manajemen), lingkungan kerja (lingkungan fisik, hubungan atasan dengan bawahan, dan rekan kerja. hubungan), imbalan kompensasi), promosi jabatan (sistem promosi dan ketenagakerjaan), dan pelatihan (pelatihan yang rutin dan efektif). Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menurut salah satu penelitian (Sholikhah et al., 2019). Sedangkan dalam penelitian lain (Nur Rahmi Haris dan Sofyan Hamid Indar, 2021) menemukan bahwa kompensasi adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Gaji/ kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti sangat berpengaruh (Erina et al, 2022) 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur secara sistematis dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kepuasan kerja karyawan generasi millennial adalah: gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja. Karyawan milenial umumnya memiliki kemauan yang tinggi untuk belajar dan mencoba tantangan baru. Oleh karena itu, mereka membutuhkan sosok teladan yang dapat dijadikan sebagai sumber inspirasi dan pengetahuan. Pemimpin adalah sosok yang paling ideal bagi mereka untuk menjadi panutan. Oleh karena itu, kepemimpinan seorang manajer memiliki dampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial. 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 mereka mendapatkan fasilitas seperti tunjangan, asuransi, dan cuti yang merupakan hal yang sangat dihargai dan bermanfaat. Dalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga memberikan dampak yang positif seperti meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga menambah kepuasan kerja nya. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta modern. Begitu pula dengan stress kerja, memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja seorang pegawai. Dimana dengan semakin tinggi tingkat stress kerja seorang

pegawai akan menurunkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Dimana stress kerja karyawan lebih disebabkan beban kerja yang berlebih dari karyawan dan terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan ruang lingkup penelitian kepuasan kerja karyawan di generasi Z, karena generasi Z merupakan generasi penerus dari generasi millennial. Penelitian tersebut terutama dengan membandingkan dilihat dari faktor yang mempengaruhinya. Di Indonesia, jumlah penelitian terkait kepuasan kerja karyawan pada generasi Z dengan pendekatan kualitatif masih sangat terbatas, sehingga untuk penelitian di masa mendatang disarankan untuk menggunakan metode kualitatif atau metode campuran (mix-methods).

REFERENSI

- Achmad W R Willya, dkk. (2019). Potret Generasi Milenial Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Journal UNPAD* vol. 2 (2). 2620 – 3367
- Ainun Fitri Winyanti, Andi Fariana, 2023, Studi Kepuasan Kerja Bagi Generasi Milenial Di Dki Jakarta, Berdasarkan Pengaruh Dari Pengembangan Karir Dan Kompensasi, e-journal STIA Bina Taruna, 548
- Armstrong, Michael; Taylor, Stephen. 2014 *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice Manajemen Sumber Daya* 13th Edition, Pearson.
- Ayu Aulia Pitasari Nimas ,Mirwan surya perdana. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 7 (4) .
- 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.*
- Dwipayani Bhastary Manda. (2022). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal UMSU* vol. 3 (2). 2622-2634
- Elfi Azhar Muhammad, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi. (2020) . Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *jurnal humaniora* Vil. 4 (1) april 2020 46-60. 2548 – 9585
- Erina Dwi Agustin, Nilna Muna Sholihah, Sinta Ayu Ardiana, Sultan Fadila. (2022).Kepuasan Kerja Dengan Kimitmen Organisasi Pada Pemadam Kebakaran di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Publik Vol IXZ No. 3.*
- Fajar Yusvia Noerin, Dwiarko Nugrohoseno. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dosen Milenial Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. *Repositori UPNVJ.*
- Fitri Winyanti Ainun, Andi Fariana. 2023. Studi Kepuasan Kerja Bagi Generasi Milenial Di Dki Jakarta, Berdasarkan Pengaruh Dari Pengembangan Karir Dan Kompensasi. *Jurnal Manajemen sumber daya manusia, administrasi dan pelayanan publik* , 10 (2) . 548
- Florida Siagian Nancy, Ambo Enre, R. Elfrida Panjaita(2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Media (Study Kasus di PT. Pendidikan Ganesha Operation Pematangsiantar). *Jurnal ekonomi dan ekonomi syariah (STIE Alwashliyah Sibolga)* vol 2(2). 2614-3259
- Haris, Nur. Indar, Sofyan. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Prodi Manajemen STIE Amkop Makassar*, 1-12
- Idris, Khofifatu Rohmah Adi, Budi Eko Soetjipto, and Achmad Sani Supriyanto. 2020. 'The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia'. *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8 (2): 735–50.
- Irma Ade, Muhammad Yusuf.(2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal manajemen FEB UNIMUL*. Vol 2 (2) 253-258.
- Mawardah Sabita, Tjahjani Prawitowati (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di Surabaya. *Journal of Economics and Bussines*. 7 (1) ,1449
- Meiliana Enok Frishchilia, dkk. (2023) . Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.SKY investment Indonesia. *Jurnal USAHIDSOLO*. 12 (1). 1344
- Muliawat Triyana, Agus Frianto, (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 8 (2). 6579
- Nancy Kaligis Enny, Rena Augia Putrie, Nersiwad Nensiwad, Afni Yeni, Musran Munizu (2023). Motivasi Kerja Sebagai Moderasi Kepemimpinan Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal ilmiah edunomika*, jurnal STIE AAS vol.8 (1)
- Nurul Hayati Puput, Lies Putriana, Fahrudin Salim, (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Oleh Teknologi Pada Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal ecomet global*, 6 (2) . 117-114

- Othman, Abdullah Sanusi, Chan Mei Yee, Ishak Abdul Rahman, Lokhman Hakim, Ahmad Rafli, and Che Omar. 2020. Factors Affecting Job Satisfaction, The Millennials Perspective, 2(4), 81– 90.
- Rahma Yani Siregar Tika, Yunia Wardi. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Kinerja Dan Kepuasan Kerja Generasi Milenial : A Systematic Literature Review. *Jurnal ilmu Manajemen dan akuntansi* . Vol 11 (1) . 2548-6152
- Robbins, P., & Judge, T. (2017). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari Jayanti Dhani Ni Kadek, dkk (2023). Hayati, P. N., 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*, 6(2), 117–114.
- Setiyo Utomo Agus, Andrika Pesparani Nikerija Nainggolan, (2020), Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Asn Milenial Di Kementerian Perdagangan. *Cendekia Niaga Journal of Trade Development and Studies* .p-ISSN 2548-3137, e-ISSN 2548-3145
- 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.
- Sholikhah, Marisa Andriani, Hania Aminah . 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Subdivisi Plate Manufacturing Pt Yuasa Battery Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 10, No. 2, 2301-8313*
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197.
- Tri Sutaguna I Nyoman, Rihfenti Ernayani, Festus Evly R.I. Liow, Cut Susan Octiva, Rianti Setyawasih. (2020) . Analisis Pengaruh Paket Remunerasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan *Journal of Business, Management and Accounting* Volume 4, Nomor 1. : 2715-2480 .
- Yafiz, M., & Gaol, R. L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(02), 2683-2696. doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Yusuf, Devi Christianti, Djabir Hamzah, and Ria Mardiana Yusuf. 2020. The Effect of Compensation and Job Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(4), 76–84