

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI JAKARTA SELATAN

Sania Azhari¹, I Nyoman Suprastha², Chaerani Nisa^{3*}

^{1,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

*E-mail Koresponden : rainforest.is.good@gmail.com

Diterima 17 September 2023, Disetujui 18 September 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. Sampel penelitian ini menggunakan 100 responden dengan menggunakan sumber data primer dari hasil pengisian kuesioner. Metode analisis data menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square) melalui software SmartPLS 3.0. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kemudian variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan pengukuran R-square secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Selatan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, Generasi Milenial

Abstract

This study aims to examine the effect of work discipline and motivation on job satisfaction of millennial generation employees in South Jakarta. The sample of this study used 100 respondents using primary data sources from the results of filling out questionnaires. The data analysis method uses PLS (Partial Least Square) analysis techniques through SmartPLS 3.0 software. The results obtained from this study show that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. Then the Motivation variable has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. Based on simultaneous R-square measurements, Work Discipline and Motivation have a significant effect on Millennial Generation Employee Job Satisfaction in South Jakarta.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction, Millennial Generation*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan suatu perilaku individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti ketentuan dan kebijakan organisasi yang dapat memenuhi standar kinerja (Robbins and Judge, 2017). Menurut Mangkunegara (2010) seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, kemangkiran, serta berprestasi buruk. Dalam hal ini, tingkatan kepuasan kerja karyawan penting dalam suatu perusahaan, sebab dapat meningkatkan disiplin kerja dan karyawan termotivasi untuk terus berprestasi dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel sangat penting untuk karyawan, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan terus berusaha menghindari dari keteledoran, penyimpangan atau kelalaian serta pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melakukan tugas-tugasnya dengan baik tanpa terpaksa (Hasibuan, 2012:193).

Keberhasilan perusahaan, ditentukan oleh tingkat keberhasilan yang diberikan oleh para karyawannya, berdasarkan hal tersebut sangat penting untuk disadari adanya faktor-faktor untuk dapat memelihara kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan memberikan dorongan motivasi kepada karyawan agar mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan uraian dan pengarahan (Hwa Ko, 2012). Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah karena setiap karyawan memiliki keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda satu dengan lainnya.

Hana et al (2023) menyebutkan adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. Studi tersebut menyimpulkan pengaruh tersebut positif dan signifikan. Sedangkan Hapsari et al (2022) menyimpulkan tidak adanya hubungan antara disiplin kerja karyawan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai,

Di era persaingan globalisasi saat ini angkatan kerja didominasi oleh karyawan generasi milenial. Generasi dapat dipahami sebagai kelompok yang memiliki karakter yang berbeda utamanya dalam perbedaan tahun kelahiran. Dengan adanya generasi milenial perusahaan mengharapkan agar karyawan generasi tersebut memiliki disiplin kerja, dan dapat memberikan motivasi untuk diri sendiri agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Generasi milenial adalah generasi modern yang hidup di pergantian milenial, dengan kelompok umur berusia sekitar 15-34 tahun (Hidayatullah et al., 2018).

Kriswinahyu (2020) menyebutkan generasi milenial merupakan tumpuan dalam perekonomian Indonesia, juga menjadi sumber daya manusia terbanyak saat ini di sebuah perusahaan, maka perusahaan harus mengelola karyawan milenial dengan baik serta optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Karyawan generasi millennial merupakan generasi yang aktif dalam segala bidang baik dalam bekerja, penelitian, dan berfikir inovatif untuk perusahaan. Generasi millennial juga dapat dengan mudah beradaptasi dengan teknologi saat ini. Hal ini sejalan dengan Octorini et al (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk kreatif dan terlibat dalam keseluruhan aktivitas pekerjaan akan mendorong kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan pemaparan tersebut, rumusan permasalahan yang diajukan pada penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengaruh secara parsial pada disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan?; (2) Bagaimana pengaruh secara parsial pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan?; (3) Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan? Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan hasil pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan; mendapatkan hasil pengaruh secara parsial motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan; mendapatkan hasil pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan.

KAJIAN TEORI

Kajian dari penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut. Purnama dan Novien (2022) pada penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk, (AUTO2000 Medan)”, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, adanya disiplin kerja yang efektif dapat membantu melaksanakan aktivitas kerja dengan baik di perusahaan. Kepuasan kerja menurut Erviansyah et al (2021) didefinisikan sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan suatu hal pada kondisi perusahaan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama et.al, (2020), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur” menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, perusahaan perlu mengupayakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan kearah yang lebih baik dari sekarang dengan mencoba membuat suatu program yang bersifat membangkitkan para karyawan, agar dengan sendirinya mampu meningkatkan disiplin kerja.

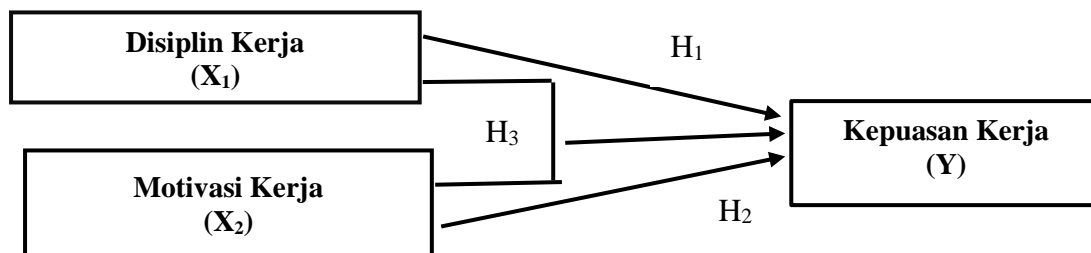
Variabel lain yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada para pekerjanya. Lestari dan Putri (2021) dalam jurnalnya berpendapat bahwa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, seorang atasan perlu

mempertahankan cara untuk memotivasi para karyawan agar karyawan tersebut mendapatkan rasa senang dan puas dalam bekerja. Motivasi sendiri diterjemahkan sebagai cara mengarahkan daya dan potensi seluruh bagian organisasi agar mau bekerja sama secara produktif serta berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pendapat berbeda yang dikemukakan dalam penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Adam dan Machasin (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Data Scrip Service Center) di Indonesia” menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, pimpinan perlu memperlakukan karyawannya dengan cara memperbaiki komunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga karyawan lebih merasa termotivasi dalam bekerja.

Generasi milenial atau generasi Y menurut Howe dan Strauss (2000) dengan tahun kelahiran 1982 hingga tahun 2000. Mengikuti pendapat yang dikemukakan maka penelitian ini penulis berikan fokus generasi milenial dengan rentang usia 22 – 40 tahun terhitung pada tahun 2022. Melihat fenomena sekitar dimana terdapat karyawan generasi milenial yang memiliki disiplin kerja dan motivasi dengan tingkat rendah karena kepuasan karyawan tersebut belum terpenuhi.

Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Millenial di Jakarta Selatan.
- H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Millenial di Jakarta Selatan.
- H₃ : Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Millenial di Jakarta Selatan.

METODE

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif deskriptif yaitu penelitian yang mendeskripsikan tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjangkau data

kuantitatif dalam bentuk data numerik dengan menggunakan instrumen yang divalidasi yang mencerminkan dimensi dan indikator dari variabel dan disebarkan kepada populasi atau sampel tertentu (Wirawan, 2012 :152). Kemudian hasil penelitian dianalisis secara deskriptif untuk membahas temuan dalam penelitian ini.

Penelitian ini berfokus pada hal-hal yang berkaitan dengan judul penelitian, yakni pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. Objek penelitian yang digunakan adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di Jakarta Selatan dengan masa kerja 6 bulan atau lebih dan berusia 22 sampai 40 tahun pada tahun 2022 yaitu tahun pada saat penelitian ini dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November sampai Desember 2022. Data hasil kuesioner selanjutnya diolah menggunakan microsoft excel dan dilakukan proses analisis kuantitatif menggunakan pendekatan PLS-SEM dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0.

Pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menyangkut fakta dan pendapat responden. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dimana responden diminta untuk menjawab dengan memilih jawaban yang telah tersedia. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui platform google form. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert menggunakan beberapa butir pertanyaan dan pernyataan dengan nilai 1 sampai 5 untuk mengukur jawaban setiap indikator pada individu. Selanjutnya, indikator tersebut dijadikan sebagai titik ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2014:93).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini hasil pengujian kerangka pemikiran untuk menguji hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3. *Goodness of Fit* (GoF) bertujuan untuk memvalidasi mode secara keseluruhan dilihat dari goodness of fit (GoF) absolute. Nilai GoF menurut Yamin (2015), terbentang antara 1-0 dengan interpretasi nilainya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Nilai Rata-rata AVE dan Rata-rata R²

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	R ²
Disiplin Kerja	0.596	0.557
Motivasi	0.575	
Kepuasan Kerja	0.542	
Rata-rata	0,571	0.557

Sumber : Hasil olah data menggunakan SmartPLS 3.0, 2023

Pada tabel 1 menunjukkan nilai rata-rata AVE sebesar 0,571 dan nilai R² sebesar 0,557. Hasil ini kemudian digunakan untuk perhitungan nilai Goodness of Fit (GoF) menurut Tenenhau dalam Husein (2015), sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{(\text{AVE} \times \text{R}^2)} \\
 &= \sqrt{(0,571 \times 0,557)} \\
 &= 0,564
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai GoF yang dihasilkan oleh model pada penelitian ini adalah sebesar 0,564 yang mana disimpulkan bahwa keseluruhan dalam kinerja model prediksi yang ditinjau pada tingkat kesesuaian antara inner model dengan outer model memiliki nilai tingkat kelayakan yang besar karena menghasilkan GoF di atas 0,36.

Pengujian hipotesis dengan uji signifikansi dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping* menggunakan bantuan dari software SmartPLS 3.0, dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel, Perbandingan t hitung dengan t tabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel.

Berikut ini adalah hasil kalkulasi melalui *bootstrapping*:

Tabel 2. Hasil Kalkulasi Bootstrapping

Path Coefficients

	Original Sa...	Sample Me...	Standard De...	T Statistic...	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.263	0.275	0.104	2.522	0.012
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.544	0.531	0.108	5.018	0.000

Sumber : Hasil olah data menggunakan *SmartPLS*, 2023.

Dari data pada tabel 2, maka dapat disimpulkan kondisi sebagai berikut. (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja karena nilai Prob sebesar 0,012 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja atau H₁ diterima. (2) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karena nilai Prob sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi dengan Kepuasan Kerja, atau H₂ diterima.

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Selatan. Hal ini diperkuat dengan nilai rata – rata kategori tinggi pada variabel disiplin kerja sebesar 3,466. Selanjutnya, peneliti menemukan temuan deskriptif pada penelitian ini bahwa karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan memiliki kedisiplinan yang tinggi yaitu dengan menaati dan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karena, karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kondisi ini menjelaskan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Purnama dan Novien (2022), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut disebabkan karena adanya disiplin kerja yang efektif dapat membantu melaksanakan aktivitas kerja dengan baik di perusahaan.

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Selatan. Hal ini diperkuat dengan nilai rata-rata variabel motivasi yang memiliki kategori tinggi pada variabel motivasi sebesar 3,473. Menandakan bahwa semakin tinggi motivasi maka karyawan akan memberikan kepuasan kerja yang baik. Apabila perusahaan senantiasa dapat memotivasi karyawannya dengan baik, dengan cara seperti memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan, memberikan jaminan keselamatan kerja, memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi, dan memberikan tugas serta tanggungjawab yang sesuai dengan porsi masing-masing karyawannya. Dampaknya, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan merasa puas atas pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lestari dan Putri (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena seorang atasan mempertahankan cara untuk memotivasi para karyawan agar karyawan tersebut mendapatkan rasa senang dan puas dalam bekerja.

Selanjutnya, melihat nilai uji F atau uji simultan. Untuk mengetahui hasil uji f diperlukan nilai f_{tabel} terlebih dahulu, sehingga, untuk mengetahui f_{tabel} perlu diketahui derajat kebebasan melalui rumus sebagai berikut :

Keterangan

= Derajat kebebasan

f = Jumlah responden

= Jumlah variabel bebas

Dari rumus diatas, dapat diketahui nilai derajat kebebasannya adalah $df_1 = 2$ dan $df_2 = 97$ dengan signifikansi 5% maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,09 didasarkan kriteria menurut Ghozali (2015). Selanjutnya, untuk mengetahui nilai F_{hitung} rumus uji F pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

$$f_{hit} = \frac{R^2/K}{1-R^2/(n-k-1)}$$

$$f_{hit} = \frac{0,557/2}{1-0,557/(100-2-1)}$$

$$f_{hit} = \frac{0,279}{0,004}$$

$$f_{hit} = 69,75$$

Maka berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69,75 > 3,09$) dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. Setelah melakukan pengujian hipotesis, maka hasil penelitian yang didapatkan pada variabel X_1 dan X_2 yaitu

disiplin kerja dan motivasi didapati hasil yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan simultan yang dapat dilihat dari hasil pengujian uji f statistik, yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69,75 > 3,09$). Sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sa'adah et.al (2019), menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dinas kesehatan kabupaten jombang. Kedua variabel ini dapat membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, walaupun ada faktor lain diluar variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh simultan terhadap atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah, pertama, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja generasi milenial di Jakarta Selatan masih kurang terutama dalam hal norma yang berlaku dengan nilai rata-rata terendah 3.220 kategori sedang. Dilihat ketika karyawan berhalangan masuk kerja, karyawan tidak memberi kabar kepada atasan. Akibatnya karyawan lain mendapatkan lebih banyak pekerjaan yang tidak seharusnya dikerjakan oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan teguran kepada karyawan terutama yang terpaut dalam kategori generasi milenial. Teguran tersebut dapat berupa surat peringatan, agar karyawan tersebut tidak mengulangi kebiasaan tidak memberi kabar jika berhalangan hadir.

Kedua, Motivasi menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan generasi milenial, untuk meningkatkan rasa puas dalam diri karyawan generasi milenial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai terendah variabel motivasi terdapat pada dimensi kebutuhan akan penghargaan dengan nilai rata-rata 3.300 kategori sedang. Dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan dapat meningkat apabila karyawan termotivasi dengan diberikannya penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Perusahaan di Jakarta Selatan bisa memberikan penghargaan kepada para karyawannya terutama karyawan generasi milenial agar termotivasi dan memberikan kepuasan kerja untuk mempertahankan produktivitas dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Andy, et al. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT* Vol. 32, No.1, Juni. Riau: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.
- Erviansyah, Reyhan Agaditya, Lies Putriana, & M. Nuruddin Subhan. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN CV.PANDAWA COPY DIGITAL PRINTING DI DEPOK). *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 1-13. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i1.2062>
- Hana, H. S. P., Trirahayu , D., & Whisnu Hendratni , T. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70-83. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>
- Hapsari, Ifिता, Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITJEN PPKTRANS KEMENDESA PDPT. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81-91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hasan, Iqbal. (2001). Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2012). Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2013). Manajemen Sumberdaya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Toko Gunung Agung
- Hidayatullah. Waris, et al. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *JURNAL*. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang.
- Howe, Neil, William Strauss. 2000. Millenials Rising: The Next Great Generation. New York: Vintage Book.
- Hwa ko-Wen. (2012). The Relationships Among Professional Competence, Job Satisfaction And Career Development Confidence For Chefs In Taiwan. *International Journal of Hospitality Manajement*, 31: pp : 1004-1011.
- Mangkunegara, AP. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Nisa, Chaerani., & Ramadhan, M. P. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DAN TRANSMIGRASI (KEMENDESA PDPT). *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(2), 98-105. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i2.2561>
- Octorini, Adinda Cut Nurfajriyah., Dewi Trirahayu, & Chaerani Nisa. (2021). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN JOB CRAFTING TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 40-55. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i1.2066>
- Pratama, Rizky, et al. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhdap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur. *JURNAL*. Jakarta: Alumnus, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior*. 17, global ed. Harlow: Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2012). Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi. Depok: PT Raja Grafindo Persada.