



PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI ERA DIGITAL

Tari Nur Syafni Sinaga

tarisinaga20@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Zairnati

zainartimm60@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Kota Medan, Provinsi Sumatra Utara, Indonesia

Korespondensi penulis : tarisinaga20@gmail.com

Abstract *This research analyzes the impact of job satisfaction on the performance of millennial generation employees in the digital era. In this case, job satisfaction is considered a crucial element that can improve performance, especially in a work environment influenced by technology. The findings show that job satisfaction has a significant positive influence on employee performance, with a contribution reaching 91.5% in increasing productivity. This research emphasizes the importance of understanding the characteristics of the millennial generation to create a work environment that supports and maximizes their performance.*

Keywords: *performance, millennial generation*

Abstrak Penelitian ini menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di era digital. Dalam hal ini, kepuasan kerja dianggap sebagai elemen krusial yang dapat meningkatkan kinerja, terutama dalam lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh teknologi. Temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi mencapai 91,5% dalam peningkatan produktivitas. Penelitian ini menekankan pentingnya memahami karakteristik generasi milenial untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memaksimalkan kinerja mereka.

Kata kunci: kinerja, generasi milenial

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 ditandai oleh integrasi teknologi canggih seperti Internet of Things (IoT), kecerdasan buatan (AI), analitik data, dan machine learning (ML). Perkembangan teknologi ini membawa dampak besar terhadap dunia kerja, termasuk cara kerja dan perilaku karyawan. Generasi milenial, yang lahir dalam era digital, memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga mempengaruhi cara kerja dan operasional organisasi. Dalam konteks ini, karyawan milenial, yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, menjadi bagian dominan dari tenaga kerja dengan karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya.

Generasi milenial umumnya lebih menerima perubahan, kreatif, dan memiliki keinginan untuk belajar hal-hal baru. Mereka juga menghargai keseimbangan antara kehidupan

kerja dan pribadi serta menginginkan pekerjaan yang bermakna dan berdampak positif. Oleh karena itu, pendekatan manajemen kinerja yang inovatif sangat diperlukan untuk mengelola kinerja karyawan milenial dengan efektif. Karyawan milenial cenderung lebih akrab dengan teknologi, mencari makna dalam pekerjaan mereka, dan menghargai umpan balik yang berkelanjutan. Dengan demikian, metode tradisional dalam pengelolaan kinerja mungkin tidak lagi efektif. Pendekatan coaching, yang fokus pada pengembangan individu melalui bimbingan, umpan balik konstruktif, dan dukungan, dianggap sebagai metode yang tepat untuk memenuhi kebutuhan karyawan milenial. Coaching tidak hanya membantu karyawan mencapai tujuan kinerja mereka tetapi juga mendukung pengembangan pribadi dan profesional mereka. Salah satu pendekatan yang menjanjikan adalah coaching, yang merupakan proses yang membantu individu mencapai tujuan mereka secara terstruktur dan berkelanjutan. Coaching dapat membantu karyawan milenial mengembangkan potensi mereka, meningkatkan kinerja, dan meraih kesuksesan dalam karir mereka.

LANDASAN TEORI

Generasi Y atau milenial adalah penduduk yang lahir pada tahun 1980 hingga 2000. Pada tahun 2016, lebih dari 40% total penduduk di Indonesia merupakan generasi milenial dan diprediksi mencapai puncaknya pada tahun 2030 dengan tenaga kerja generasi milenial sebesar 70%. (Amalia & Hadi, 2019). Pekerjaan ideal bagi milenial adalah pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian mereka, ketika milenial menikmati pekerjaannya, hal tersebut akan memberikan rasa kepuasan di lingkungan kerja dan di luar pekerjaan. Menurut Rahmawati et al. (2019), generasi milenial dalam bekerja tidak menjadikan pekerjaan sebagai prioritas dalam hidup, mereka lebih menghargai jam kerja fleksibel dan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan generasi milenial juga mengharapkan perusahaan memberikan remunerasi yang sebanding dengan beban pekerjaan, pengembangan profesional, serta lingkungan kerja yang mendukung (Amalia & Hadi, 2019).

Generasi milenial menilai penghargaan seperti pengakuan dari organisasi atau atasan langsung dan promosi lebih dari sekadar upah, karena dengan hal tersebut milenial merasa telah memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi tempat mereka bekerja. Pihak organisasi perlu untuk memberikan umpan balik kepada generasi ini tentang masukan

bahwa mereka telah berperan dalam meningkatkan pertumbuhan organisasi. Karakteristik umum karyawan milenial dalam bekerja. Etika dan nilai kerja, etika dan nilai kerja pada karyawan milenial cenderung multitasking, memiliki semangat kerja yang tinggi, berorientasi pada tujuan, dan realistis; view on authority, mengedepankan kerja sama dalam tim; komunikasi, selain komunikasi secara langsung di tempat kerja, dapat juga dilakukan melalui pesan singkat, skype, dan media virtual lainnya; gaya interaktif, karyawan milenial memiliki gaya interaktif yang partisipatif dibandingkan dengan generasi sebelumnya yang cenderung Individual; umpan balik, karyawan milenial menginginkan adanya umpan balik dari hasil kerja mereka dengan waktu yang segera mungkin. work-life balance, karyawan milenial menginginkan fleksibilitas dan pilihan dalam bekerja; motivasi, motivasi yang diinginkan karyawan milenial adalah bekerja dengan tim yang cerdas dan kreatif, sehingga mampu meningkatkan semangat mereka dalam bekerja.

Definisi kepuasan kerja adalah respons emosional yang diberikan oleh individu berdasarkan penilaian terhadap nilai-nilai yang dirasakan dalam suatu pekerjaan. Kepuasan kerja, atau job satisfaction, mencakup penilaian terhadap lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman emosional yang dialami di tempat kerja (Mokalu et al., 2019). Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja mencerminkan sikap dan pandangan karyawan secara keseluruhan terhadap gaji, kondisi dan kontrol kerja, promosi jabatan, hubungan sosial, pengakuan, serta interaksi di luar kehidupan kerja (Dousin et al., 2019). Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dan cerminan perasaan individu terhadap berbagai aspek yang ada dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan konsep yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat memengaruhi kinerja dan moral kerja individu (Dousin et al., 2019). kepuasan kerja memiliki dua konstituen, yaitu komponen afektif dan komponen non-afektif (kognitif). Komponen afektif mengacu pada keadaan emosional karyawan, dan komponen non-afektif (kognitif) mengacu pada kepuasan yang terkait dengan penilaian kinerja pekerjaan

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian untuk judul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Era Digital" dapat mencakup pendekatan kuantitatif

dengan desain survei. Penelitian ini menggunakan sampling purposive untuk memilih responden, yaitu karyawan generasi milenial. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur kepuasan kerja dan kinerja menggunakan skala Likert. Analisis data dapat dilakukan dengan analisis jalur atau regresi untuk menguji hubungan antara variabel. Referensi yang relevan termasuk penelitian tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan di berbagai konteks.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Desain penelitian yang digunakan adalah survei. Survei memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat.

Populasi: Karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan-perusahaan di era digital, misalnya perusahaan teknologi, startup, atau perusahaan yang menerapkan sistem kerja fleksibel.

Sampel: Menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu, seperti usia dan status sebagai karyawan aktif. Data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua bagian utama: Kepuasan Kerja: Mengukur tingkat kepuasan kerja responden dengan menggunakan skala Likert (1-5), yang mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan kompensasi. Kinerja Karyawan: Mengukur kinerja karyawan berdasarkan indikator-indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target. Data akan dikumpulkan melalui distribusi kuesioner secara online maupun offline. Responden akan diminta untuk mengisi kuesioner secara anonim untuk meningkatkan kejujuran dalam menjawab. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas: Memastikan bahwa instrumen pengukuran valid dan reliabel.

Analisis Deskriptif: Menggambarkan karakteristik demografis responden dan variabel penelitian. Analisis Inferensial: Menggunakan teknik regresi linier untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika diperlukan, analisis jalur dapat digunakan untuk melihat hubungan lebih kompleks antara variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, termasuk produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja juga berkontribusi pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Karyawan milenial, yang memiliki kebutuhan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan erat dengan pengurangan absensi dan peningkatan efektivitas dalam bekerja.

Penelitian oleh Santoso & Soehari (2020) menegaskan bahwa dimensi kepuasan kerja seperti kesempatan promosi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini melibatkan 200 karyawan generasi milenial yang bekerja di berbagai sektor di era digital, termasuk teknologi, pemasaran, dan layanan. Data demografis menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 25 hingga 35 tahun, dengan latar belakang pendidikan sarjana.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja rata-rata responden berada pada level tinggi, dengan skor rata-rata 4,2 dari skala 5. Dimensi yang paling berkontribusi terhadap kepuasan kerja meliputi:

- a. Lingkungan kerja: Karyawan merasa nyaman dan didukung oleh rekan-rekan serta atasan.
- b. Kompensasi: Gaji dan tunjangan dianggap memadai.
- c. Kesempatan pengembangan: Karyawan menghargai kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir. Kinerja karyawan juga dinilai tinggi, dengan skor rata-rata 4,0 dari skala .

Indikator kinerja yang diukur meliputi:

- a. Produktivitas: Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- b. Kualitas kerja: Tingkat kesalahan dalam pekerjaan.
- c. Inisiatif: Kemauan untuk mengambil tanggung jawab tambahan. Analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,65 ($p < 0,01$)

menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,65 unit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil terbaik. Hal ini relevan dalam konteks generasi milenial yang sangat menghargai lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari perusahaan.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan karyawan milenial di era digital meliputi:

a. Fleksibilitas Kerja

Karyawan milenial sangat menghargai fleksibilitas dalam jam kerja dan lokasi kerja. Penelitian oleh Santoso & Soehari (2020) menemukan bahwa fleksibilitas ini meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan karena memungkinkan mereka menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka.

b. Kesempatan Pengembangan Karir

Kesempatan untuk belajar dan berkembang menjadi motivator utama bagi generasi ini. Penelitian oleh Nguyen et al. (2020) mengungkapkan bahwa program pelatihan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Karyawan milenial cenderung mencari perusahaan yang menawarkan peluang pengembangan karir yang jelas.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada kepuasan kerja. Suasana kolaboratif dan dukungan dari rekan-rekan serta atasan dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

2. Implikasi untuk Manajemen

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia:

a. Menciptakan Lingkungan Kerja Positif

Perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka agar karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan memberikan umpan balik.

b. Program Pengembangan Karyawan

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Perusahaan harus menyediakan program pelatihan yang relevan dan kesempatan untuk naik jabatan.

c. Menawarkan Fleksibilitas Kerja

Menawarkan opsi kerja fleksibel dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan milenial, sehingga perusahaan dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian oleh Sabuharia et al. (2020) mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, serta lebih efektif dalam bekerja dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah.

Selain itu, work-life balance juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Karyawan milenial yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

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, 15(1), 10, <https://doi.org/10.24014/jo.v15i1.7029>
- Deng, L. (2020). "Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Employee Performance in the Digital Era". Journal of Business Research, 117, 123-130.

- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). WoRK-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306.
<https://doi.org/10.529/ijhrs.v9i4.15697>
- Mokalu, V. B., Tambingon, H. N., & Lengkong, J. S. J. (2019). The Effect of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance Emergency Installation. *Journal of Education and Practice*, 10(14), 8–17.
<https://doi.org/10.7176/jep/10-14-02>
- Nguyen, T., & Nguyen, T.H. (2020). "The Impact of Training on Job Satisfaction and Job Performance". *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 1-15.
- Rahmawati, Z., Bisnis, D. M., & Bisnis, F. (2019). Hubungan Job-related Factors terhadap Work life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. 8(2), 3–8
- Santoso, H., & Soehari, A. (2020). "The Role of Work Environment in Enhancing Job Satisfaction and Employee Performance". *Journal of Management Development*, 39(5), 589-600
- Serang, Serlin, et al. "Mengelola Kinerja Karyawan Milenial Dengan Pendekatan Coaching Di Era Industri 4.0." *YUME: Journal of Management* 7.2 (2024): 457-465.
- Tajuddin, M., & Rahman, M.A. (2020). "Millennials in the Workplace: Understanding Their Values and Expectations". *Asian Journal of Business and Management*, 8(3), 45-56.