

KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL BERDASARKAN DISIPLIN KERJA, *TEAMWORK* DAN KOMPENSASI

Nurjanah Rahayuningsih¹, Nunung Nurhayati², Ita Friyanti³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Wiralodra

¹ nurjanahfe@uwir.ac.id, ²hajinunung86@gmail.com, ³itafriyanty@gmail.com

ABSTRACT - This study aimed to assess the extent to which the performance of millennial employees at PT XXX is evaluated based on factors such as work discipline, teamwork, and compensation. Presently, the millennial cohort is among the generations that have experienced the realm of employment. The millennial generation possesses distinct attributes in contrast to preceding generations. This also affects the attributes of the millennial generation, who readily embrace changes and cultural diversity. The study employed purposive sampling as the sampling technique, with a total of 62 respondents included in the sample. Researchers utilized multiple regression analysis methodologies. The research and data analysis conducted on the impact of work discipline, teamwork, and compensation on the performance variables of millennial employees at PT XXX indicate that these variables collectively influence the performance of millennial employees at PT XXX. The variables of work discipline, teamwork, and salary have a partial impact on the performance characteristics of millennial employees at PT XXX. The remuneration variable strongly influences the performance variable of millennial generation employees at PT XXX. The prominence of this variable is seen from the Standardised Coefficients beta value of 0.459. The impact of compensation on employee performance is influenced by the characteristics of the millennial generation, who prioritize attaining a successful career and maximizing their wealth.

Keywords: Millenial, Performance, Compensation, Teamwork.

ABSTRAK - Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan seberapa jauh kinerja karyawan generasi milenial dalam PT. XXX dinilai berdasarkan disiplin kerja, kolaborasi tim, dan kompensasi. Generasi milenial adalah salah satu generasi yang telah mengalami dunia kerja saat ini. Jika dibandingkan dengan generasi lain, generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda. Hal ini juga berdampak pada sifat generasi milenial, yang mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dan perbedaan budaya. Dalam penelitian ini, sampel purposive diambil dari 62 responden. Peneliti menggunakan analisis regresi ganda. Menurut penelitian dan analisis data, variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT dipengaruhi oleh disiplin kerja, kolaborasi, dan kompensasi. XXX menemukan bahwa variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT dipengaruhi secara bersamaan oleh disiplin kerja, teamwork, dan kompensasi. XXX Selain itu, variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT dipengaruhi secara parsial oleh disiplin kerja, teamwork, dan kompensasi. XXX Variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT terutama dipengaruhi oleh variabel

kompensasi. XXX Nilai beta koefisien standar sebesar 0,459 menunjukkan dominasi variabel tersebut. Generasi milenial berfokus pada pencapaian karir terbaik dan mendapatkan gaji tertinggi, yang menyebabkan dominasi variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Milenial, Kinerja, Kompensasi, Teamwork.

PENDAHULUAN

Menurut Simanjuntak et al. (2018), kinerja karyawan adalah komponen yang secara langsung berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya disebut kinerja. Kinerja diukur secara kualitas dan kuantitas. Kemampuan kerjasama, kehadiran, dan kualitas hasil kerja adalah komponen utama kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja berfungsi sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cepat, mereka akan dapat mencapainya.

Berbagai faktor, baik organisasional maupun personal, memengaruhi kinerja pekerja. Disiplin kerja, teamwork, dan kompensasi adalah beberapa faktor tersebut. Tiga komponen, menurut Satria dan Dewi (2018), meningkatkan kinerja karyawan: kompensasi, disiplin kerja, dan pendidikan dan pelatihan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aprianggi et al. (2018), kedisiplinan memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Satria & Dewi

(2018), disiplin kerja adalah tindakan yang diambil oleh manajemen untuk mendorong karyawan atau anggota organisasi untuk memenuhi berbagai persyaratan yang ditetapkan perusahaan. Disiplin didefinisikan oleh Sutrisno (2016) sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja. Menurut Manik (2017), disiplin kerja adalah sikap atau tindakan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam mematuhi peraturan dan ketetapan perusahaan. Diklat juga berfungsi sebagai latihan bagi karyawan agar mereka lebih mampu mengendalikan diri dan mematuhi aturan perusahaan dengan lebih baik.

Kerja tim atau teamwork juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ulvatunajah dan Cahyospuro (2019), teamwork adalah operasi yang dilakukan dan dikelola oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork adalah sinergi dari beberapa orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan membawa kesuksesan (Muhti (2017)). Teamwork sangat penting untuk kinerja karyawan karena setiap anggota tim dapat saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi tim (Kusuma & Sutanto, 2018). Namun, hasil dari Muhti et al. (2017) menunjukkan bahwa teamwork tidak memengaruhi kinerja karyawan; pentingnya orientasi hasil dalam budaya perusahaan mempengaruhi hal ini.

Menurut Wairooy (2017), kompensasi adalah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa

kompensasi adalah uang apa pun yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Ini dapat berupa uang, barang langsung, atau barang tidak langsung. Diketahui bahwa kompensasi memengaruhi kinerja karyawan (Aprianggi et al., 2018). Kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Panggiki et al. (2017). Pekerja akan merasa dihargai atas pekerjaan mereka jika mereka menerima kompensasi yang sesuai. Jika karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Generasi milenial adalah salah satu generasi yang telah mengalami dunia kerja saat ini. Menurut Zemke et al. dalam Bencsik & Juhasz, (2017), generasi milenial adalah kelompok orang yang lahir antara tahun 1980 dan 1995 dan bekerja sama dengan banyak orang dari generasi X dan Z. Jika dibandingkan dengan generasi lain, generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda. Gen Y, juga dikenal sebagai generasi milenial, adalah generasi pertama yang lahir di era teknologi (Bencsik & Juhasz, 2016). Menurut Bencsik dan Junhasz (2016), generasi milenial memiliki pengetahuan digital yang kuat, yang membuat mereka mudah menguasai perangkat baru. Hal ini juga berdampak pada sifat generasi milenial, yang mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dan perbedaan budaya. Selain itu, generasi milenial percaya bahwa penting untuk bekerja di tempat yang mereka sukai dan melakukan apa yang membuat mereka nyaman (Bencsik & Juhasz, 2017).

Dengan beragam sifat yang dimiliki setiap generasi, organisasi harus memahami hal ini agar

dapat memilih karyawan yang tepat dan memenuhi keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh generasi milenial dalam hal kinerja PT. XXX dinilai berdasarkan disiplin kerja, kolaborasi tim, dan kompensasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Kedisiplinan, menurut Hasibuan (2016), didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Dalam istilah "disiplin sendiri", kondisi atau sikap di mana seorang karyawan menghormati peraturan dan aturan perusahaan. Jika peraturan perusahaan diabaikan atau dilanggar dengan sering, karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting adalah kedisiplinan, karena tingkat disiplin pegawai berkorelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin didefinisikan oleh Sutrisno (2016) sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja. Selain itu, disiplin dapat diartikan sebagai sikap atau perbuatan untuk selalu mematuhi peraturan. Menurut Satria dan Dewi (2018), disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk mendorong anggota organisasi atau karyawan untuk memenuhi berbagai persyaratan yang ditetapkan perusahaan. Jadi, disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan karyawan yang mematuhi aturan dan peraturan perusahaan. Di sini, disiplin kerja merupakan salah satu komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan karena mampu meningkatkan kinerja

karyawan melalui penerapan standar dan prosedur kerja yang jelas. Selain itu, disiplin kerja dapat memengaruhi sistem kerja perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka lebih cepat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dijelaskan oleh Hasibuan (2016), termasuk:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat (waskat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Teamwork (Teamwork)

Tim adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua atau lebih orang yang bekerja sama dan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas tertentu. Anggota sangat bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas. Teamwork didefinisikan sebagai kinerja kelompok tentang produk yang dibuat, proses yang dilakukan dengan orang-orang yang terlibat (Sharma et al., 2012). Menurut Muhti (2017), teamwork dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang dilakukan dan dikelola oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan membawa kesuksesan (Ulvatunajah dan Cahyospuro, 2019). Jadi, teamwork adalah kelompok dua atau lebih orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan menyelesaikan tugas. Teamwork sangat penting

untuk kinerja karyawan karena setiap anggota dapat saling membantu menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah melalui komunikasi dalam tim (Kusuma & Sutanto, 2018). Menurut Sharma et al. (2012), metrik:

1. Tujuan yang jelas
2. Terbuka dan jujur dalam komunikasi
3. Pengambilan keputusan kooperatif
4. Suasana kepercayaan
5. Rasa memiliki
6. Keterampilan mendengarkan yang baik
7. Partisipasi semua anggota

Kompensasi

Kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi akan dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang baik. Hasibuan (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh pendapatan yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang atau barang tidak langsung. Berdasarkan pendapat ini, kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi mereka kepada perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi diberikan kepada karyawan dengan berbagai tujuan, seperti meningkatkan kerja sama, meningkatkan kepuasan kerja, dan meningkatkan motivasi. Pekerja akan merasa dihargai atas pekerjaan mereka jika mereka menerima kompensasi yang sesuai. Ketika pekerja merasa dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator kompensasi, menurut Sinambela (2017):

1. Gaji adalah kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja mereka untuk perusahaan.
2. Upah adalah kompensasi yang diberikan kepada pekerja berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah produk yang mereka buat.
3. Insentif adalah komponen atau balas jasa yang diberikan secara tetap atau bervariasi berdasarkan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak et al. (2018), kinerja didefinisikan sebagai ukuran hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasil kerja ini diukur secara kualitas dan kuantitas. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2016). Kinerja karyawan yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja bisnis dan mempercepat keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis. Jadi, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka, yang kemudian dievaluasi secara kuantitas dan kualitas selama periode waktu tertentu. Hasil kerja karyawan harus memenuhi atau melampaui standar kerja yang ditetapkan perusahaan, dan sebaliknya. Baik kinerja karyawan yang baik maupun buruk dapat mempengaruhi keberlangsungan bisnis. Kinerja yang baik dari karyawan akan membantu perusahaan mencapai tujuan, visi, dan misi. Kinerja karyawan yang baik

juga dapat membantu bisnis bertahan dalam persaingan ekonomi global. Menurut Kasmir (2016), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pekerja:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Kerjasama antar karyawan
5. Penekanan biaya
6. Pengawasan

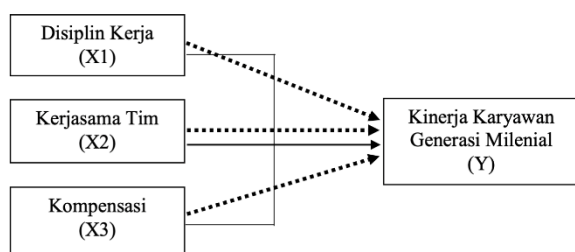
Generasi Milenial

Menurut Nugroho (2016), generasi adalah total dari semua orang yang lahir selama sekitar dua puluh tahun, atau sekitar panjang satu fase dari masa kanak-kanak, dewasa muda, usia pertengahan, dan usia tua. Menurut Mannheim (1952), generasi adalah kumpulan orang yang memiliki umur dan pengalaman sejarah yang sama. Mereka yang menjadi bagian dari satu generasi adalah mereka yang lahir dalam rentang 20 tahun yang sama dan memiliki dimensi sosial dan sejarah yang sama. Ini mendukung gagasan Ryder (1965), yang menyatakan bahwa generasi adalah kumpulan orang yang mengalami peristiwa-peristiwa yang sama dalam waktu yang sama. Zemke et al (1999) membuat jadwal generasi yang terdiri dari enam generasi: generasi veteran, generasi baby boom, generasi X, generasi Y, generasi Z, dan generasi alfa. Generasi Y, juga dikenal sebagai generasi milenial, adalah generasi yang muncul di antara generasi X dan Z. Berdasarkan timeline generasi yang dibangun oleh Bencsik & Juhasz (2016), generasi milenial adalah sekelompok orang yang lahir dari tahun 1980 hingga 1995. Generasi ini muncul pada awal era

digitalisasi dan teknologi (Bencsik & Juhasz, 2016). Karakteristik seseorang tentunya akan dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka lahir dan berkembang, sehingga karakteristik seseorang akan berbeda dari generasi ke generasi.

Tidak diragukan lagi, generasi milenial, yang lahir dan berkembang di era awal digitalisasi dan teknologi, memiliki dampak pada bagaimana seseorang menjalani kehidupan mereka hingga mempengaruhi karakteristik diri mereka sendiri. Sebagian besar orang percaya bahwa generasi milenial memiliki pengetahuan digital yang kuat, yang membuat mereka mudah menguasai alat atau perangkat teknologi baru (Bencsik & Juhasz, 2016). Selain itu, generasi milenial mudah menerima perubahan dan perbedaan budaya, menurut Bencsik & Juhasz (2016). Mereka juga dapat mempertahankan hubungan sosial mereka dengan memanfaatkan situs sosial.

Schaffer (Bencsik & Juhasz, 2016) menggambarkan generasi milenial sebagai orang yang dapat melakukan banyak hal sekaligus atau membagi perhatian mereka pada beberapa tugas sekaligus. Generasi milenial berkonsentrasi pada pencapaian karir yang sebaik-baiknya dan mendapatkan penghasilan yang setinggi mungkin untuk memperluas jangkauan konsumsi sosial (Tari, 2011). Hasil dan semangat dapat mendorong generasi milenial untuk mengembangkan kemampuan dan peluang di berbagai bidang pekerjaan hingga mereka menemukan yang paling cocok untuk mereka.



Gambar 1 Desain Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode pengambilan sampel purposive digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap komponen atau anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Untuk penelitian ini, responden harus kelahiran tahun 1980-1995 atau berusia 25-40 tahun pada tahun 2023 dan telah bekerja selama minimal enam bulan. Sebuah formulir online akan digunakan untuk mengumpulkan data. Data akan dikumpulkan dari bulan Februari hingga Mei 2023, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Di PT, kuesioner tersebut akan dibagikan. XXX akan mempekerjakan karyawan yang memenuhi kriteria subjek penelitian yang ditetapkan peneliti.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana variabel bebas (variabel X1, X2, dan X3) berdampak pada variabel terikat (variabel Y) dan hipotesis penelitian. Oleh karena itu, data penelitian akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi ganda. Jika seseorang ingin mengevaluasi keadaan baik-buruk variabel dependen yang dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel independen, mereka akan menggunakan teknik analisis regresi ganda (Sugiyono, 2017).

Karyawan PT adalah sampel penelitian ini melibatkan 62 anggota staf.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja sebagai indikator tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan adalah variabel independen pertama dalam penelitian ini. Respon karyawan generasi milenial pada PT XXX adalah contoh disiplin kerja karyawan generasi milenial di PT. XXX memperoleh skor tertinggi dengan total 194 dan mean 3,13. Faktor independen kedua dalam penelitian ini adalah teamwork, yang menunjukkan tanda-tanda tujuan yang jelas, terbuka, dan jujur dalam komunikasi; kolaborasi dalam pengambilan keputusan; kepercayaan, rasa memiliki; keterampilan mendengarkan yang baik; dan partisipasi setiap anggota tim. Respon karyawan generasi milenial pada PT XXX dikenal sebagai contoh kolaborasi tim pekerja generasi milenial di PT. XXX memiliki skor tertinggi untuk partisipasi setiap anggota, dengan 185 poin total dan rata-rata 2,98.

Kompensation, yang diukur melalui indikator gaji, upah, dan insentif, merupakan variabel independen ketiga dalam penelitian ini. Respon karyawan generasi milenial pada PT XXX adalah contoh kompensasi pekerja generasi milenial di PT. XXX menerima skor tertinggi dengan total 243 dan rata-rata 3,91. Kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu, kolaborasi, penekanan biaya, dan pengawasan. Respon karyawan generasi milenial pada PT XXX dikenal sebagai pengukur kinerja karyawan

generasi milenial di PT. Jumlah XXX menerima skor tertinggi, dengan total 377 poin per indikator dan rata-rata 3,04 poin. Hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut berdasarkan analisis yang dilakukan:

Persamaan regresi linear di atas menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1), teamwork (X_2), dan kompensasi (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 2,030. Dengan koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,075 dan nilai positif, menunjukkan bahwa ada perubahan yang searah. Dengan asumsi variabel teamwork (X_2) dan kompensasi (X_3) tetap konstan, kinerja karyawan (Y) akan meningkat secara bersamaan jika disiplin kerja (X_1) ditingkatkan. Dan koefisien regresi teamwork (X_2) sebesar 0,195 dan bernilai positif menunjukkan bahwa ada perubahan yang searah; dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi (X_3) tetap konstan, kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat. Selain itu, nilai koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,201 dan bernilai positif menunjukkan bahwa ada perkembangan yang searah. Dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan teamwork (X_2) tetap konstan, kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat jika kompensasi (X_3) ditingkatkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT dipengaruhi oleh disiplin kerja, teamwork, dan kompensasi. XXX 48% dari variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen tersebut, dan 52% terakhir dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak termasuk

dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT dipengaruhi oleh disiplin kerja, kerja tim, dan kompensasi. XXX Nilai signifikansi ANOVA Regression sebesar 0,000 (kurang dari 0.05) menunjukkan hal ini. Jadi, dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang mengatakan bahwa variabel disiplin kerja, teamwork, dan kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT secara bersamaan. XXX telah menerima pengakuan. Ada tiga variabel yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan generasi milenial—yang dalam hal ini adalah karyawan PT—adalah disiplin kerja, kerja tim, dan kompensasi. XXX Ketiga variabel independen tersebut memiliki korelasi yang searah dengan tingkat produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial berprestasi di PT. XXX dapat ditingkatkan dengan meningkatkan disiplin kerja, teamwork, dan kompensasi yang adil bagi karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa disiplin kerja, teamwork, dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT. XXX benar. Ditunjukkan oleh fakta bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat seluruhnya berada di bawah 0,05. Selain itu, nilai t -hitung untuk variabel bebas kompensasi, teamwork, dan disiplin kerja lebih besar daripada nilai t -tabel 1,675155. Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan untuk selalu menaati tata tertib. Didisiplinkan kerja memiliki kemampuan untuk meningkatkan

kinerja karyawan melalui penerapan peraturan dan sistem perusahaan. Ini menjadi salah satu komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja ini dapat mempengaruhi bagaimana sistem kerja perusahaan diatur dan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka lebih cepat. Ini sejalan dengan penelitian (Wairooy, 2017), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, karyawan generasi milenial PT ditemukan bahwa teamwork, selain disiplin kerja, adalah komponen penting lainnya yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. XXX Teamwork adalah suatu kelompok dua atau lebih orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan menyelesaikan pekerjaan (Bachtiar dalam Muhti, 2017). Teamwork penting bagi karyawan perusahaan, termasuk PT. Karena itu, di XXX, setiap anggota memiliki kesempatan untuk saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi tim. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Panggiki et al. (2017), yang menemukan bahwa teamwork yang baik antar karyawan dan atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan; lebih tepatnya, teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kompensasi adalah komponen lain yang terbukti dapat memengaruhi kinerja karyawan generasi milenial, terutama dalam hal PT. XXX Kompensasi adalah pendapatan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa

yang mereka berikan kepada perusahaan. Ini dapat berupa uang, barang tidak langsung, atau kompensasi (Hasibuan, 2017). memberi karyawan PT kompensasi yang sesuai. XXX akan memberikan rasa terima kasih atas upaya yang dilakukan. Ketika pekerja merasa dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprianggi et al. (2018), yang menemukan bahwa kompensasi berdampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terbesar terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada latihan fisik (PT). Selain itu, XXX telah membuktikan kebenarannya. Nilai beta standarisasi variabel kompensasi sebesar 0,459 (atau lebih tinggi) dibandingkan dengan nilai beta variabel disiplin kerja dan kolaborasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa generasi milenial PT memiliki kinerja yang lebih baik. Kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh XXX kepada karyawannya sangat dipengaruhi. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial dipengaruhi oleh kecenderungan generasi milenial untuk mencapai pencapaian karir terbaik dan memperoleh penghasilan yang paling tinggi untuk memperluas jangkauan konsumsi sosial (Tari, 20117). Kesesuaian kompensasi menjadi salah satu komponen penting yang secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam skala yang cukup besar karena fokus pada pencapaian.

KESIMPULAN

Menurut penelitian dan analisis data, variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT dipengaruhi oleh disiplin kerja, kolaborasi, dan kompensasi. XXX menemukan bahwa variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT dipengaruhi secara bersamaan oleh disiplin kerja, teamwork, dan kompensasi. XXX Nilai Fhitung 17,870, yang lebih besar dari Ftabel 2,76, dan nilai signifikansi di bawah 0,05, menunjukkan fakta ini. Selain itu, variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT dipengaruhi secara parsial oleh disiplin kerja, teamwork, dan kompensasi. XXX Dengan nilai thitung variabel disiplin kerja, teamwork, dan kompensasi masing-masing 1,728, 3,048, dan 4,194, masing-masing variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut nilai beta koefisien tidak standar yang bernilai positif untuk setiap variabel bebas, disiplin kerja, kolaborasi, dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. XXX Variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT terutama dipengaruhi oleh variabel kompensasi. XXX Nilai beta koefisien standar sebesar 0,459 menunjukkan dominasi variabel tersebut. Generasi milenial berfokus pada pencapaian karir terbaik dan mendapatkan gaji tertinggi, yang menyebabkan dominasi variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprianggi, A., Sari, M. K., & Syahrul, A. R. 2018. Pengaruh kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, vol.6, no. 2, pp.143-155.
- Bandari, Ani S. 2016. Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Laporan Akhir*, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang
- Bencsik, A., & Juhasz, T. 2016. 'Y and Z generations at Workplaces'. *Journal of Competitiveness*, vol. 8, no. 3, pp.90-106.
- Chaerunniza, Winda J. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank CIMB Niaga Bandung. *Jurnal Ekonomi Inaba*, pp.1-10.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, D. A. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Skripsi*, President University, Cikarang.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J 2018. Peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, vol. 3, no. 4, pp.417-424.
- Mannheim, K. (1952). *The Problem of Generations. Essays on the Sociology of Knowledge*, 24(19), 276-322-24.
- Manik, Sudarmin 2017. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. vol.1, no.4, pp.257-264.
- Muhti, A. F., Sunaryo, H., & Khoirul, M 2017. Pengaruh teamwork dan kreativitas terhadap kinerja karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. *e-Jurnal Riset Manajemen*, pp.114-125.
- Nugroho, R. S 2016. *Pengantar Teori Strauss-Howe*. Bandung, Majalah Ganesha.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G 2017. Pengaruh kompensasi, teamwork dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Journal EMBA*, vol. 6, no. 2, pp.3018-3027.
- R. Zemke, C. Raines, and B. Filipczak, *Generations at*

- Work: *Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*, First. New York, NY, USA: Amacom, 1999.
- Ryder, N. B. (1965). *The Cohort as a Concept in the Study of Social Change*. *American Sociological Review*, 30(6), 843–861.
- Satria, A. S., & Dewi, L. 2018. Analisis cara meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Pranoesa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, vol. 3 no. 2, pp.170-179.
- Schäffer, B. (2015). *A legifjabb titánok*. Hungary: Book Kiadó.
- Sharma, Rahul., & Mani, Puja. 2012. 'Effective And Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations'. *International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research*, vol.1, no.8, pp.154-171.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, & Irawan, A. 2018. Pengaruh peran kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*, vol. 6, no. 1, pp.12-23.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tari, A. (2011). *Z generáció*. Budapest: Tericum Kiadó Kft.
- Ulvatunajah, Novia., & Cahyospuro, Wibowo. 2019. Analisis teamwork dan efisiensi kerja karyawan PT. Sygma Exa Grafika Bandung. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. pp.1184-1193.
- Wairooy, A. 2017. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, vol. 4, no. 1, pp.15-24.