

# **ANALISA PENGARUH *COMPENSATION* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

Panca Dias P, Aulia Fikri F, Fikril Fathu U, Retno Andita R, Siti Faridah N, Andreas Wahyu G, Evi Mariani

Magister Managemant, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta  
Jalan Kyai Tapa No 1 Grogol Jakarta  
panca.purnomo@gmail.com

## **Abstract**

*The millennial generation makes up around 38% of the total workforce in Indonesia. This generation will replace the previous generation in the workforce. This study aims to examine and analyze the effect of compensation and job stress on job performance with job satisfaction as an intervening variable for millennial generation employees. This study uses a sample of millennial generation employees who work in DKI Jakarta area. The research was conducted by using a questionnaire in the form of data and variable analysis in accordance with the hypothesized relationship and processed using the AMOS-21 program. The results of this study indicate that compensation has a negative effect on job performance, but has a positive effect on job satisfaction. While job stress has a negative effect on job satisfaction, but has a positive effect on job performance. Meanwhile job satisfaction has a positive effect on job performance. From the research, it showed that the variables which have a positive effect on job performance on millennial generation employees are job stress and job satisfaction variables.*

**Keywords:** *Compensation, Job Stress, Job Performance, Job Satisfaction, Millennial Generation*

## **Abstrak**

Generasi milenial menyusun sekitar 38% total angkatan kerja di Indonesia. Generasi ini akan menggantikan generasi sebelumnya di dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh *compensation* dan *job stress* terhadap *job performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening* pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini menggunakan sampel atas karyawan generasi milenial yang bekerja di DKI Jakarta. Penelitian dilakukan dengan kuesioner berupa data dan analisa variabel sesuai dengan hubungan hipotesisnya serta diolah menggunakan program AMOS-21. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *compensation* berpengaruh negatif terhadap *job performance*, namun berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Sedangkan *job stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, namun berpengaruh positif terhadap *job performance*. Sementara itu *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa bahwa variabel yang berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan generasi milenial adalah variabel *job stress* dan *job satisfaction*.

**Kata Kunci:** *Compensation, Job Stress, Job Performance, Job Satisfaction, Generasi Milenial*

## **Pendahuluan**

Pada saat ini semakin banyaknya generasi milenial yang memasuki dunia kerja menggantikan dengan generasi sebelumnya. Generasi milenial yang lahir pada tahun 1981 – 1996 menyusun 25,87% total populasi Indonesia atau sekitar 69,90 juta. Sedangkan angkatan kerja generasi milenial di Indonesia mencapai 48 juta atau 38% dari total 127 juta

angkatan kerja (BPS, 2020). Menurut Sourceright (2016), generasi milenial memiliki nilai-nilai terhadap konsep bekerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Nilai-nilai tersebut mencakup *passion, balance, flexibilities*, dan *job satisfaction*. Salah satu fenomenanya yang terjadi di era dewasa ini adalah generasi milenial cenderung mudah

berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

Milenial memiliki eskpektasi yang lebih tinggi tentang *compensation* di tempat kerja. Selain itu, mereka lebih menghargai *value* dan *job satisfaction*, yang akan memicu tingkat kepuasan yang mereka dapatkan, di tambah lagi dengan idealisme yang tinggi akan mempengaruhi *job stress*, hal ini akan berbenturan antara ekspetasi dengan realita yang dirasakan (Hanna *et al*, 2017).

Selain itu bahwa sisi milenial memiliki keterikatan *job performance* dengan sikap kerja, seperti halnya *job satisfaction*, karyawan cenderung akan menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti dan makna. Mereka menunjukkan *job performance* yang lebih baik dalam tugas-tugas, bersikap positif dan mempunyai tingkat *job satisfaction* yang lebih besar menurut Orgambídez-Ramos dan de Almeida (2017).

Pada saat perusahaan mendukung dan memperhatikan *job satisfaction* karyawan maka *job performance* bisa meningkat seiring dengan peningkatan *job satisfaction* di dalam perusahaan. Begitu juga ketika perusahaan membangun budaya suportif untuk karyawan generasi milenial dan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan oleh karyawannya dengan memperhatikan faktor yang berhubungan dalam kontribusi menciptakan *job performance*, dalam hal ini memberikan *compensation* yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya merupakan bentuk apresiasi perusahaan atas hasil pencapaian *job performance* sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Wahyu 2019).

Milenial mempunyai kemampuan yang berbeda dalam menghadapi *job stress*, beberapa mampu mengatasinya sendiri dan tidak sedikit yang tidak. Sehingga pada kondisi tersebut *job stress* tidak dapat teratasi dengan baik dan dapat berakibat pada kondisi mental serta emosional yang menyebabkan kelelahan fisik. Sehingga perusahaan diharapkan dapat mengatasi hal-hal yang dapat merugikan tersebut (Hasibuan, 2017).

Apabila karyawan menyukai dan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan tanpa terbebani dan mengganggu kondisi psikologisnya maka kondisi tersebut

akan berdampak pada *job satisfaction* yang baik yang dirasakan oleh karyawannya, hal tersebut menunjukkan bahwa *compensation* dan *job stress* memberikan efek terhadap *job satisfaction*. Maka manajemen harus mengetahui *job satisfaction* yang dirasakan karyawannya dengan memperhatikan pencapaian *job satisfaction* yang baik maka karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan otomatis *job performance* yang dihasilkan akan meningkat dan berdambak kepada *job performance* yang optimal (Abdullah, 2011).

Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *compensation* dan *job stress* terhadap *job performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*, pada karyawan generasi milenial.

### **Compensation**

Menurut Wibowo (2016) *compensation* adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Marwansyah (2014) *compensation* adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pendapat lain dari Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa *compensation* adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

### **Job Stress**

Menurut Kazmi et.al., (2017) Job Stress adalah perasaan emosional yang tinggi diikuti langsung dengan respon fisik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menimbulkan hasil yang tidak stabil sehingga karyawan merasa bahwa keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2014) Stress merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan terganggunya kondisi seseorang baik emosi serta proses berpikir. Job Stres yang terjadi kepada para pekerja bisa saja timbul akibat bentuk dari tidak *job satisfaction* dalam bekerja yang tidak terwujud dari

pekerjaannya. Akan Tetapi setiap orang mempunyai kemampuan yang berbeda dalam menghadapi Job Stress. Sedangkan menurut penelitian Lu, et.al., (2017) Job Stress adalah ketika karyawan dihadapi dengan tekanan beban kerja yang berat dan menciptakan ketegangan yang tinggi berdampak pada ketidakpercayaan diri dalam diri karyawan.

### **Job Performance**

*Job performance* menurut Edison (2016) adalah bentuk hasil dari suatu proses yang sesuai dengan ketentuan serta kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Gibson (2015) menyatakan bahwa *job performance* individu adalah dasar *job performance* organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Simanjutak (2015) *job performance* merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan *job performance* individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

### **Job Satisfaction**

Terdapat berbagai macam pengertian tentang *job satisfaction*. Istilah "*job satisfaction*" merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap

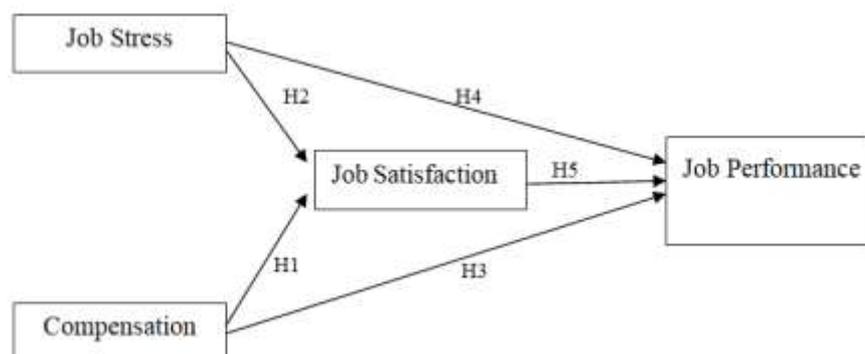
karakteristik pekerjaan. *Job satisfaction* menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus, et.al., (2015) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, *job satisfaction* merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini ingin mengetahui *compensation* dan *job stress* terhadap *job performance* melalui *job satisfaction* sebagai *variable intervening*-nya. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, maka peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan pengukuran skala Liker 1 s.d. 5.

Sampel diambil untuk penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang lahir pada tahun 1981 – 1996 yang bekerja di daerah Jabodetabek dengan jumlah total sebanyak 214 responden.

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis (*hypotesis testing*) yang bertujuan untuk menjelaskan sifat hubungan tertentu atau menetapkan perbedaan antara kelompok-kelompok, atau independensi dari dua atau lebih faktor dalam suatu situasi (Sekaran & Bougie, 2016).



Gambar 1: Konseptual penelitian

Hasil penelitian Adeoye dan Fields (2014) dan Muguongo (2015) menyatakan bahwa *compensation* memiliki pengaruh

signifikan terhadap *job satisfaction*. Berarti jika *compensation* yang diterima karyawan tidak cukup dan tidak sesuai ekspektasi maka tingkat

*job satisfaction* karyawan akan rendah demikian sebaliknya. *Compensation* menjadi faktor penentu *job satisfaction* karyawan dikarenakan alasan uang adalah instrument penting dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H<sub>1</sub>: *Compensation* berpengaruh terhadap *job satisfaction*

Penelitian Adawiyah (2015) menyebutkan bahwa meskipun adanya *job stress* tetapi apabila ditunjang dengan *job satisfaction* yang tinggi maka kinerja karyawan akan maksimal dalam bekerja. Zafar et al. (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H<sub>2</sub>: *Job stress* berpengaruh terhadap *job satisfaction*

Kadarisman (2016) mengungkapkan *compensation* merupakan faktor penting yang meningkatkan *performance* maka pemberian *compensation* kepada karyawan harus wajar dan adil karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk meningkatkan performa kerjanya. Hal ini mempertegas terdapat pengaruh antara *compensation* terhadap *job performance*. Hasil penelitian Teguh et al (2016) menyatakan bahwa *compensation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *job performance*, hal ini diperkuat oleh Mangkunegara (2013) yakni *compensation* yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H<sub>3</sub>: *Compensation* berpengaruh terhadap *job performance*.

Menurut Siagian (2015) *Job Stress* yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi

secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya, artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada *job performancenya*, hasil penelitian Abdul Haeba Ramli (2018) bahwa *job stress* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *job performance*, teori tersebut diperjelas oleh Evers et al., (2014), yang mengungkapkan bahwa meningkatnya *job stress* pada karyawan menyebabkan penurunan *job performance*, sehingga *job stress* dapat mempengaruhi *job performance*. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H<sub>4</sub>: *Job stress* berpengaruh terhadap *job performance*

Menurut Platis et al (2015) mengatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Begitu juga menurut Wibowo (2013), *Job Satisfaction* merupakan prediktor *Job Performance* karena *Job satisfaction* mempunyai moderat dengan *Job Performance*. Hal ini mempertegas terdapat pengaruh antara *Job Satisfacion* terhadap *job performance*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Garaika (2020) bahwa *Job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*. Penelitian lain juga dilakukan Yolanda et al (2019) bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Oleh karena itu, hipotesis berikut diajukan:

H<sub>5</sub>: *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *job performance*.

## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil responden penelitian, menunjukkan bahwa jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan yakni sebesar 55,1 6%. Sedangkan presentase usia paling banyak sebesar 38.8% adalah rentang usia 26-30 tahun. Pendidikan responden paling dominan berasal dari lulusan perguruan tinggi/Sarjana sebesar 84,1%.

Tabel 1  
 Profil responden penelitian

Gender	Persentase (%)	Frekuensi
Laki laki	55.6%	119

<b>Gender</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Frekuensi</b>
Perempuan	44.4%	95
<b>Usia</b>		
21- 25 tahun	20.6%	44
26 - 30 tahun	38.8%	83
31 - 35 tahun	25.7%	55
35 - 40 tahun	15.0%	32
<b>Pengalaman Kerja</b>		
< 1 tahun	3.3	7
1 - 3 tahun	20.6	44
3 - 5 tahun	19.6	42
> 5 tahun	56.5	121
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
Diploma (D3/ D4)	7.0	15
Sarjana (S1)	84.1	180
Pascasarjana (S2/ S3)	8.9	19

### Uji Validitas

Analisa uji validitas menggunakan AMOS 21. Meunjukkan bahwa semua indicator dari setiap variable memiliki nilai *factor loading* > 0,40 sehingga seluruh item dari pernyataan dikatakan valid.

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indik or	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
Job stress	JSt1	0,615	Valid
	JSt2	0,668	Valid
	JSt3	0,835	Valid
Compensation	Cps1	0,734	Valid
	Cps1	0,789	Valid
	Cps3	0,552	Valid
Job Satisfaction	JSf1	0,742	Valid
	JSf2	0,652	Valid
	JSf3	0,674	Valid
Job Performance	JPr1	0,803	Valid
	JPr2	0,843	Valid
	JPr3	0,856	Valid

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *Job Stress*, *Job Satisfaction* dan *Job Performance* memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7 maka keseluruhan variabel dinyatakan reliabel atau konsisten

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
<i>Compensation</i>	14	0,948	Reliabel
<i>Job Stress</i>	9	0,852	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	8	0,868	Reliabel
<i>Job Performance</i>	8	0,879	Reliabel

### Uji Hipotesis

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu data diuji dengan *a goodness of fit model*, dan dapat ditarik kesimpulan bahwa model pengujian adalah layak, karena terdapat

beberapa item yang mencapai kriteria *goodness of fit*. Oleh karena itu selanjutnya pengujian hipotesis dapat dilanjutkan. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh :

Tabel 4  
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimate	Sig
H <sub>1</sub> : <i>Compensation</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i>	0,404	0,000
H <sub>2</sub> : <i>Job stress</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i>	-0,120	0,058
H <sub>3</sub> : <i>Compensation</i> berpengaruh terhadap <i>Job Performance</i>	-0,035	0,256
H <sub>4</sub> : <i>Job Stress</i> berpengaruh terhadap <i>Job Performance</i>	0,153	0,000
H <sub>5</sub> : <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh terhadap <i>Job Performance</i>	0,513	0,000

### **Compensation** berpengaruh terhadap **job satisfaction**

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis pertama di atas, diketahui besarnya nilai *estimate* sebesar 0,404 yang artinya semakin tinggi *Compensation* maka semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *Job Satisfaction*. Nilai Sig sebesar 0,000 H<sub>1</sub> didukung yang artinya adanya pengaruh secara signifikan *Compensation* terhadap *Job Satisfaction*. Sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif signifikan *Compensation* terhadap *Job Satisfaction*. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraha dan Ida (2016) yang menyebutkan bahwa *compensation* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Searah dengan penelitian yang dilakukan Candra (2014) mengatakan bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan variabel *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *job satisfaction*. Penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2019) menyebutkan bahwa promosi jabatan dan *compensation* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menguatkan bahwa *job satisfaction* seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat *compensation* seseorang tersebut.

### **Job stress** berpengaruh terhadap **job satisfaction**

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis kedua, diketahui besarnya nilai *estimate* sebesar -0,120 yang artinya semakin tinggi *Job Stress* maka semakin rendah persepsi

*Job Satisfaction*. Namun demikian, nilai Sig sebesar 0,058 menunjukkan bahwa *job stress* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hasil ini sama dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Annisa (2017) yang menunjukkan bahwa hasil *job stress* tidak memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan. Artinya *job stress* bukan sebagai perantara munculnya variabel *job satisfaction*. *Job stress* tidak dapat menjelaskan hubungan terhadap *job satisfaction*, sehingga dalam penelitian ini model *job stress* tidak dapat digunakan untuk menjelaskan *job satisfaction*. Berbeda dengan penelitian lain yang membuktikan bahwa *job stress* memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction*, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Kristianto et al, 2017). Berbeda dengan dengan penelitian ini dimana stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena dalam penelitian ini mengambil responden sebagai sampel yaitu karyawan generasi milenial yang berusia mayoritas dibawah 35 tahun yang mungkin tingkat stres dalam kinerja mereka tidak terlalu berat dan masih dapat dikontrol oleh mereka.

### **Compensation** berpengaruh terhadap **Job Performance**

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis ketiga di atas, diketahui besarnya nilai *estimate* sebesar -0,035 yang artinya semakin tinggi *compensation* maka semakin rendah persepsi karyawan terhadap *job performance*. Sementara itu, nilai Sig sebesar 0,256 tidak mendukung hipotesis H3, yakni tidak terdapat pengaruh antara *Compensation* terhadap *Job*

*Performance*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, diantara oleh Juliana dan Arifin (2019) menyatakan bahwa variabel *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* dengan demikian berarti variabel *compensation* dapat digunakan untuk memengaruhi *job performance* pada karyawan salah satu hotel di Kota Medan. Sedangkan responden pada penelitian ini adalah mayoritas berusia 21-35 tahun yang bekerja di daerah Jakarta yang kemungkinan memiliki taraf penghasilan yang tidak lagi dianggap dapat mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan beberapa tulisan tentang generasi milenial yang menjelaskan bahwa mereka lebih menghargai *value* dan *job satisfaction*, yang akan memicu tingkat kepuasan kerja di tambah lagi dengan idealism yang tinggi (Hanna *et al*, 2017).

### **Job Stress berpengaruh terhadap Job Performance**

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis keempat di atas, diketahui besarnya nilai *estimate* sebesar 0,153 yang artinya semakin tinggi *job stress* maka semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *job performance*. Nilai Sig sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan *job stress* berpengaruh terhadap *job performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Kristianto *et al* (2017) menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*, artinya bahwa jika stres kerja karyawan menurun maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan data yang berbeda yakni hubungannya positif, yang artinya responden pada penelitian ini berpikir bahwa *job performance* karyawan tinggi dipengaruhi oleh tingkat stress yang tinggi. Hal ini dapat terjadi karena faktor jenis pekerjaan dan perusahaan responden milenial yang umumnya memiliki target kerja dan tuntutan yang tinggi.

### **Job Satisfaction berpengaruh terhadap Job Performance**

Nilai *estimate* sebesar 0,513 menunjukkan bahwa semakin tinggi *JobSatisfaction* maka semakin tinggi persepsi karyawan terhadap *Job Performance*. Nilai Sig sebesar 0,000 yang artinya ada pengaruh secara signifikan *JobSatisfaction* terhadap *Job Performance*. Sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif signifikan *JobSatisfaction* terhadap *JobPerformance*. Hasil penelitian ini selaras dengan yang telah dilakukan oleh Kartika, *et.al* (2019), menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* karyawan. Selain itu, hasil penelitian oleh Garaika (202) juga menyebutkan bahwa *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Semakin tinggi *job satisfaction* seorang karyawan, maka semakin tinggi pula *job performance*-nya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan: pertama, generasi milenial menunjukkan bahwa *compensation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dan *compensation* berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Kedua : *job stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* dan berpengaruh positif terhadap *job performance*. Ketiga : *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Ada beberapa variable yang berbeda dengan penelitian lainnya, karena faktor responden yang berasal dari generasi milenial, seperti misalnya *compensation* berpengaruh negatif terhadap *job performance* dan *job stress* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Penelitian ini berguna bagi para pemimpin perusahaan dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi yang tepat dalam mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang generasi milenial, karena generasi milenial kedepannya akan mengambil alih kepemimpinan di tempat kerja. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel lain (misalnya tingkat pendapatan, jenis industri dan pekerjaan) mempengaruhi *job performance* pada karyawan generasi milenial.

### **Daftar Pustaka**

- Anggraini, adinda setia (2020),. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja di pt. bintang adyapastika glass abadi sidoarjo".Repository STIE Mahardika.
- Elvina, S. and Chao, L. Z. (2019) 'A Study on the relationship between employee motivation and work performance', *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(3), pp. 59–68.doi: 10.9790/487X-2103025968.
- Employee stress and the implication of high-power distance culture: empirical evidence from
- Examining occupational stress, job satisfaction and gender difference among bank tellers: evidence from Ghana.*International Journal of Productivity and Performance Management*. Vol. 69 No. 7, 2020
- Ezeja, E.B., Azodo, C.C., Ehizele, A.O., Ehigiator, O. and Oboro, H.O. (2010), "Assessment of job satisfaction and working conditions of Nigerian oral health workers", *International Journal of Biomedical and Health Sciences*, Vol. 6 No. 3, pp. 143-150.
- Haroon, M., Zaman, H. M. F., & Rehman,W. (2012). The relationship between Islamic work ethics and job satisfaction in healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary BusinessStudies*, 3, 6 –12.
- Jeanette et al., (2013); Ashraf dan Joarder, (2010. Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM, *Journal of Global Responsibility*. Vol. 11 No. 4, 2020
- Nigeria's employment terrain. *Employee Relations: The International Journal*. Vol. 42 No. 6, 2020
- Ugwa, A.E., Muhammad, L.M. and Ugwa, C. (2014), "Job satisfaction among nurses and doctors in a tertiary hospital in North-West Nigeria: a cross-sectional study", *International Journal of Hospital Research*, Vol. 3 No. 1, pp. 11-18.