Beban Kerja dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi

Rizal Agung Setiawan[1*], Imelda Sari[2]
Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia
rizalagung2607@gmail.com*, imelda.isx@bsi.ac.id

Info Artikel:
Diterima 14 Juli 2026
Direview 24 September 2026
Disetujui 23 Oktober 2026

Keywords:
Compensation Suitability, Gen Z., Job Satisfaction, Workload.

ABSTRACT

Purpose*– Job satisfaction among Generation Z employees has become a strategic issue in industrial areas such as Bekasi Regency, given this generation's high expectations regarding the balance between work demands and the rewards received. This study aims to examine the influence of workload and compensation suitability on the job satisfaction of Generation Z employees in Bekasi Regency, both individually and simultaneously.*

Design/methodology*– The study employs a quantitative associative-causal approach, with a sample of 100 respondents determined using Cochran's formula and snowball sampling. Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS software.*

Findings - *The research results indicate that workload has a positive and significant effect on job satisfaction (calculated t-value of 4.799), and compensation suitability also has a positive and significant effect (calculated t-value of 7.645); furthermore, both variables simultaneously exert a significant influence, with a calculated F-value of 339.646 and a coefficient of determination of 87.5 percent. These findings suggest that the job satisfaction of Generation Z employees is heavily influenced by the balance between proportionate work demands and compensation perceived as fair. The study recommends that companies design balanced workload distribution policies and transparent compensation systems to enhance job satisfaction and sustainably retain young talent.*

Publishing Institution :
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)
E-Mail :
motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online
Quick Response Code:
SCAN ME
Website:
http://ojs.um-palembang.ac.id/motivasi
p-ISSN:2548-1622
e-ISSN: 2716-4039JurnalMOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menempati posisi sentral dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, sebab efektivitas strategi, teknologi, maupun sistem kerja pada akhirnya bergantung pada individu yang menjalankannya. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia kontemporer, kepuasan kerja tidak lagi dipandang sekadar respons emosional pekerja, melainkan indikator strategis yang berkaitan erat dengan kualitas kinerja, komitmen organisasional, dan keberlangsungan perusahaan. Fenomena ketidakpuasan kerja akibat beratnya tuntutan pekerjaan dan imbalan yang dirasa kurang sepadan tampak semakin menonjol pada Generasi Z, kelompok pekerja yang menuntut keseimbangan lebih besar antara beban tugas dan penghargaan yang adil, termasuk di kawasan industri seperti Kabupaten Bekasi.

Karakter Generasi Z dalam memasuki dunia kerja berbeda dari generasi pendahulunya, karena motivasi bekerja mereka lebih banyak ditopang oleh kebutuhan akan otonomi, kompetensi, relasi sosial, imbalan yang layak, serta fleksibilitas kerja (Dewi's & Indrawati, 2025). Cara pandang Gen Z dipengaruhi kuat oleh kenyataan hidup yang mereka jalani, Gen Z telah tumbuh di era internet, pernah mengalami sekolah jarak jauh atau dalam jaringan (daring), serta menyaksikan krisis iklim dan situasi dunia yang tidak pasti. Pengalaman-pengalaman tersebut membentuk karakter yang sangat peduli pada kesehatan mental dan rasa aman. Hal tersebut menyebabkan Gen Z dalam dunia kerja lebih menyukai perusahaan yang seprinsip dengan nilai pribadi serta mendambakan komunikasi dan *feedback* yang terstruktur (Yoga & Fariana, 2026).

Secara nasional, kerentanan pengalaman kerja generasi muda tergambar dari data bahwa sebagian besar pekerja usia 15 hingga 24 tahun masih berada pada sektor informal dan bahkan bekerja tanpa upah, kondisi yang berimplikasi langsung pada ketidakpastian pendapatan, minimnya perlindungan kerja, dan rentannya stabilitas karier (Putri & Prasetyo, 2025). Pada tataran lokal, data ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi turut memperlihatkan dinamika serupa, dengan tingkat partisipasi angkatan kerja yang justru mengalami penurunan meski jumlah penduduk bekerja meningkat, sebuah paradoks yang mengindikasikan bahwa persoalan kualitas dan kelayakan kerja tidak kalah penting dibanding sekadar penyerapan tenaga kerja (BPS Bekasi, 2025).

Beban kerja merupakan salah satu determinan penting yang membentuk persepsi kepuasan kerja. Bagi Generasi Z, tekanan kerja tidak hanya diukur dari volume tugas, tetapi juga dari tuntutan waktu dan kesesuaian sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikannya. Kecenderungan perilaku *quiet quitting* di kalangan pekerja muda telah terbukti berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang tergerus akibat beban tugas yang berlebihan (Taufik et al., 2024). Di sisi lain, aspek kompensasi juga tidak dapat dilepaskan dari persoalan ini. Kabupaten Bekasi tercatat memiliki upah minimum yang tergolong tinggi di Jawa Barat, kondisi yang menggeser cara pandang karyawan terhadap gaji dari sekadar nominal menuju penilaian atas keadilan dan kesesuaiannya dengan kontribusi kerja, mengingat besaran gaji terbukti berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja (Ilham, 2025).

Kajian terdahulu memperlihatkan pola hubungan antarvariabel yang belum sepenuhnya konsisten. Pada satu sisi, beban kerja dan kompensasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Arisudana & Atidira, 2024), sementara pada konteks lain beban kerja justru berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi tetap menunjukkan pengaruh positif (Andika & Suarmanayasa, 2025). Perbedaan arah temuan ini menegaskan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut bersifat kontekstual, sehingga pengujian ulang pada populasi dan wilayah yang berbeda menjadi relevan untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh beban kerja dan kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis yang diajukan adalah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di wilayah tersebut.

B. KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu konsep penting dalam MSDM karena berkaitan langsung dengan besarnya tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi karyawan. Variabel ini tidak hanya berbicara tentang banyaknya tugas, tetapi juga menyangkut tekanan waktu, kompleksitas pekerjaan, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut secara efektif. Menurut (Fitria & Limgiani, 2024) beban kerja dapat dipahami sebagai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sekaligus sebagai perbedaan kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Menurut (Koesomowidjojo & Marih, 2021) beban kerja merupakan proses penetapan jumlah jam kerja SDM yang digunakan, dibutuhkan, dan harus dialokasikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurung waktu tertentu. Sedangkan menurut (Mahawati et al., 2021) beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yang dirasakan langsung oleh pekerja. Menurut (Mahawati et al., 2021) beban kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam tubuh. Faktor ini dibagi menjadi dua, yaitu: faktor somatif (jenis kelamin, umur, ukuran, tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan). Faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar tubuh. Faktor ini mencakup tiga aspek, yaitu: pertama, bersifat fisik dan mental (tempat kerja, alat dan sarana kerja, kompleksitas, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab); kedua, organisasi kerja (waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, dan pelimpahan tugas dan wewenang); dan ketiga, lingkungan kerja (lingkungan fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis).

Menurut (Koesomowidjojo & Marih, 2021), indikator beban kerja terdiri dari: Kondisi pekerjaan, merupakan penilaian karyawan terhadap karakteristik pekerjaan yang dilakukan, termasuk tingkat kesulitan, kebutuhan konsentrasi, ketelitian, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Penggunaan waktu kerja, merupakan penilaian karyawan terhadap kecukupan waktu kerja yang tersedia untuk menyelesaikan tugas. Indikator ini melihat apakah waktu kerja terasa cukup, sempit, atau sering menuntut karyawan bekerja lebih cepat dari kondisi normal. Target yang harus dicapai, merupakan penilaian karyawan terhadap besarnya target atau hasil kerja yang ditetapkan organisasi. Target yang terlalu tinggi dan tenggat waktu yang ketat dapat membuat beban kerja terasa lebih berat.

Kesesuaian Kompensasi

Kesesuaian kompensasi berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap apakah imbalan yang diterima sudah pantas, adil, dan sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam konteks generasi muda seperti Gen Z, penilaian terhadap kompensasi tidak hanya didasarkan pada nominal gaji, tetapi juga pada manfaat lain, penghargaan, transparansi, dan rasa keadilan yang mereka rasakan.

Menurut (Sihombing et al., 2015) kompensasi merupakan segala pendapatan baik berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Sharma & Sharma, 2024) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas waktu dan kemampuan yang mereka kontribusikan. Sedangkan menurut (Nurmansyah, 2024) kompensasi merupakan serangkaian manfaat yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas tenaga, ide dan kreativitas yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak hanya dalam bentuk uang. Kompensasi yang diberikan bisa diberikan dalam berbagai bentuk dan jenis. Menurut (Karuniawati, 2021), jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu: kompensasi finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah upah yang diterima secara tunai atau langsung dari perusahaan seperti gaji, upah, dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah upah tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan, misalnya berupa fasilitas seperti asuransi, tunjangan dan uang pensiun. Kompensasi non-finansial. Kompensasi non-finansial dibagi menjadi dua, yaitu pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Pekerjaan adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, sedangkan lingkungan pekerjaan adalah situasi dan kondisi di suatu tempat kerja dimana para karyawan menjalankan tugas dan pekerjaan mereka sehari-hari.

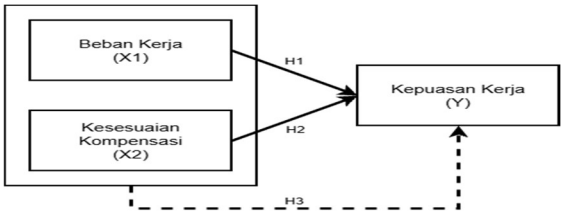
Menurut (Hasibuan, 2021), indikator kesesuaian kompensasi terdiri empat: pertama, gaji, adalah suatu bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan secara terus menerus dengan status seperti pegawai. Kedua, insentif, merupakan suatu bentuk kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji pokok, dan diberikan kepada karyawan terpilih yang dapat dipercaya atau memiliki pekerjaan yang memuaskan. Ketiga, fasilitas, mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Seperti mobil perusahaan, keanggotaan club, parkir khusus, dll. keempat, tunjangan, adalah imbalan secara tidak langsung yang besarnya sama untuk semua karyawan karena tidak tergantung pada tingkat kesulitan tugas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan variabel penting dalam MSDM karena mencerminkan bagaimana karyawan menilai pekerjaannya

secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga sering dikaitkan dengan kinerja, komitmen organisasi, keinginan bertahan, dan rendahnya niat untuk keluar dari pekerjaan. Menurut Locke, kepuasan kerja merupakan respon emosional yang muncul berdasarkan penilaian individu terhadap pekerjaan dan pengalaman mereka di lingkungan kerja (Adamy, 2016). Menurut Handoko, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dimiliki karyawan seperti menyukai atau mencintai pekerjaan yang dilakukannya (Safrizal, 2023). Sedangkan menurut (Suma Arta et al., 2026), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik yang berkaitan dengan aspek material maupun non material.

Menurut Smith, Kendel, dan Hulin, poin-poin indikator kepuasan kerja terdiri dari (Adamy, 2016): Pekerjaan Itu Sendiri, kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung puas. Gaji, dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Promosi Jabatan, kemungkinan seseorang dapat berkembang adalah melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Pimpinan atau supervisi, merupakan seseorang yang memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Dalam perusahaan atau organisasi, pimpinan atau supervisi juga merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Teman kerja, sifat alami dari rekan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.



Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Gambar 1 menjelaskan bahwa kerangka berpikir pada penelitian ini disusun untuk menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi. Penelitian ini dibuat dari asumsi bahwa kepuasan kerja tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh bagaimana karyawan memandang tuntutan pekerjaan yang mereka hadapi serta bagaimana mereka menilai kompensasi yang diterima dari Perusahaan.

Berdasarkan pada rumusan masalah dan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_1: beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi

H_2: kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi.

H_3: beban kerja dan kesesuaian kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi.

Hipotesis dalam penelitian ini disusun sebagai dugaan sementara bahwa beban kerja dan kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh atau tidak baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis tersebut timbul karena pada penelitian terdahulu masih terdapat hasil yang bervariasi, sehingga diperlukan pengujian kembali dengan hipotesis H_0 (tidak berpengaruh) dan H_a (berpengaruh).

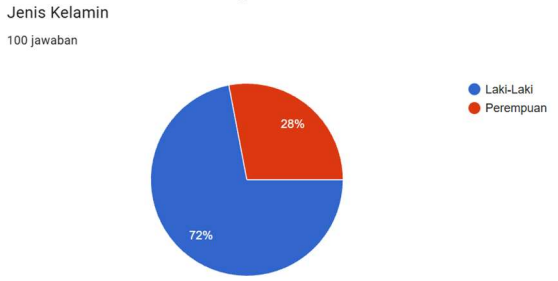
C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi, karena populasi tidak diketahui secara pasti, digunakan sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan melalui rumus Cochran dan teknik *snowball sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala *Likert*. Instrumen variabel beban kerja terdiri atas enam pernyataan yang mencakup kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Pernyataan tersebut memiliki arah pengukuran yang berbeda, sehingga interpretasi skor beban kerja perlu mempertimbangkan makna setiap pernyataan dan proses pengolahan skor yang digunakan. Data selanjutnya dianalisis

menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

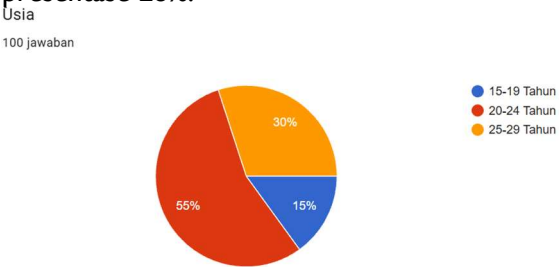
Karakteristik Responden



Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Gambar 2. Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 2 menjelaskan menjelaskan responden karyawan Gen Z berdasarkan jenis kelamin pada pada penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72 karyawan dengan tingkat presentase 72% dan diikuti responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 dengan tingkat presentase 28%.



Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Gambar 3. Diagram Responden Berdasarkan Usia

Gambar 3 menjelaskan responden karyawan Gen Z berdasarkan usia pada penelitian ini yang berusia 15-19 tahun sebanyak 15 dengan tingkat presentase 15%, berusia 20-24 tahun sebanyak 55 dengan tingkat presentase 55%, dan berusia 25-29 tahun sebanyak 30 dengan tingkat presentase 30%. Responden pada penelitian ini didominasi oleh usia 20-24 tahun sebanyak 55 dengan tingkat presentase 55%.

Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variable	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Beban kerja	Item 1	0,871	0,1966	Valid
	Item 2	0,861		Valid
	Item 3	0,784		Valid
	Item 4	0,874		Valid
	Item 5	0,794		Valid
	Item 6	0,855		Valid
	Item 1	0,857		Valid
Kesesuaian Kompensasi	Item 2	0,808		Valid
	Item 3	0,852		Valid
	Item 4	0,773		Valid
	Item 5	0,847		Valid
	Item 6	0,824		Valid
	Item 7	0,690		Valid
	Item 8	0,849		Valid
Kepuasan Kerja	Item 1	0,878		Valid
	Item 2	0,880		Valid
	Item 3	0,814		Valid
	Item 4	0,850		Valid
	Item 5	0,836		Valid
	Item 6	0,846		Valid
	Item 7	0,815		Valid
	Item 8	0,851		Valid
	Item 9	0,852		Valid
	Item 10	0,867		Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Tabel 1, menjelaskan seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, kesesuaian kompensasi, dan kepuasan kerja menunjukkan nilai r tabel > r tabel. Dengan demikian, setiap item seluruh variabel terbukti sebagai instrument yang valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

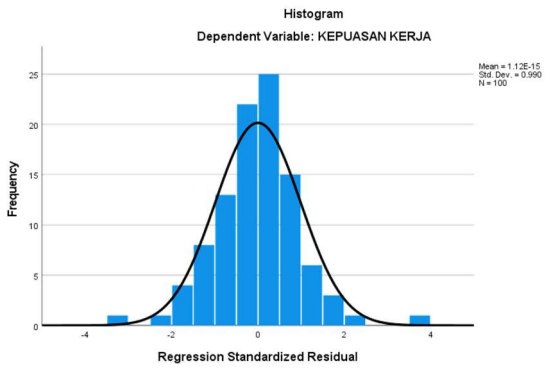
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban kerja	0,917	Reliabel
Kesesuaian kompensasi	0,926	Reliabel
Kepuasan kerja	0,957	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Tabel 2 menjelaskan nilai *croncbach's alpha* variabel beban kerja, kesesuaian kompensasi, dan kepuasan kerja melampaui batas minimum yang ditetapkan yaitu sebesar 0,60. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel dan mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten.

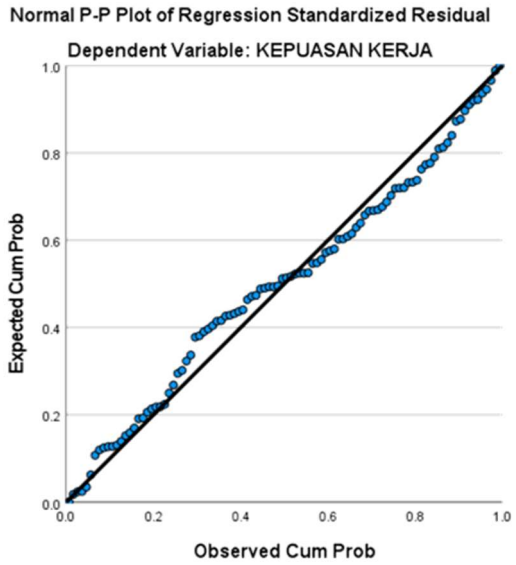
Uji Asumsi Klasik



Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Histogram

Gambar 4, Menjelaskan pola garis visualisasi batang membentuk pola lonceng atau bukit simetris. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber: Data diolah, 2022.

Gambar 5. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

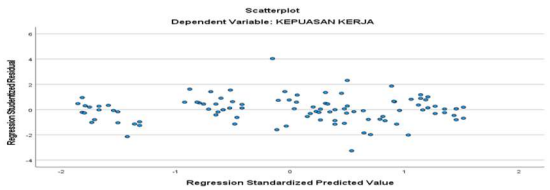
Gambar 5, menjelaskan grafik P-Plot menujukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar serta mengikuti arah garis diagonal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameter[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47300272
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.070
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Tabel 3, menjelaskan hasil dari uji *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,061 > 0,05, sehingga dapat dikatakan variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Gambar 6. Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot

Gambar 6, menjelaskan sebaran titik data bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pada area diatas maupun dibawah garis 0 pada sumbu Y. Pola sebaran tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heterokedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.261	4.638
	Kesesuaian Kompensasi	.261	4.638

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 4,638 masih berada di bawah batas 10 yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, berdasarkan kriteria tersebut, model regresi tidak menunjukkan masalah multikolinearitas yang melampaui batas yang ditetapkan. Meskipun demikian, nilai VIF tersebut menunjukkan adanya hubungan antarkomponen prediktor yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil regresi.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.535	1.353		1.135	.259
	Beban Kerja	.583	.121	.371	4.799	<,001
	Kesesuaian kompensasi	.759	.099	.591	7.645	<,001

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 5, menjelaskan bahwa persamaan regresi linear berganda dari ketiga variabel tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1{,}535 + 0{,}583X_1 + 0{,}759X_2$$

Nilai konstanta sebesar 1,535 menunjukkan nilai prediksi kepuasan kerja ketika beban kerja (X1) dan kesesuaian kompensasi (X2) bernilai nol. Interpretasi konstanta tersebut merupakan bagian dari persamaan regresi dan tidak selalu menggambarkan kondisi aktual responden.

Koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar 0,583 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor beban kerja diperkirakan diikuti oleh peningkatan skor kepuasan kerja (Y) sebesar 0,583 satuan, dengan asumsi kesesuaian kompensasi (X2) tetap konstan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan searah antara skor beban kerja dan kepuasan kerja dalam model regresi. Koefisien regresi kesesuaian

kompensasi (X2) sebesar 0,759 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kesesuaian kompensasi diperkirakan diikuti oleh peningkatan skor kepuasan kerja (Y) sebesar 0,759 satuan, dengan asumsi beban kerja (X1) tetap konstan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan searah antara skor kesesuaian kompensasi dan kepuasan kerja dalam model regresi.

Berdasarkan nilai koefisien Beta terstandarisasi pada Tabel 5, kesesuaian kompensasi memiliki nilai Beta sebesar 0,591, sedangkan beban kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,371. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki hubungan relatif yang lebih kuat dengan kepuasan kerja dibandingkan beban kerja dalam model regresi yang digunakan. Interpretasi ini didasarkan pada nilai koefisien Beta terstandarisasi, bukan semata-mata pada perbandingan koefisien regresi tidak terstandarisasi.

Pengujian Hipotesis

Untuk menentukan hasil uji t (parsial) diperlukan nilai t tabel sebagai pembanding. Untuk mencari nilai t tabel digunakan rumus sebagai berikut: df = n (jumlah responden) – k (jumlah variabel) = 100 – 3 = 97. Nilai *df* didapat sebesar 97, dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,05, maka nilai t tabel didapat sebesar 1,985.

Berdasarkan Tabel 5, nilai t hitung pada variabel beban kerja sebesar 4,799 > nilai t tabel sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi 0,01 < 0,05, sehingga dapat dikatakan H_a1 diterima dan $H_0$1 ditolak. Maka beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi. Demikian pula, nilai t hitung pada variabel kesesuaian kompensasi sebesar 7,645 > nilai t tabel sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi 0,01 < 0,05, sehingga dapat dikatakan H_a2 diterima dan $H_0$2 ditolak. Maka kesesuaian kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8362.397	2	4181.198	**339.646**	<,001[b]
	Residual	1194.113	97	12.310		
	Total	9556.510	99			

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 6, menjelaskan nilai f hitung sebesar 339,646 > nilai f tabel sebesar 3,09 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < nilai taraf signifikansi 0,05, Sehingga dapat dikatakan bahwa $H_0$3 ditolak dan H_a3 diterima. Maka beban kerja dan kesesuaian kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji koefisien determinasi (R2) (Parsial) (X1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.894[a]	**.800**	.798

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 7, menjelaskan nilai R Square variabel beban kerja sebesar 0,800. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 80% variasi pada variabel beban kerja (X1) mampu menjelaskan atau memengaruhi variasi pada variabel kepuasan kerja pada karyawan Gen Z (Y), sedangkan 20% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji koefisien determinasi (R2) (Parsial) (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.919[a]	**.845**	.844

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 8, menjelaskan nilai R Square variabel kesesuaian kompensasi sebesar 0,845. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 84,5% variasi pada variabel kesesuaian kompensasi (X2) mampu menjelaskan atau memengaruhi variasi pada variabel kepuasan kerja pada karyawan Gen Z (Y), sedangkan 15,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji koefisien determinasi (R2) (Simultan)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.935[a]	**.875**	.872

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 9, menjelaskan nilai R Square variabel X sebesar 0,875. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 87,5% variasi pada variabel terikat, yaitu kepuasan kerja, mampu dijelaskan oleh variabel bebas dalam model penelitian, yakni beban kerja (X1) dan kesesuaian kompensasi (X2) Sementara itu, sebesar 12,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi memiliki

daya jelaskan yang kuat serta relevan terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Gen Z Di Kabupaten Bekasi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif antara skor beban kerja dan kepuasan kerja ketika kesesuaian kompensasi dikendalikan. Meskipun demikian, hasil tersebut tidak secara langsung menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Interpretasi ini perlu mempertimbangkan arah pernyataan dalam instrumen penelitian serta cara pemberian skor pada setiap indikator beban kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan, didukung oleh pembagian tugas yang proporsional dan lingkungan kerja yang kondusif, dapat menjadi kondisi yang mendukung kepuasan kerja

Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bali Tedung Nusa Island (Arisudana & Atidira, 2020).

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Gen Z Di Kabupaten Bekasi

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa semakin adil kesesuaian kompensasi karyawan, semakin tinggi kepuasan kerjanya. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Gen Z karena berfungsi sebagai bentuk pengakuan adil atas waktu, tenaga, dan keterampilan yang mereka berikan. Selain itu, pemberian gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan yang layak dapat memberikan rasa aman, sejahtera, serta memenuhi kebutuhan ekonomi mereka. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja, selain memberikan dorongan terhadap motivasi dan komitmen karyawan (Febriana et al., 2026). Terpenuhinya kebutuhan finansial dan psikologis ini membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, sehingga membentuk sikap positif yang mendorong kepuasan kerja secara keseluruhan.

Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng (Suma Arta et al., 2026).

Pengaruh Beban Kerja Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Gen Z Di Kabupaten Bekasi

Secara bersama-sama beban kerja dan kesesuaian kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja dan kesesuaian kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karena keduanya menciptakan keseimbangan ideal antara kontribusi yang diberikan dan imbalan yang diterima. Beban kerja yang proporsional memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang dan meraih pencapaian, sementara kompensasi yang sepadan memastikan setiap usaha tersebut dihargai secara adil oleh perusahaan, sehingga mencegah munculnya ketimpangan antara tuntutan dan penghargaan.

Bagi karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi, sinergi kedua faktor ini sangat krusial karena mereka mendambakan pekerjaan yang menantang sekaligus memberikan imbalan yang pantas. Keseimbangan antara tantangan kerja yang memicu pengembangan diri dan pemenuhan ekspektasi kompensasi secara bersama-sama memunculkan rasa bangga, memperkuat keterikatan dengan perusahaan, serta menghadirkan kepuasan kerja yang optimal.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Mitra Statistik (Andika & Suarmanayasa, 2025).

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Beban kerja dan kesesuaian kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Kabupaten Bekasi. Kedua variabel tersebut Bersama-sama memberikan kontribusi yang siginifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen yang baik dalam pembagian beban kerja dan kesesuaian kompensasi sangat penting untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, Perusahaan disarankan untuk melakukan

evaluasi secara berkala terhadap pembagian beban kerja karyawan agar sesuai dengan kapasitas, kemampuan, dan waktu kerja yang dimiliki. Perusahaan juga perlu memperhatikan target pekerjaan yang diberikan agar tetap realistis dan dapat dicapai tanpa menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Perusahaan dapat menerapkan sistem monitoring pekerjaan yang lebih efektif sehingga distribusi tugas antar karyawan menjadi lebih seimbang. Langkah tersebut penting dilakukan karena Generasi Z cenderung menginginkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental mereka.

Perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kontribusi, tanggung jawab, dan beban kerja yang diterima karyawan. Selain memperhatikan aspek gaji, perusahaan juga perlu meningkatkan transparansi dalam pemberian insentif, tunjangan, serta penghargaan atas pencapaian kinerja karyawan. Bagi Gen Z, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai bentuk imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi dan pengakuan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang adil dan transparan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Perusahaan juga perlu memahami karakteristik Gen Z yang cenderung mengutamakan kesempatan pengembangan diri, fleksibilitas kerja, komunikasi yang terbuka, serta lingkungan kerja yang suportif. Dengan memahami karakteristik tersebut, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan muda sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan talenta potensial dalam jangka panjang.

F. DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.

Andika, I. P. R., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *11*(1). https://doi.org/10.23887/bjm.v11i1.95167

Arisudana, K. A., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. *Yaskawa Electric Indonesia. Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *1*(02), 185–192.

Arisudana, K. A., & Atidira, R. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bali Tedung Nusa Island. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *10*(3). https://doi.org/10.23887/bjm.v10i3.86152

BPS Bekasi. (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi Agustus 2025*. (10). https://brebeskab.bps.go.id/id/pressrelease/2025/11/18/743/keadaan-ketenagakerjaan-kabupaten-brebes-agustus-2025.html

Dewi's, A. P., & Indrawati, K. R. (2025). Tinjauan Literature: Mengeksplorasi Faktor-Faktor yang Memotivasi Generasi Z untuk Bekerja. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *16*(2), 165–176. https://doi.org/10.29244/jmo.v16i2.62422

Febriana, F., Asiati, D. I., & Febriani, Y. (2026). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV. Tunas Makmur. *MOTIVASI: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, *11*(1), 45–56. https://doi.org/https://doi.org/10.32502/mti.v11i1.1837

Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review)*. *2*(4), 141–155. https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (25th ed.). PT Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ&redir_esc=y

Ilham, N. (2025). Kompensasi dan motivasi kerja sebagai faktor penentu tingkat kepuasan kerja karyawan. *Al-Ihtiram: Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, *4*(2). https://doi.org/10.59027/al-ihtiram.v4i2.1087

Karuniawati, C. (2021). *Bentuk dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam*. *2*(2), 31–42.

Koesomowidjojo, & Marih, S. R. (2021). *Praktis & mudah menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R.

Watrianthos, Ed.; 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.

Nurmansyah. (2024). *Manajemen Kompensasi: Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Keunggulan Bersaing*. Eureka Media Aksara.

Putri, S., & Prasetyo, A. (2025). Variables affecting the percentage of informal workforce in Gen Z in Indonesia 2021–2023. *Jurnal Ketenagakerjaan*, *20*(3), 528.

Safrizal, H. B. A. (2023). *Buku Referensi Kepuasan Kerja* (H. Mustika, Ed.). Eureka Media Aksara.

Sharma, R. C., & Sharma, S. (2024). *Compensation and Reward Management* (1st ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781032626123 Typeset

Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sidjabat, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit IN MEDIA.

Suma Arta, I. M. A., Suwena, K. R., & Heryanda, K. K. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja , dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Buleleng*. *7*(4), 699–711.

Taufik, N., Rosyadi, A., & Aliyuddin, M. (2024). Why millennials and gen Z are silently leaving their jobs? Unraveling the 'quiet quitting' trend. *Asian Management and Business Review*, *4*(2), 276–292. https://doi.org/10.20885/ambr.vol4.iss2.art7

Yoga, A. B., & Fariana, A. (2026). Work Engagement sebagai Penentu Utama Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z : Studi Empiris di Jakarta. *MOTIVASI: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, *11*(1), 20–32. https://doi.org/https://doi.org/10.32502/mti.v11i1.1801