

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN GENERASI Z DI JAKARTA BARAT



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: MARSEL
NIM: 115180190

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN GENERASI Z DI JAKARTA BARAT



DIAJUKAN OLEH:
NAMA: MARSEL
NIM: 115180190

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2024**

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Marsel
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180190
Program studi : Manajemen Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan **sanksi berupa** pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian **apabila hal di atas terbukti** setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 28 November 2024



Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: Marsel
NIM	: 115180190
PROGRAM / JURUSAN	: S1 / <u>MANAJEMEN</u>
KONSENTRASI	: <u>Manajemen Sumber Daya Manusia</u>
JUDUL SKRIPSI	: <u>PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN GENERASI Z DI JAKARTA BARAT</u>

Jakarta, 19 November 2024

Pembimbing,



(Dr. Mei Ie S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **Marsel**
NIM : **115180190**
PROGRAM / JURUSAN : **SI / MANAJEMEN**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI JAKARTA BARAT**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Ary Satria Pamungkas, S.E.,M.M.
2. Anggota Penguji : - Dr. Mei Ie, S.E.,M.M.
- Sanny Ekawati, S.E.,M.M.

Jakarta, 29 Desember 2024

Pembimbing,



(Dr. Mei Ie, S.E.,M.M..)

ABSTRACT

TARUMANAGARA

UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

(A) MARSEL 115180190

**(B) THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND COMPETENCY ON JOB
SATISFACTION WITH ORGANIZATIONAL CULTURE AS A
MEDIATION VARIABLE IN GENERATION Z EMPLOYEES IN WEST
JAKARTA**

(C) XII+120 Pages, 25 Table, 3 Pictures, 4 Attachment

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) Abstract: *Employee job satisfaction is influenced by interactions with colleagues, superiors, work environment, and applicable regulations. This research aims to analyze the influence of motivation and competence on job satisfaction with organizational culture as a mediator, among generation Z employees in West Jakarta. This quantitative research used purposive sampling and SmartPLS 4.0 with 110 respondents. The research results show that motivation and competence have a significant effect on job satisfaction, and organizational culture strengthens this impact. These findings provide insight for companies to increase job satisfaction through managing motivation, competence and a supportive organizational culture, which in turn increases productivity and organizational performance.*

(F) Keyword: *Motivation, Competence, Job Satisfaction, Organizational Culture, GenerationZ*

(G) Reference List : 33(2016-2023)

(H) Dr. Mei Ie S.E. , M. M.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA

- (A) MARSEL 115180190
- (B) PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN GENERASI Z DI JAKARTA BARAT
- (C) XII+120 Halaman, 25 Tabel, 3 Gambar, 5 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak : Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi dengan rekan kerja, atasan, lingkungan kerja, dan aturan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan budaya organisasi sebagai mediator, pada karyawan generasi Z di Jakarta Barat. Penelitian kuantitatif ini menggunakan purposive sampling dan Smartpls 4.0 dengan 110 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan budaya organisasi memperkuat dampak tersebut. Temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pengelolaan motivasi, kompetensi, dan budaya organisasi yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.
- (F) Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Generasi Z
- (G) Daftar Acuan : 33(2016-2023)
- (H) Dr. Mei Ie S.E. , M. M.

HALAMAN MOTTO

“PAIN OF DISCIPLINES OR PAIN OF REGRET”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan ini Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada:

1. Kedua orang hebat dalam hidup saya, Papi dan Mami. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orang tuaku. Walaupun aku lulus pada semester 13, aku tahu bukan waktu yang seharusnya aku lulus.
2. Untuk Semua Dosen yang telah mendidik dan membantu saya untuk ada di tahap ini
3. Untuk semua orang yang telah meremehkan saya dalam menempuh program studi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini sebagai tugas akhir dan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tarumanagara. Skripsi ini Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z di Jakarta Barat

1. Ibu Dr. Mei Ie S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, pikiran, arahan, saran serta bekal ilmu dalam penyusunan skripsi, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo S.E., M.M., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara,
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh Dosen dan staf yang telah mendidik dan memberikan banyak ilmu kepada penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Orang tua yang telah membiayai kuliah saya dan telah memberikan dukungan dalam segala hal selama perkuliahan, hingga penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat diukur dengan apapun.
6. Diri saya sendiri yang telah berjuang dan berusaha sampai titik ini.
7. Teman-teman seperjuangan saya dan yang telah membantu mendukung secara mental, Budy Hartanto dan Nicolas Rowen Prawira
8. Rekan Rekan dari Libama yang telah mendukung saya untuk selalu menyelesaikan skripsi ini Terutama Hansel Yohanes, Feilena Jucheline, Arya Tanri, Ziven Enrico, dan rekan rekan Libama lainnya
9. Para Responden dalam penelitian ini, yang telah meluangkan waktu dan berbagi pengalaman demi penelitian saya

Penulis menyadari bahwa masih ada banyak kekurangan dalam penyusunan penelitian ini. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak selalu penulis terima dan harapkan. Saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, dukungan, motivasi, dan bantuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah	3
4. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan dan Manfaat	4
1. Tujuan	4
2. Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel	8
1. Motivasi	8
2. Kompetensi	10
3. Kepuasan Kerja	11
4. Budaya Organisasi	13
C. Kaitan antara Variabel-Variabel	14
1. Kaitan antara Motivasi dan Kepuasan kerja	14
2. Kaitan antara Motivasi dan budaya organisasi	15
3. Kaitan antara Kompetensi dan kepuasan kerja	15
4. Kaitan antara kompetensi dan budaya organisasi	15

5. Kaitan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja	16
6. Kaitan antara budaya organisasi yang memediasi hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja	16
7. Kaitan antara budaya organisasi yang memediasi hubungan kompetensi terhadap kepuasan kerja.....	17
D. Penelitian yang Relevan	18
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	36
1. Kerangka Pemikiran	36
2. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Desain Penelitian	38
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel.....	38
1. Populasi	38
2. Teknik Pemilihan Sampel	39
3. Ukuran Sampel	39
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	39
1. Motivasi.....	39
2. Kompetensi.....	42
3. Kepuasan Kerja.....	43
4. Budaya Organisasi	46
D. Uji Analisis Validitas dan Reliabilitas	48
1. Uji Validitas.....	48
2. Uji Reliabilitas	57
E. Analisis Data (Inner Model Analysis).....	58
1. Pengujian Coefficient of determination (R ²)	58
2. Pengujian Goodness Of FIT (GoF).....	58
3. Pengujian Effect Size (f ²)	59
4. Pengujian Path coefficients dan Hipotesis	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Deskripsi Subjek Penelitian	61
1. Kelamin	61
2. Usia	62
3. Pendidikan Terakhir.....	62
4. Lama Bekerja.....	63
B. Deskripsi Objek Penelitian	64
1. Motivasi.....	64
2. Kompetensi.....	67
3. Kepuasan Kerja.....	69

4. Budaya Organisasi	72
C. Hasil Analisis Data.....	74
1. Coefficient of Determination (R2).....	74
2. Goodness of Fit (GoF)	75
3. Effect Size	76
4. Path Coefficients & Uji Hipotesis	77
D. Pembahasan	82
 BAB V PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Implikasi	87
C. Keterbatasan dan Saran	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN.....	96
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	119
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	120

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1	Indikator Variabel Motivasi.....	40
Tabel 3.2	Indikator Variabel Kompetensi.....	42
Tabel 3.3	Indikator Variabel Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 3.4	Indikator Variabel Budaya Organisasi.....	46
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Pada Tiap Indikator.....	48
Tabel 3.6	Uji Validitas Konvergen Pada Tiap Variabel (AVE)	51
Tabel 3.7	Uji Validitas Diskriminan dari Nilai Cross Loading.....	53
Tabel 3.8	Uji Validitas Diskriminan Nilai Fornell-Larcker Criterion...	55
Tabel 3.9	Uji Validitas Diskriminan Heterotrait - Monotrait Ratio.....	56
Tabel 3.10	Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha Composite Reliability.....	57
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	62
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
Tabel 4.5	Deskripsi Objek Penelitian Motivasi.....	64
Tabel 4.6	Deskripsi Objek Penelitian Kompetensi.....	67
Tabel 4.7	Deskripsi Objek Penelitian Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 4.8	Deskripsi Objek Penelitian Budaya Organisasi.....	72
Tabel 4.9	Hasil Nilai Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.10	Hasil Rata-Rata AVE.....	75

Tabel 4.11	Hasil Rata-Rata R2.....	76
Tabel 4.12	Nilai Effect Size.....	76
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Bootstrapping.....	78
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Hipotesis.....	79
Tabel 4.15	Hasil Direct Effects dan Indirect Effects.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Penelitian.....	36
Gambar 3.1	Hasil Outer Loadings Pada Pengujian Tahap Pertama.....	51
Gambar 3.2	Hasil Uji Validitas Outer Loadings dan AVE.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Screening Question.....	96
Lampiran 2	Deskripsi Responden.....	96
Lampiran 3	Hasil Jawaban Responden.....	102
Lampiran 4	Hasil Uji Model Pengukuran.....	113
Lampiran 5	Analisis Data.....	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis dan manajemen, kepuasan kerja karyawan sangat penting. Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja perusahaan. Motivasi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi juga sangat penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi berhubungan dengan komponen psikologis seseorang sebagai hasil dari hubungan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi dalam diri seseorang. Hal ini memotivasi orang untuk berusaha memenuhi kebutuhan mereka, baik material maupun nonmaterial. Memenuhi kebutuhan material adalah motivasi kerja yang berasal dari luar karyawan, tetapi sangat berdampak pada kebahagiaan psikologis karyawan. Jika kebutuhan minimal karyawan dipenuhi, karyawan akan lebih fokus dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Menurut Amaral (2023), motivasi kerja karyawan sering dikaitkan dengan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan mereka atau sebagai dorongan yang mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas secara efektif.

Menurut Putri et al. (2023), budaya organisasi adalah cara seseorang berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau pada bagian-bagiannya. Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi pencapaian visi bersama. Secara umum, bagaimana seseorang melihat pekerjaannya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perilaku dan kinerja seseorang akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan bekerja dengan semangat yang tinggi,

yang menghasilkan kinerja yang luar biasa. Dalam hal ini, hal ini akan berdampak langsung atau tidak langsung terhadap kinerja operasi perusahaan (Meidita, 2019). Gaji, lingkungan kerja, otonomi, komunikasi, dan komitmen organisasi adalah beberapa dari berbagai komponen yang membentuk kepuasan kerja, yang dianggap sebagai fenomena yang kompleks. Dalam dunia kerja, kepuasan kerja adalah konsep penting yang menggambarkan sejauh mana seorang pekerja merasa puas atau bahagia dengan pekerjaan mereka. Konsep ini berkaitan dengan banyak hal, seperti lingkungan kerja, kompensasi, rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang (Yumhi, 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widiaty menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z di Bank XYZ memiliki kriteria sangat baik, sementara kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki kriteria baik. Secara parsial, baik budaya organisasi maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Secara simultan, budaya organisasi dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Bank XYZ.

Seseorang dapat mengatakan bahwa mereka puas dengan pekerjaan mereka. Ini termasuk bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja, mengikuti prosedur organisasi, memenuhi standar kerja, dan menghadapi situasi yang tidak selalu sesuai keinginan. Menurut Nabawi (2019), kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang positif yang terjadi ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ini mencakup perasaan nyaman dan kesenangan karyawan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan kesan positif yang dimiliki karyawan tentang apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih jarang absen, membuat kontribusi yang lebih baik, dan merasa nyaman dengan perusahaan mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas dalam bekerja lebih cenderung untuk tidak masuk, mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan bahkan mencari pekerjaan lain secara konsisten (Kair et al., 2023). Penelitian sebelumnya menjelaskan hubungan antara variabel penelitian ini. Penelitian ini

melihat budaya organisasi sebagai variabel mediasi (intervening) karena perencanaan sumber daya manusia mencakup motivasi dan komitmen karyawan, dan budaya organisasi yang efektif hanya dapat berfungsi jika didukung dan didukung oleh nilai-nilai kinerja yang kuat.

Berdasarkan hal-hal yang telah dilakukan penelitian sebelumnya sebagai pembanding dan beberapa hasil penelitian lain sebagai pendukung, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z di Jakarta Barat”

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Rendahnya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan generasi
- b. Tingginya kompetensi karyawan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan generasi Z.
- c. Budaya Organisasi yang baik berperan menjadi mediator dalam hubungan motivasi dan kompetensi pada kepuasan kerja pada karyawan generasi
- d. Variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, Penelitian ini akan dibatasi karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya serta untuk memperjelas dan membatasi ruang lingkup masalah secara sistematis

- a. Masalah terkait kepuasan kerja dibatasi oleh aspek pekerjaan, upah, pengawas, dan rekan kerja

- b. Masalah terkait motivasi dibatasi oleh aspek kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan.
- c. Masalah terkait kompetensi dibatasi oleh aspek Pengetahuan, Kemampuan/Keterampilan, Sikap perilaku karyawan,
- d. Masalah terkait budaya organisasi dibatasi oleh aspek Inovasi dan pengambil resiko, Memperhatikan detail, Orientasi pada individu.
- e. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang memenuhi beberapa kriteria spesifik. Pertama, karyawan tersebut harus berusia minimal 18 tahun dan maksimal 27 tahun. Kedua, mereka harus telah bekerja di perusahaan tersebut selama minimal satu tahun. Ketiga, karyawan tersebut harus memiliki status sebagai karyawan tetap di perusahaan. Kriteria ini dipilih untuk memastikan bahwa subjek penelitian memiliki pengalaman kerja yang cukup dan stabilitas dalam pekerjaan mereka, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan wawasan yang lebih akurat dan relevan mengenai topik penelitian yang sedang dikaji.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Barat?
- b. Apakah kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja generasi Z di Jakarta Barat?

- c. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi pada generasi Z di Jakarta Barat?
- d. Apakah kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi pada generasi Z di Jakarta Barat?
- e. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada generasi Z di Jakarta Barat?
- f. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh budaya organisasi pada generasi Z di Jakarta Barat?
- g. Apakah kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh budaya organisasi pada generasi Z di Jakarta Barat?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dibahas, maka dapat disimpulkan penelitian ini memiliki tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi Z di Jakarta Barat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi Z di Jakarta Barat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap budaya organisasi pada karyawan generasi Z di Jakarta Barat.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap budaya organisasi pada karyawan generasi Z di Jakarta Barat.
- e. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan generasi Z di Jakarta Barat.

- f. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi budaya organisasi pada karyawan generasi Z di Jakarta Barat.
- g. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi budaya organisasi pada karyawan generasi Z di Jakarta Barat.

2. Manfaat

a. Manfaat bagi peneliti

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberi peneliti lebih banyak pengetahuan dan pemahaman praktis tentang konsep dan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja generasi Z. Selain itu, penelitian ini dilakukan sebagai tugas akhir kuliah dan dapat menerapkan apa yang telah dipelajari tentang manajemen sumber daya manusia selama kuliah.

b. Manfaat bagi karyawan

Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama generasi Z. Dengan memahami hasil penelitian ini, perusahaan dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi karyawan sehingga mereka dapat menjadi lebih bahagia di tempat kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Nining A, Jaenab, Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 392-405.
- Adinda Viery Shavira, Wenny Desty Febrian. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 1010-1022.
- Amaral, F. D., FoEh, J. E., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663-674.
- Santoso A, Yuliantika R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention to Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(3), 1407-1422.
- Azmira, M., Isjoni, & Chairilsyah, D. (2023). Pengaruh Kompetensi Pendagogik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 16–26.
- Bahri, S. (2018). Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Penelitian Sosial*, 14(2), 45-52.
- Bahri, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dhani, J. S. K. N., & Surya, K. B. I. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(6), 602–626.
- Palupiningtyas D, Yuliamir H, Rahayu E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan

Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Hotel Muria Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(3), 364-369.

Fitriani, D & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-94.

Pratama G, Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 144-152.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). *Sage Publications*.

Hamid, A., & Anwar, R. (2019). *Analisis Data Penelitian dengan Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.

Handayani. (2020). Populasi dan Karakteristik Penelitian. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 8(2), 120-130.

Hasibuan, A. E., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba*.

Hidayat, R., & Santoso, L. (2021). Inovasi Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Humaniora dan Manajemen*, 8(3), 56–68.

Junaidin et al. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory

- dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Journal of Management*, 5(3),
- Kair, A. F., Magito, M., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 47-59.
- Kesuma, B. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Media Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(1), 27–37.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh motivasi terhadap lingkungan kerja: Studi kasus pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 123-135.
- Kurniawan, R. (2016). *Analisis Regresi*. Indonesian Economic Studies
- Kusumastuti, A., Khoiran, A., & Achmadi, T. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226-237.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Masruchiyah et al (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 di PT. Kao Indonesia. *Jurnal*

Green Growth dan Manajemen Lingkungan, 13(1), 80-89.

Nurlan, F. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif.

Pamungkas, H. (2023). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik Dan Modal Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Mediator Pada Satgas Batalyon Gerak Cepat (Bgc) Konga Xxxix-D/Monusco. *Jurnal Strategi Pertahanan Darat, 9(1), 16–27.*

Putri, A., & Kurniawan, B. (2022). *Kompetensi dan Kepuasan Kerja Karyawan: Peran.*

Syafi'i, I. S., & Salam, A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Statistik.* Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Virdana, A. F. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Teknik Penulisan.* Deepublish.

Wibisono, K. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi, 12(1), 51–65.*