

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GENERASI Z

Richael Junisa

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Akuntansi
Universitas Katolik Musi Charitas

Email: Junisarichael17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja terhadap motivasi kerja Generasi Z. Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam memandang keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance), keadilan kompensasi, serta pengelolaan beban kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 109 responden yang merupakan karyawan Generasi Z dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Secara simultan, kompensasi finansial dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Generasi Z dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,697, yang berarti 69,7% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan kompensasi dan pengaturan beban kerja yang lebih adil guna meningkatkan motivasi kerja karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial; Beban Kerja; Motivasi Kerja; Generasi Z; Work-Life Balance

Article History

Received: December 2025
Reviewed: December 2025
Published: December 2025

Plagirism checker no 1559
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia kerja modern, motivasi kerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan produktivitas, loyalitas, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu kelompok tenaga kerja yang kini mulai mendominasi pasar kerja adalah Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini memiliki karakteristik unik dibandingkan generasi sebelumnya, di antaranya lebih menekankan pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance) serta menginginkan kompensasi finansial yang sesuai dengan beban kerja dan nilai kontribusinya.

Bagi Generasi Z, pekerjaan bukan hanya sekadar sumber penghasilan, melainkan juga sarana untuk mencapai kesejahteraan mental, waktu luang, dan fleksibilitas kerja. Mereka cenderung tidak terpaku pada jam kerja yang kaku, melainkan lebih mengutamakan hasil dan efektivitas kerja. Hal ini menuntut perusahaan untuk mampu menyediakan lingkungan kerja yang sehat, kompensasi finansial yang adil, serta beban kerja yang proporsional agar motivasi kerja tetap terjaga. Namun pada kenyataannya, tidak sedikit perusahaan yang masih

menghadapi tantangan dalam menyesuaikan sistem kompensasi dan pembagian beban kerja dengan ekspektasi generasi ini. Banyak karyawan muda merasa bahwa kompensasi finansial yang diterima belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga menurunkan semangat serta motivasi kerja mereka. Kondisi ini berdampak pada tingginya angka turnover di kalangan Generasi Z yang lebih berani berpindah pekerjaan demi mendapatkan keseimbangan hidup yang lebih baik.

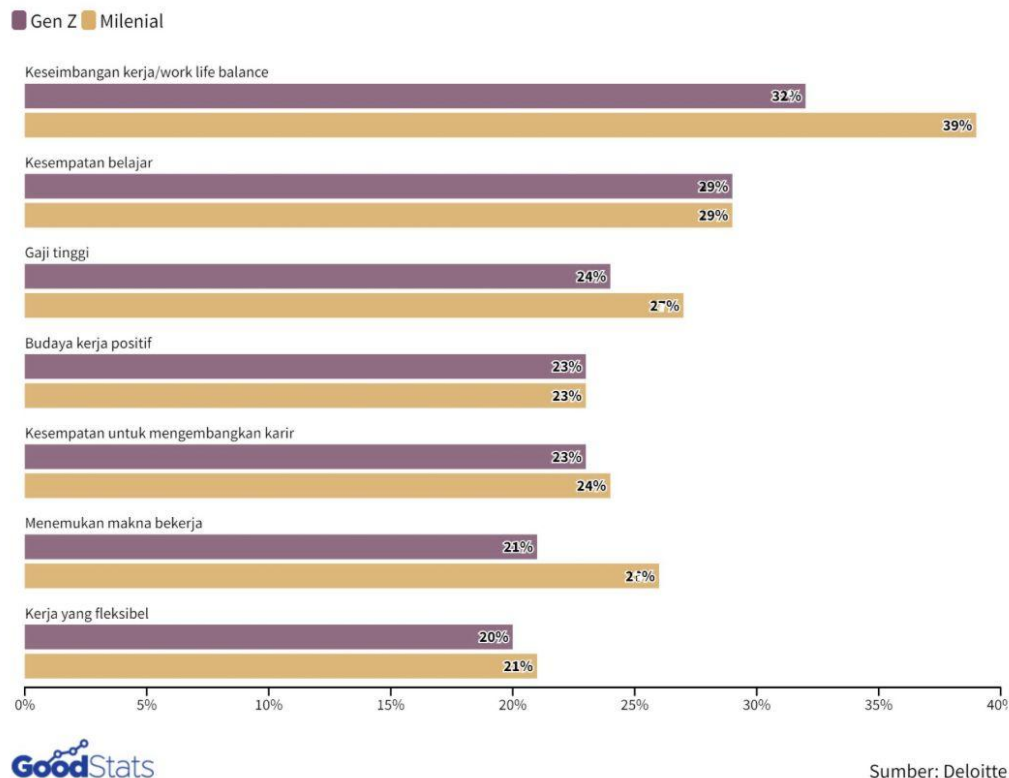
Generasi ini tidak lagi memprioritaskan pekerjaan hanya karena status, jabatan, atau besarnya gaji, melainkan lebih menekankan pada kualitas hidup dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance). Bagi generasi Z, pekerjaan bukan hanya tempat mencari nafkah, tetapi juga bagian dari upaya menjaga kesehatan mental, sosial, dan kesejahteraan pribadi secara menyeluruh. Namun, kenyataan yang terjadi di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa keseimbangan hidup masih sulit diwujudkan. Banyak perusahaan yang menuntut produktivitas tinggi dengan target besar, waktu kerja panjang, serta tanggung jawab yang tidak proporsional, tetapi tidak memberikan kompensasi finansial yang setimpal. Karyawan muda sering kali harus bekerja lembur, menghadapi tekanan dari atasan, dan mengerjakan lebih dari satu tanggung jawab sekaligus, sementara penghasilan yang diterima tidak mencerminkan beban kerja tersebut. Kondisi ini menciptakan rasa tidak puas, stres kerja, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Kompensasi finansial yang layak bukan hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, insentif, dan fasilitas lain yang dirasakan adil oleh karyawan. Sementara itu, beban kerja yang terlalu berat, tekanan tinggi, dan jam kerja panjang dapat mengganggu keseimbangan hidup dan menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami hubungan antara kompensasi finansial dan beban kerja terhadap motivasi kerja Generasi Z, terutama dalam konteks pencapaian keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Perkembangan dunia kerja di era modern mengalami perubahan yang sangat dinamis, terutama dengan hadirnya generasi Z dalam dunia kerja. Generasi Z, yang lahir pada kisaran tahun 1997-2012, dikenal sebagai generasi yang melek teknologi, kreatif, adaptif, dan memiliki pandangan yang berbeda terhadap konsep bekerja dibandingkan generasi sebelumnya. Salah satu ciri utama generasi ini adalah keinginan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance), serta mencari lingkungan kerja yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga memberikan rasa nyaman dan penghargaan terhadap kesejahteraan diri (Putri & Setiawan, 2022).

Dalam konteks motivasi kerja, kompensasi finansial menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Kompensasi finansial merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja mereka, baik dalam bentuk gaji pokok, bonus, tunjangan, maupun insentif lainnya. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi yang layak dapat menimbulkan rasa puas dan memotivasi individu untuk bekerja lebih giat. Namun, kompensasi yang tidak sebanding dengan tanggung jawab atau beban kerja yang diberikan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

Selain kompensasi, beban kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak sesuai kapasitas karyawan dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, bahkan burnout. Hal ini menjadi isu penting bagi generasi Z yang sangat menekankan pentingnya keseimbangan hidup. Mereka cenderung menolak sistem kerja yang menuntut jam kerja panjang tanpa penghargaan yang sepadan. Menurut Rahmawati (2023), ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai, sehingga menurunkan motivasi kerja individu.

Hal yang Diinginkan Generasi Z dan Milenial dalam Bekerja Tahun 2022



Grafik dari GoodStats menampilkan bahwa, meskipun Gen Z sangat khawatir terhadap kondisi finansial (46 % khawatir pendapatan tidak mampu menutupi pengeluaran) namun ketika memilih tempat kerja, hanya 32 % Gen Z memilih “keseimbangan kerja hidup” sebagai faktor utama dan 24 % Gen Z memilih “gaji tinggi”. Survei di Indonesia menyebut bahwa 95 % Gen Z menilai bahwa work-life balance adalah kebutuhan mendasar yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja.

Laporan menyebut bahwa faktor kompensasi finansial tetap sangat penting – contoh: dalam survei dengan 1.185 responden Gen Z, 65 % menyebut gaji masih menjadi penentu besar dalam memilih pekerjaan.

Penelitian juga menunjukkan bahwa untuk retensi Gen Z di Indonesia faktor kompensasi yang kompetitif dan keseimbangan kerja-hidup merupakan dua dari faktor utama yang mempengaruhi mereka untuk tetap tinggal di perusahaan.

jurnal.aksaraglobal.co.id

Fenomena yang terjadi di dunia kerja saat ini menunjukkan adanya pergeseran nilai dan ekspektasi di kalangan generasi Z terhadap pekerjaan. Generasi ini tidak lagi menjadikan gaji tinggi sebagai satu-satunya ukuran keberhasilan, melainkan menilai pentingnya keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Banyak dari mereka menolak pola kerja yang menuntut jam kerja panjang, tekanan target berlebih, atau pekerjaan yang menguras waktu tanpa imbalan yang setimpal. Mereka lebih menghargai pekerjaan yang memberikan kompensasi finansial sesuai beban kerja, waktu istirahat yang cukup, serta lingkungan kerja yang menghargai kesehatan mental dan kebahagiaan karyawan. Dalam praktiknya, banyak perusahaan masih menuntut produktivitas tinggi tanpa memperhatikan keseimbangan tersebut. Misalnya, seorang karyawan muda di perusahaan rintisan (startup) sering kali dihadapkan pada jam kerja tidak menentu, tanggung jawab besar, serta tekanan pencapaian target yang tinggi, namun dengan gaji yang belum sebanding dengan tingkat kesibukan dan tanggung jawabnya.

Hal ini mengakibatkan munculnya kelelahan emosional, penurunan motivasi, bahkan keinginan untuk mengundurkan diri lebih cepat.

Fenomena tersebut menandakan bahwa ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi finansial menjadi salah satu tantangan serius yang dihadapi perusahaan saat ini. Generasi Z menuntut sistem kerja yang lebih adil, fleksibel, dan manusiawi di mana beban kerja yang diberikan sepadan dengan gaji dan penghargaan yang diterima, sehingga mereka dapat tetap termotivasi sekaligus menjaga kualitas kehidupan pribadi. Dengan demikian, keseimbangan hidup menjadi faktor kunci yang menghubungkan antara kompensasi finansial, beban kerja, dan motivasi kerja generasi Z di era kerja modern. Mereka menilai bahwa penghargaan dalam bentuk finansial harus sejalan dengan tingkat tanggung jawab serta waktu yang mereka curahkan untuk pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memahami sejauh mana kompensasi finansial dan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja generasi Z. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menciptakan sistem kompensasi yang adil dan pengaturan beban kerja yang proporsional, sehingga mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas karyawan dari generasi Z.

Generasi Z memandang bahwa keseimbangan hidup tidak hanya berarti memiliki waktu untuk beristirahat, tetapi juga menyangkut rasa adil dalam hubungan kerja, yakni ketika tanggung jawab dan imbalan finansial berjalan seimbang. Mereka lebih memilih bekerja di tempat yang mampu menghargai kesejahteraan mental dan kehidupan pribadinya, dibandingkan bekerja di lingkungan yang menuntut banyak namun memberikan sedikit penghargaan. Dengan demikian, bagi perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan muda yang potensial, penting untuk meninjau ulang sistem kompensasi dan pengaturan beban kerja agar selaras dengan nilai-nilai keseimbangan hidup yang dipegang generasi Z.

Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi finansial serta beban kerja terhadap motivasi kerja generasi Z, dengan titik perhatian utama pada pencapaian keseimbangan hidup (*work-life balance*). Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui bagaimana keseimbangan antara gaji yang sesuai dan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta loyalitas kerja generasi Z di lingkungan kerja modern.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja Generasi Z?
2. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Generasi Z?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah dan perumusan masalah tersebut diatas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja Generasi Z.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja Generasi Z.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara kompensasi finansial, beban kerja, dan motivasi kerja pada generasi Z.

- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik tentang keseimbangan hidup (work-life balance) dan pengaruhnya terhadap motivasi serta kinerja karyawan.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori-teori motivasi kerja modern, terutama dalam konteks generasi Z yang memiliki nilai, pandangan, dan ekspektasi berbeda terhadap pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya.
 - d. Memberikan kontribusi akademik dalam memperkuat konsep bahwa kompensasi yang adil dan beban kerja yang seimbang berperan penting dalam menciptakan motivasi dan kesejahteraan karyawan masa kini.
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam menyusun kebijakan kompensasi finansial yang adil dan proporsional terhadap beban kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.
 - b. Bagi generasi Z sebagai tenaga kerja muda, penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi untuk memahami bagaimana gaji dan beban kerja memengaruhi motivasi serta pentingnya menjaga keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi.

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi Finansial

1. Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung, sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Sementara itu, Rivai (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah imbalan moneter yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan dalam periode tertentu, baik berupa gaji, bonus, insentif, maupun tunjangan lainnya.

Kompensasi finansial berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karena secara langsung memengaruhi tingkat kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Bagi generasi Z, kompensasi bukan hanya sekadar angka nominal, tetapi juga cerminan dari pengakuan, penghargaan, dan keseimbangan antara usaha dengan hasil yang diperoleh.

2. Jenis - Jenis Kompensasi Finansial

- a. Menurut Mondy (2016), kompensasi finansial dibagi menjadi dua jenis:

Kompensasi finansial langsung (Direct Financial Compensation), yaitu pembayaran berupa gaji, upah, bonus, dan insentif yang diterima secara langsung oleh karyawan.

Kompensasi finansial tidak langsung (Indirect Financial Compensation), yaitu tunjangan seperti asuransi kesehatan, uang makan, tunjangan hari raya, serta fasilitas lainnya.

- b. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan serta semangat kerja karyawan.

Selanjutnya, Milkovich dan Newman (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial yang kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik karena mereka merasa dihargai dan diakui atas kinerjanya. Kompensasi yang layak juga berperan sebagai bentuk penghargaan

terhadap prestasi kerja yang telah dicapai, serta menjadi dorongan bagi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas.

Menurut Teori Dua Faktor Herzberg (1959), kompensasi termasuk dalam *hygiene factors*, yaitu faktor yang jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Namun, ketika faktor ini diberikan secara memadai, karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi finansial memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, terutama bagi generasi muda seperti Generasi Z yang cenderung menghargai imbalan finansial yang sepadan dengan usaha dan waktu yang dicurahkan.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan hubungan positif antara kompensasi finansial dan motivasi kerja.

- Rivai (2018) menemukan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai kinerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.
- Putri dan Sari (2022) dalam penelitiannya pada karyawan generasi Z menyimpulkan bahwa kompensasi finansial yang layak dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan keinginan untuk berprestasi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

3. Indikator

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat, kemauan, dan antusiasme seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

(Robbins & Judge, 2019; Hasibuan, 2019)

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja diukur berdasarkan tingkat semangat, tanggung jawab, dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

c. Indikator Motivasi Kerja

Berikut beberapa indikator yang umum digunakan dan relevan untuk konteks Generasi Z:

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2016), beban kerja adalah sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan seseorang dalam waktu tertentu. Sedangkan Menurut Robbins & Judge (2019), beban kerja adalah tingkat tekanan dan tuntutan pekerjaan yang dirasakan individu, baik dari segi fisik maupun mental.

Generasi Z seringkali menghadapi beban kerja tinggi akibat ekspektasi produktivitas yang besar, keterbatasan waktu, dan tuntutan multitasking di era digital. Jika beban kerja tidak diimbangi dengan kompensasi dan waktu istirahat yang memadai, maka akan menurunkan motivasi dan keseimbangan hidup.

2. Tujuan Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2015), pengaturan beban kerja memiliki tujuan utama untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, waktu, dan kondisi individu, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif tanpa mengalami kelelahan atau penurunan motivasi.

Secara umum, tujuan penetapan dan pengelolaan beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat efisiensi kerja karyawan.

Pengukuran beban kerja membantu organisasi memahami seberapa besar kapasitas kerja yang mampu ditanggung karyawan agar tetap produktif tanpa kelelahan.

2. Menentukan jumlah tenaga kerja yang optimal.

Dengan mengetahui beban kerja, perusahaan dapat menyesuaikan jumlah karyawan sesuai kebutuhan agar tidak terjadi kelebihan atau kekurangan tenaga kerja.

3. Meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Beban kerja yang proporsional membuat karyawan dapat bekerja dengan fokus dan hasil kerja yang maksimal, karena tuntutan pekerjaan sesuai kemampuan.

4. Mencegah kelelahan fisik dan mental (burnout).

Tujuan penting dari pengaturan beban kerja adalah menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan waktu istirahat agar kesehatan fisik dan psikologis tetap terjaga.

5. Menjaga keseimbangan hidup (work-life balance).

Beban kerja yang realistis memungkinkan karyawan, khususnya generasi Z, untuk tetap memiliki waktu bagi kehidupan pribadi dan sosialnya di luar pekerjaan.

6. Menjadi dasar pemberian kompensasi yang adil.

Hasil pengukuran beban kerja dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan kompensasi finansial yang sesuai dengan tanggung jawab dan risiko pekerjaan.

7. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Ketika karyawan merasa bahwa beban kerjanya wajar dan sepadan dengan kompensasi yang diterima, maka semangat dan loyalitas kerja akan meningkat.

8. Mengurangi tingkat stres dan turnover karyawan.

Beban kerja yang berlebihan seringkali menyebabkan stres dan keinginan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, tujuan beban kerja juga mencakup menjaga stabilitas tenaga kerja.

B. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2019), motivasi kerja adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja pada generasi Z cenderung dipengaruhi oleh faktor nonmateri seperti keseimbangan hidup, fleksibilitas kerja, serta apresiasi, selain kompensasi finansial itu sendiri.

1. Teori - Teori Motivasi Kerja yang Relevan

Beberapa teori yang mendukung penelitian ini antara lain:

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) - menjelaskan bahwa setelah kebutuhan dasar (gaji) terpenuhi, individu mencari keseimbangan, pengakuan, dan aktualisasi diri.

Teori Dua Faktor Herzberg (Two-Factor Theory) - menyatakan bahwa faktor kompensasi termasuk faktor higienis, sedangkan motivasi muncul dari faktor intrinsik seperti pengakuan dan pencapaian.

Teori Keadilan (Equity Theory) - Adams menekankan bahwa individu termotivasi bila merasa adanya keadilan antara input (beban kerja) dan output (kompensasi).

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Robbins & Judge (2019), faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi:

- Kompensasi dan penghargaan,
- Beban kerja dan kondisi kerja
- Hubungan antar rekan kerja dan atasan,
- Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance). (penjelasan)

C. Pengembangan hipotesis

1. Keseimbangan Hidup (Work-Life Balance) Sebagai Faktor Penentu Motivasi

Work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa mengalami tekanan berlebihan (Greenhaus & Allen, 2011). Generasi Z sangat menekankan pentingnya keseimbangan ini karena mereka melihat pekerjaan sebagai bagian dari kehidupan, bukan pusat kehidupan.

Keseimbangan hidup yang terjaga dapat menurunkan stres, meningkatkan motivasi, serta memperbaiki kinerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi dapat mengurangi semangat dan menyebabkan kelelahan emosional (burnout).

2. Kompensasi finansial (muncul H_2)

E (kerangka $x > y$)

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi finansial dan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan generasi Z. Menurut Sugiyono (2019:7), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini disebut asosiatif, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hal ini sejalan dengan pendapat Sanusi (2016:12) yang menyatakan bahwa penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan menjelaskan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, penelitian ini bersifat kausal, karena berusaha menjelaskan pengaruh sebab-akibat antara variabel bebas (kompensasi finansial dan beban kerja) terhadap variabel terikat (motivasi kerja). Menurut Sugiyono (2017:37), penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, berdasarkan tujuan dan pendekatannya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, karena peneliti ingin menguji dan menganalisis secara statistik pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan generasi Z.

B. Populasi dan Sampel

Dalam literatur ilmiah, istilah "populasi" mengacu pada kelompok objek atau subjek yang dipilih peneliti untuk dipelajari untuk mencapai kesimpulan dan menetapkan generalisasi. Selain kuantitas, semua sifat atau fitur yang dimiliki subjek atau objek termasuk dalam populasi yang diteliti (Sugiyono, 2010: 115). seluruh karyawan Generasi Z (lahir antara tahun 1997-2012) menjadi sampel penelitian. Sampel merupakan perwakilan dari populasi secara keseluruhan dalam hal ukuran dan susunan (Sugiyono, 2010: 116). Karena tidak mungkin mengambil sampel setiap kelompok dan karena jumlah populasi tidak diketahui, penelitian ini memiliki keterbatasan. Non-probability sampling adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Sampling non-probabilitas menurut Sugiyono (2017:84) adalah strategi pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan untuk mengambil sampel seluruh populasi.

Sampling bertujuan adalah metode seleksi yang digunakan dalam penyelidikan ini. Pengambilan sampel yang disengaja mempertimbangkan kriteria studi yang ditetapkan. Sampel penelitian dipilih berdasarkan standar berikut:

1. Telah bekerja minimal 1 tahun
2. Merupakan karyawan tetap perusahaan

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data utama untuk penyelidikan ini adalah data primer. Arikunto (2013: 172) mendefinisikan data primer sebagai informasi yang dikumpulkan oleh orang pertama, seringkali melalui wawancara, survei, dan metode lainnya. Sumber utama data penelitian 28 adalah tanggapan kuesioner yang diberikan oleh responden. Informasi untuk artikel ini berasal dari Karyawan, yang tergolong Gen Z.

Setiap item pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert 1-5, di mana:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Penggunaan skala Likert memudahkan peneliti dalam mengkuantifikasi persepsi responden menjadi data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pemberian kuesioner kepada partisipan dalam penelitian merupakan salah satu metode pengumpulan data. Sebagai bagian dari proses pengumpulan data dari kuesioner itu sendiri, responden diharuskan memberikan tanggapan tertulis atas sejumlah pertanyaan atau komentar (Sugiyono, 2010: 199). Untuk memastikan bahwa responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, kuesioner penelitian awalnya dibuat secara online menggunakan formulir Google sebelum dikirimkan secara offline. Kondisi kualifikasi responden, yang disebutkan di bagian atas tautan kuesioner, akan diisi dalam kuesioner setelah diserahkan.

Skala pengukuran untuk penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang, menurut Suharsimi Arikunto (2013: 191). Variabel pengukuran diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala likert. Urutkan skor skala Likert berikut untuk mewakili setiap tanggapan terhadap kuesioner:

Tabel 3.1	
Jawaban Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

E. Definisi dan Pengukuran Variabel (tabel)

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator
Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi finansial adalah seluruh bentuk	Kompensasi finansial diukur melalui persepsi	1. Gaji pokok yang diterima sesuai pekerjaan.

	imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi.	responden terhadap gaji, insentif, bonus, dan tunjangan yang diterima.	2. Bonus atau insentif yang diterima. 3. Tunjangan (transportasi, makan, kesehatan, dll). 4. Keadilan dalam sistem pembayaran. 5. Ketepatan waktu pembayaran.
Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah sejauh mana jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dan seberapa besar tuntutan fisik maupun mental yang harus dipenuhi.	Diukur melalui persepsi responden mengenai banyaknya tugas, tekanan waktu, dan tuntutan pekerjaan.	1. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan. 2. Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas. 3. Tekanan pekerjaan yang dirasakan. 4. Kompleksitas pekerjaan. 5. Frekuensi lembur atau pekerjaan di luar jam kerja.
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat kerja untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.	Diukur melalui tingkat antusiasme, komitmen, dan keinginan responden untuk berprestasi dalam pekerjaan.	1. Semangat dalam menyelesaikan tugas. 2. Keinginan untuk mencapai prestasi kerja. 3. Kedisiplinan dalam bekerja. 4. Komitmen terhadap organisasi. 5. Kepuasan dalam bekerja.

F. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2013:19), ringkasan statistik memberikan ringkasan kumpulan data berdasarkan mean (nilai rata-rata), standar deviasi, varians, maksimum, minimum, total, range, cutoff, dan skewness. Distribusi tidak bergerak naik. Sebanyak enam responden akan mendapatkan hasil survei. Data dari pelanggan akan dievaluasi kemudian berdasarkan hasil. Selain itu, statistik deskriptif akan dihasilkan dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner wawancara.

2. Uji Validitas dan Realibilitas

A. Uji Validitas

Validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Menurut Ghazali (2013), kuesioner dianggap reliabel jika dapat menjelaskan subjek yang sedang dipelajari.

B. Uji Reliabilitas

Metode pengujian angket digunakan dalam uji real reliabilitas untuk memilihkan suatu variabel atau konstruk. Seberapa sering atau gigih responden menjawab pertanyaan pada kuesioner memberi tahu kita tentang ketergantungannya (Ghozali, 2013: 47). Uji statistik. Alpha Cronbach adalah alat yang digunakan untuk menilai ketergantungan program SPSS. Suatu variabel dikatakan dependen jika menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 (Ghozali, 2011:48).

3. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi adalah normal. Untuk memastikan penalaran yang mendasari penilaian umum mengenai keakuratan data yang diproses, nilai Asym dapat digunakan. Jika tingkat signifikansi lebih dari 0,05, data dapat dianggap terdistribusi secara teratur; jika tidak, dapat diasumsikan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2013: 160-164).

B. Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan apakah model regresi mengenali adanya hubungan antar variabel independen (independen), maka digunakan uji multikolinearitas. Dalam model regresi terhubung, variabel independen tidak boleh terhubung satu sama lain. Variabel independen tidak ortogonal jika berkorelasi. Menurut Ghazali (2013), halaman 105, variabel ortogonal adalah variabel independen dengan koefisien korelasi nol. Menurut Ghazali (2013:106) model regresi berikut dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas:

1. Ambang toleransi

2. VIF, atau faktor varians inflasi

Ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi jika toleransi dan VIF keduanya kurang dari atau sama dengan 10, tetapi tidak jika keduanya lebih dari atau sama dengan 10.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi memiliki varians yang tidak merata. Heteroskedastisitas adalah indikator yang tidak menguntungkan dari model regresi. Uji Glacir merupakan salah satu uji yang digunakan untuk mencari heteroskedastisitas pada model regresi. Jika ada homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas, maka model regresi tersebut sangat baik. Uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa ada tidaknya heteroskedastisitas bergantung pada tingkat signifikansinya (Ghozali, 2013: 139-143).

G. Teknik Pengujian Hipotesis

A. Uji Parsial t

Untuk memastikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

dilakukan uji t parsial (Ghozali, 2016: 171). Berdasarkan nilai signifikansi uji parsial (t) dalam 100 penelitian ini dipilih. Hipotesis diterima atau terdapat hubungan antara variabel bebas dan terikat jika Sig. probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

B. Uji Simultan (F) A (yang pertama bagian baru yang uji parsial)

Uji F menentukan apakah variabel independen model (X) berdampak pada variabel dependen (Y) dan variabel independen pada saat yang bersamaan (Ghozali, 2016: 96). Keputusan penelitian ini untuk menggunakan hasil ANOVA dimungkinkan oleh uji F simultan.

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar varians pada variabel dependen dapat dipertanggungjawabkan oleh variabel independen, menurut (Ghozali, 2011: 147-148). Kisaran nilai R^2 adalah 0 sampai 1. Jika R^2 mendekati 1, maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dianggap signifikan. Namun, nilai R sebesar 0,2 atau 0,3 dianggap cukup untuk data cross section (Raharjo, 2019).

D. Analisis Jalur (regresi berganda (tulis persamaan))

Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linier berganda yang memungkinkan evaluasi model yang lebih kompleks, menurut Streiner (2005) dalam Sarwono (2012: 3). Analisis rute menurut Ghozali (2016:236) adalah penerapan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antar variabel (casual model) yang telah ditetapkan berdasarkan teori. Nilai Sig digunakan sebagai kerangka pengambilan keputusan analisis rute dalam penelitian ini. Tabel koefisien menunjukkan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen secara langsung jika Sig. 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian data yang digunakan ini diperoleh dari penyebaran kuisioner melalui link goggle form yang disebarakan kepada peneliti melalui media sosial seperti Whatsapp dan Instagram. Dalam penyebaran kuisioner ini dilakukan untuk menguji apakah kompensasi finansial dan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden meliputi data responden yang meliputi jenis kelamin, usia dan status pekerjaan, dan lama bekerja di perusahaan.yang ditampilkan pada tabel berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebagai berikut

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	40
Perempuan	69
Total	109 responden

Sumber: Data yang diolah, 2025

Pada tabel 4.1 dilihat terdapat 40 reponden laki-laki dan 69 responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan yang paling dominan dalam pengisian kuesioner pada penelitian ini.

b. Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

Umur	Jumlah Responden
18 - 24 Tahun	60
25 - 34 Tahun	33
35 - 44 Tahun	10
> 45	6
Total	109 responden

Sumber: Data yang diolah, 2025

Pada tabel 4.2 dilihat terdapat 40 responden laki-laki dan 69 responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan yang paling dominan dalam pengisian kuesioner pada penelitian ini.

c. Status pekerjaan responden

Tabel 4.3
Status Pekerjaan Responden

Umur	Jumlah Responden
Karyawan tetap	70
Karyawan kontrak	27
Magang	8
Freelance	4
Total	109 responden

Sumber: Data yang diolah, 2025

Pada tabel 4.3 dilihat terdapat 70 responden merupakan karyawan tetap, 27 responden merupakan karyawan kontrak, 8 responden merupakan karyawan magang, dan 4 responden merupakan pekerja freelance.

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama bekerja responden

Umur	Jumlah Responden
<1 tahun	18 orang
1-3 tahun	20 orang
> 3 tahun	41 orang
Total	109 responden

Sumber: Data yang diolah, 2025

Pada Tabel 4.4, diketahui bahwa sebanyak 18 responden memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun, 20 responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun, sedangkan 41 responden memiliki lama bekerja lebih dari 3 tahun.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Kualitas instrument

a. Uji Validitas

Penelitian ini diuji menggunakan aplikasi

Berikut adalah hasil pengujian untuk variabel kompensasi finansial, beban kerja dan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- Kompensasi Finansial

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Kompensasi Finansial

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel
Kompensasi finansial	X1.1	0,821	0,187
	X1.2	0,757	0,187
	X1.3	0,752	0,187
	X1.4	0,751	0,187
	X1.5	0,838	0,187
	X1.6	0,730	0,187
	X1.7	0,777	0,187
	X1.8	0,810	0,187

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dalam hasil penelitian ini valid.

- Beban Kerja

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Beban Kerja

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel
Beban Kerja	X1.1	0, 851	0,187
	X1.2	0, 671	0,187
	X1.3	0,714	0,187
	X1.4	0,753	0,187
	X1.5	0,709	0,187
	X1.6	0,721	0,187
	X1.7	0,768	0,187
	X1.8	0,761	0,187

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dalam hasil penelitian ini valid.

- Motivasi Kerja

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Motivasi Kerja

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel
Motivasi Kerja	X1.1	0,857	0,187
	X1.2	0,769	0,187
	X1.3	0,696	0,187
	X1.4	0,781	0,187
	X1.5	0,749	0,187
	X1.6	0,794	0,187
	X1.7	0,791	0,187
	X1.8	0,786	0,187

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dalam hasil penelitian ini valid.

b. Uji Reabilitas

Hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel kompensasi finansial, beban kerja dan motivasi kerja adalah pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompensasi Finansial	0,907
Beban Kerja	0,881
Motivasi Kerja	0,906

Sumber: Data yang diolah, 2022

Pada tabel 4.8 terlihat bahwa variabel kompensasi finansial, beban kerja dan motivasi kerja dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	110
Test Statistic	0,140
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,60

Sumber: Data yang diolah, 2022

Pada tabel 4.9 terlihat bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka $0,060 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial	0,489	2.045
Beban Kerja	0,489	2.045

Sumber: Data yang diolah, 2022

Pada tabel 4.10 yang dapat dilihat tolerance untuk variabel kompensasi finansial dan beban kerja sebesar 0,489 sedangkan nilai VIF adalah 2.045. Ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Kompensasi Finansial	0,612
Beban Kerja	0,051

Sumber: Data yang diolah, 2022

Pada tabel 4.11 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.612 dan 0.051 dan nilai signifikasinya lebih besar dari 0.05 yang artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12

Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(constant)	6.039	1,932	3,126	0,002
Kompensasi Finansial	0,500	0,069	0,542	7,193
Beban Kerja	0,347	0,073	0,360	4,770

Sumber: Data yang diolah, 2022

Pada tabel 4.12, terlihat bahwa beta pada variabel kompensasi finansial adalah 0,500 dan beban kerja adalah 0,347 Dan nilai signifikasinya dibawah 0,05 yang dimana memiliki arti hubungan variabelnya bersifat positif. Berikut model persamaan pada pengujian Analisis Regresi Berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,039 + 0,500(tx_1) + 0,347(tx_2)$$

5. Uji Kelayakan Model

a. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.13
Hasil Uji F

F	Sig
126,342	0,000

Sumber: Data yang diolah, 2022

Hasil pengujian tabel 4.13, terlihat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana hasil signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan sudah baik.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

R	R square	Adjust square	Std. Error of the estimate
0,838	0,703	0,697	2,634

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.14, menunjukkan bahwa pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjust square sebesar 0,697 atau 69,7% dengan sisanya 30,3% dipengaruhi faktor lain.

c. Uji T

Tabel 4.15
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta	
(constant)	6.039	1,932		3,126 0,002
Kompensasi Finansial	0,500	0,069	0,542	7,193 0,000
Beban Kerja	0,347	0,073	0,360	4,770 0,000

Sumber: Data yang diolah, 2022

Pada tabel 4.15, menunjukkan bahwa nilai sig yang dihasilkan untuk variabel kompensasi finansial adalah 0,000 sedangkan untuk beban kerja yang dihasilkan nilai 0,000 dan nilai t hitung pada variabel kompensasi finansial sebesar 7.193 dan beban kerja sebesar 4.770. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut

H1: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Gen Z. terhadap motivasi kerja Gen Z

H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja Gen Z.

6. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Generasi Z

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dan uji T yang dilakukan kompensasi finansial memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial yang diterima oleh generasi Z, maka semakin tinggi pola motivasi kerja yang dimiliki. Kompensasi finansial yang dimaksud tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup bonus, insentif, serta tunjangan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Generasi Z

Berdasarkan hasil uji T, variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,347. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami oleh karyawan generasi Z berperan penting dalam menentukan tingkat motivasi kerja mereka. Beban kerja yang terlalu berat, tekanan waktu yang tinggi, serta tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu dapat menurunkan motivasi kerja. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan meningkatkan semangat kerja serta kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Generasi Z secara simultan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,703. Artinya sebesar 70,3 % variasi motivasi kerja generasi Z dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesempatan pengembangan karir.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial yang diterima karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki. Kompensasi finansial yang adil, tepat waktu, dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mampu meningkatkan semangat, komitmen, serta keinginan karyawan generasi Z. Untuk berprestasi ditempat kerja.

2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan memiliki peranan penting dalam membentuk motivasi kerja. Beban kerja yang berlebihan dan tidak proposional dapat menurunkan motivasi, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja yang tersedia dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan kerja generasi Z.

3. Kompensasi finansial dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan Sebagian besar variasi motivasi kerja. Hal ini menegaskan bahwa motivasi generasi Z dipengaruhi oleh keseimbangan antara imbalan finansial yang diterima dan beban kerja yang dijalani.

B. Saran

- Perusahaan perlu menyusun kebijakan kompensasi yang lebih adil, transparan, dan sesuai kontribusi karyawan.
- Meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan Meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan komunikasi terkait beban kerja.
- Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja atau kepemimpinan untuk lain seperti lingkungan kerja atau kepemimpinan untuk memperkaya model penelitian.
- Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jumlah responden, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 10-32.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2020). *Compensation*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mondy, R. W. (2016). *Human resource management*. Boston: Pearson Education.
- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Putri, A. R., & Sari, D. P. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja generasi Z. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 145-156.
- Putri, N. A., & Setiawan, R. (2022). Work-life balance dan motivasi kerja generasi Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 55-66.
- Rahmawati, L. (2023). Beban kerja dan dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan muda. *Jurnal Psikologi Kerja*, 5(2), 88-97.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sanusi, A. (2016). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2012). *Analisis jalur untuk riset bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Sugiyono. (2010). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi industri. Surakarta: Harapan Press.