

e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>

Received: 24 Maret 2024, Revised: 22 April 2024, Publish: 18 Mei 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Generasi Z di Bekasi

Roza Amelia¹

¹Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, bacayuk01@gmail.com

Corresponding Author: Roza Amelia¹

Abstract: *The purpose of this research is to determine whether Generation Z employees' performance in Bekasi is influenced by leadership style, compensation, work environment, and work culture. The subjects selected for this research are Generation Z, aged 17 to 29, in Bekasi. This study used 160 Generation Z workers in Bekasi as a sample. The multiple linear analysis method is the research method used in this study. The results of this study indicate leadership style, and work culture, influence the performance of Generation Z employees in Bekasi. This study took the population only in Bekasi. Based on these limitations, further research related to Generation Z can be carried out by conducting a comparative study of Generation Z working in other area based on specific characteristics to develop this study. Besides that, it can add other variable that influence employee performance, especially for Generation Z workers.*

Keyword: *Organisation Culture, Leadership Style, Work Performance, Compensation, Work Environmental*

Abstrak: Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja karyawan generasi Z di Bekasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Subjek yang dipilih untuk penelitian ini merupakan generasi Z dengan rentang usia 17 sampai 29 tahun di Kota dan Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan 160 pekerja generasi Z di Kota dan Kabupaten Bekasi sebagai sampelnya. Metode analisis linear berganda merupakan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, dan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan generasi Z di Bekasi. Penelitian ini mengambil populasi hanya di Bekasi. Berdasarkan keterbatasan ini, maka pada penelitian selanjutnya terkait generasi Z dapat dilakukan dengan melakukan studi komparasi terhadap generasi Z yang bekerja di kota lainnya berdasarkan karakteristik tertentu sehingga studi ini dapat lebih berkembang. Disamping itu dapat menambahkan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan terutama pada pekerja generasi Z.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Banyak sekali aset yang ada di dalam suatu perusahaan, salah satu aset pentingnya adalah Sumber Daya Manusia. SDM sangat perlu untuk dikelola dengan baik agar bisa mencapai tujuan dan target dari perusahaan tersebut (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Bagian perusahaan yang mempunyai tanggung jawab dalam mengatur karyawan adalah seorang yang biasa disebut sebagai Human Resources Department atau HRD. HRD memiliki tugas seperti perencanaan SDM, mengorganisir karyawan, pengarahan serta pengendalian, pengembangan karyawan, dan lainnya (Damiana & Maroghy, 2021). Salah satu fungsi utama HRD yaitu memantau kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik, penghasilan serta omset dari perusahaan juga baik.

Pada suatu perusahaan, lingkungan kerja terdiri atas beberapa generasi yang berbeda, hal ini memiliki peran penting berkaitan dengan perkembangan manajemen sumber daya manusia (Kupperschmidt, 2000). Generasi berarti sekumpulan orang yang memiliki kesamaan usia, tahun kelahiran, lokasi serta pengalaman historis lainnya dimana hal tersebut memiliki hubungan yang mempengaruhi pertumbuhan sekumpulan orang tersebut. Dalam *generation theory* yang dikemukakan oleh (Codrington, 2004), generasi manusia dibagi berdasarkan tahun kelahiran. Generasi tersebut antara lain yaitu: generasi yang lahir pada tahun 1946 – 1964 yang disebut sebagai baby boomer, generasi yang lahir pada tahun 1965 – 1980 disebut sebagai generasi X, generasi yang lahir pada tahun 1981 - 1994 atau disebut juga sebagai generasi milenial atau generasi Y, generasi yang lahir pada tahun 1995 - 2010 yang disebut dengan generasi Z atau *i-generation* atau generasi *i-net*, dan generasi yang lahir pada tahun 2011 – 2025 disebut generasi *alpha*.

Generasi Z memiliki ciri-ciri yang cukup berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya (Bencsik dan Machova, 2016). Bahkan milenial yang merupakan angkatan sebelumnya berbeda secara signifikan dengan generasi Z (Stillman dan Stillman, 2017). Generasi ini suka berkolaborasi dalam melakukan pekerjaan (Ferri-Reed, 2010), fleksibel (Renfro, 2012), tanggap terhadap tantangan dan dimotivasi oleh pencapaian (Grafton, 2011), serta suka menelaah cara yang baru dalam menyelesaikan suatu masalah (Wiedmer, 2015). Perbedaan ini memunculkan tantangan baru bagi praktik manajemen dalam organisasi. Melalui Business 2 Community, Darleen DeRosa (2018) juga mengungkapkan bahwa semakin cepat perusahaan mulai bersiap untuk mengelola generasi Z maka semakin baik posisi mereka untuk bersaing di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Maka dari itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk memahami perilaku dan kebiasaan mereka. Setelah memahami perilaku dan kebiasaan generasi Z, diperlukan juga pemahaman akan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai yang diukur secara kuantitatif dan kualitatif dalam melaksanakannya pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins, 2006). Empat faktor yang meningkatkan kinerja karyawan generasi Z, yaitu kohesi sosial, berbagi informasi, visi, tujuan, dan tujuan bersama (Knapp, Weber, & Moellenkamp, 2017). Pada survei yang dilakukan penyebab utama stress pada karyawan adalah prospek kerja (Annur, 2022), selain itu mempunyai lingkungan kerja yang supportif mempunyai korelasi yang positif juga terhadap stres dan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan keuntungan dari perusahaannya, dan setiap karyawan pasti mempunyai harapan dapat dilindungi dan diperlakukan dengan baik di perusahaan. Namun faktanya, yang terjadi di lapangan dapat berbeda. Seperti yang dilansir oleh (Renaldi, 2022), banyak karyawan Twitter memilih untuk keluar setelah Twitter

dipimpin oleh Elon Musk. Musk meminta karyawannya untuk bekerja lebih lama dengan aturan pekerja yang baru. Sebanyak 42% memilih untuk keluar dari perusahaan raksasa tersebut. Pergantian pimpinan ini tentu saja membuat lingkungan kerja, budaya kerja serta gaya kepemimpinan yang berbeda, sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, bekerja lebih lama tanpa diikuti dengan kompensasi, dukungan sosial, dan gaya kepemimpinan yang cocok bisa menurunkan kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Farid, 2022), dukungan sosial dan kompensasi atau penghargaan mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan. Dan tentu saja kepuasan kerja ini berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja lebih ditingkatkan sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Nitisemito (2008:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sementara Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (1991:184-196), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.

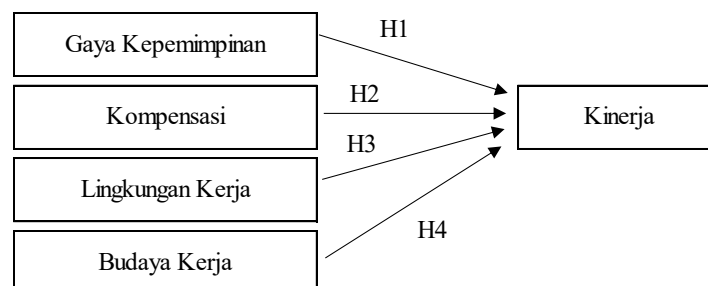
Oleh dari sebab itu, penulis menyimpulkan bahwa ada 4 (empat) variabel penting yang diperkirakan bisa mempengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan khususnya pada generasi Z. Keempat faktor tersebut yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja.

Berdasarkan hal tersebut, hipotesis dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- (1) H1: gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z.
- (2) H2: kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z.
- (3) H3: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z.
- (4) H4: budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dari tiap variabel dependen kepada variabel independen (Sugiyono, 2018). Model penelitian yang diuji di penelitian ini ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan data primer yang didapatkan melalui survei dengan cara mendistribusikan kuesioner pada responden yang berlokasi kerja di wilayah Kota Bekasi dan Kabupaten Bekasi. Waktu pengumpulan data primer yaitu dari bulan

Februari 2024 sampai dengan Maret 2024. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z. Generasi Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1995 sampai dengan tahun 2010 (Bencsik, Csikos & Juhaz, 2016) yang dimana pada 2024 berarti berusia 14-29 tahun. Dan menurut UU no 20 tahun 1999 yang dikeluarkan oleh Presiden Republik Indonesia yang menyatakan bahwa batas minimum usia produktif yang boleh bekerja ialah orang yang berusia 15 tahun (Indonesia, 1999). Oleh karenanya, populasi penelitian ini merupakan generasi Z yang sudah bekerja dan pernah bekerja dengan rentang usia 17-29 tahun, dan telah atau pernah bekerja selama sedikitnya tiga bulan sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Kriteria berupa minimal tiga bulan lama bekerja ditentukan karena menurut BrightHR (2019) pada masa percobaan kerja tersebut terdapat komunikasi yang intensif antara atasan dan karyawan, sehingga karyawan dapat menilai gaya kepemimpinan atasannya serta komunikasi internal perusahaan. Kriteria lainnya juga ditentukan sejalan dengan sasaran dari penelitian ini. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 159 responden. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel acak atau random sampling/ probability sampling.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena pengolahan data diambil dari data kuesioner yang disebar. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan penyelidikan melalui statistik dan pemrosesan data numerik (Sastypratiwi & Nyoto, 2020). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan variabel gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan budaya kerja (X4) sebagai variabel independen yang kemudian akan dicari tahu pengaruhnya terhadap variabel dependen dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan generasi Z (Y). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji statistik, yakni uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, hingga analisis regresi linear berganda. Analisis statistik ini dilakukan terhadap data yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti memakai program SPSS versi 29 sebagai alat pengolahan data dan juga untuk melakukan pengujian analisis data.

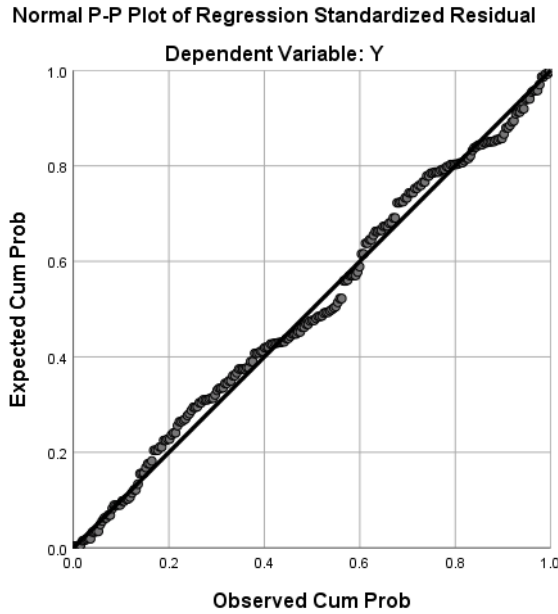
Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik survei menggunakan google form untuk mengumpulkan data. Menurut (Fadli, 2019), survei ialah metode penelitian yang di mana sampel diambil dari populasi dan kuesioner digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui sebuah data menyebar dengan normal atau tidak, kita memerlukan uji normalitas. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan P-plot. Penyebaran kuesioner dikatakan normal apabila tidak membentuk pola tertentu, dan bergerak mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011). Pada Gambar 2 titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan nilai residual dalam analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini terpenuhi dan berdistribusi normal.

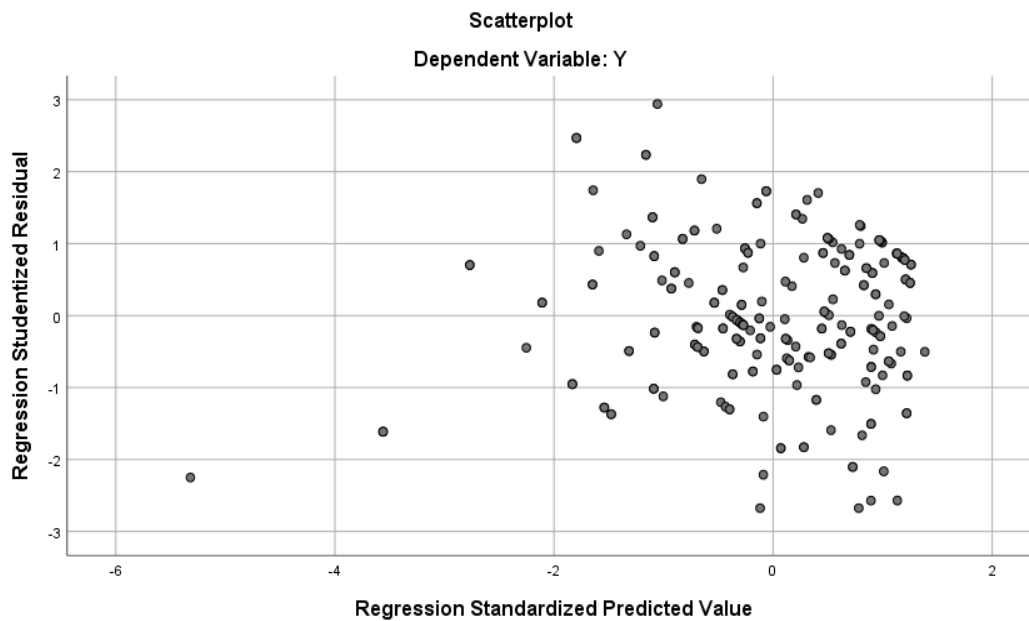


Gambar 2. P-plot Uji Normalitas

Uji Heterokedastisitas

Uji ini berfungsi untuk mencari apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Berdasarkan pernyataan yang dibuat oleh (ghozali, 2011), data dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas jika hasil dari *scatter plot* tidak membentuk sebuah pola tertentu (bergelombang, melebar lalu menyempit).

Gambar 3. Scatter plot Uji Heterokedastisitas



Pada Gambar 3 terlihat data yang telah diolah tidak membentuk sebuah pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan data lulus uji heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mencari tahu apakah variabel pertanyaan mengalami multikolinearitas atau tidak. Multikolinearitas dapat menyebabkan hasil regresi menjadi tidak akurat dan tidak dapat diandalkan. Oleh karena itu, penting untuk mendeteksi dan mengatasi multikolinearitas sebelum melakukan analisis regresi. Apabila bernilai tolerance < 0.10 dan nilai VIF < 10, variabel memiliki nilai tolerance < 0.10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolonearitas atau lolos uji multikolonearitas (ghozali, 2011). Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 9, maka dapat disimpulkan semua dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolonearitas atau variabel dinyatakan lolos uji.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF
1 X1	.489	2.044
X2	.455	2.198
X3	.334	2.991
X4	.557	1.795

Sumber: data olahan peneliti (2024)

Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Budaya kerja (X4), terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Y) pada perusahaan yang ada di Bekasi baik secara parsial maupun simultan dilakukan menggunakan multiple regression analysis model (model analisis regresi berganda). Dari hasil perhitungan maka didapatkan nilai konstanta α sebesar 10.978, koefisien X1 sebesar 0.176, X2 sebesar 0.29, X3 sebesar 0.46, dan X4 sebesar 0.605. Sehingga persamaan untuk model analisis regresi berganda dari penelitian ini:

$$Y = 10.978 + 0.176 X1 + 0.29 X2 + 0.46 X3 + 0.605 X4$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 10.978 dengan nilai positif, ini dapat diartikan bahwa dengan adanya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Budaya Kerja (X4), variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 10.9%.
2. Nilai koefisien beta variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.176, jika nilai variabel lain konstan dan nilai X1 mengalami peningkatan 1%, maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 17.6% begitu juga sebaliknya jika nilai variabel lain konstan dan variabel X1 mengalami penurunan 1% maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 17.6%.
3. Nilai koefisien beta variabel Kompensasi (X2) sebesar 0.029, jika nilai variabel lain konstan dan nilai X2 mengalami peningkatan 1%, maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2.9 % begitu juga sebaliknya jika nilai variabel lain konstan dan variabel X2 mengalami penurunan 1% maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 2.9 %.
4. Nilai koefisien beta variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.046, jika nilai variabel lain konstan dan nilai X3 mengalami peningkatan 1%, maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 4.6% begitu juga sebaliknya jika nilai variabel lain konstan dan variabel X3 mengalami penurunan 1% maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 4.6%.
5. Nilai koefisien beta variabel Budaya Kerja (X4) sebesar 0.605, jika nilai variabel lain konstan dan nilai X4 mengalami peningkatan 1%, maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami

peningkatan sebesar 60.5% begitu juga sebaliknya jika nilai variabel lain konstan dan variabel X4 mengalami penurunan 1% maka variabel Kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 60.5%.

Uji f

Dalam sebuah penelitian, untuk mencari tahu apakah variabel dependen secara bersama-sama dipengaruhi variabel independen, maka dilakukanlah uji f. Uji f dilakukan menggunakan model regresi linear berganda. Jika nilai signifikan < 0,05, maka variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (ghozali, 2011).

Pada tabel 1, nilai f hitung sebesar 47.769 > nilai f tabel yaitu 2.43 dan nilai sig 0.000 < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z.

Tabel 1. Hasil Uji F

Model	Sum	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3021.070	4	755.268	47.769	.000 ^b
Residual	2434.867	154	15.811		
Total	5455.937	158			

Sumber : data olahan peneliti (2024)

Tabel 2. Hasil Uji t

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
10.978	2.296		4.782	.000
.176	.105	.128	1.668	.000
.029	.065	.035	.441	.660
.046	.078	.054	.585	.560
.605	.072	.602	8.339	.000

Sumber : data olahan peneliti (2024)

Uji t

Uji t berguna untuk mencari tahu seberapa besar hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara individu.

Variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh apabila mempunyai nilai probabilitas lebih >0,05 (Ghozali, 2011). Nilai t table untuk penelitian ini sebesar 1.655. Berdasarkan Tabel 2, nilai t hitung variable Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1.668 > t table 1.655 dan nilai sig yaitu 0.097 > 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variable gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga nilai t hitung variable Budaya Kerja (X4) sebesar 8.339 > t table 1.655 dan nilai sig yaitu 0.000 < 0.05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variable budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu untuk nilai t hitung dan sig variable Kompensiasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung < t table atau sig > α maka Ha ditolak dan H0 diterima yang berarti kedua variable ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi Z.

Uji R²

Uji *R square* berfungsi untuk mencari tahu seberapa kuat kemampuan model penelitian menjelaskan variabel dependen. Jika *r*² mempunyai nilai yang kecil atau mendekati 0, dapat disimpulkan kemampuan variabel independen terbatas, begitu juga sebaliknya (ghozali, 2011).

Tabel 3. Hasil uji R Square

Model	R	R Square	Std. Error
Y	.744 ^a	.554	3.97628

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Sumber: data olahan peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3, nilai *R square* sebesar 0.554 atau 55.4 % . Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan budaya Kerja (X4) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 55.4% sedangkan sisanya 44.6% yaitu dijelaskan oleh varibel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan hasil pengujian uji F, ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan generasi Z. Pada pengujian uji t, ditemukan bahwa secara individu, variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja juga mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Hal ini terlihat pada nilai signifikansi gaya kepemimpinan dalam uji t adalah 0.000, begitu juga nilai uji t untuk variabel budaya kerja sebesar 0.000.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan generasi z di perusahaan yang ada di Bekasi. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang diterapkan oleh atasan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Danang Setya Ramadhani (2016), Cahyo Adi Nugroho (2015), dan Galih Aryo Nimpuno (2015). Danang Setya Ramadhani (2016) meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)“. Hasil penelitian Danang Setya Ramadhani (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Cahyo Adi Nugroho (2015) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta“. Hasil penelitian Cahyo Adi Nugroho (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Galih Aryo Nimpuno (2015) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta“. Hasil penelitian Galih Aryo Nimpuno (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Selain itu hal ini sejalan dengan pendapat Supriyadi dan Guno (Triguno, 2008: 21) bahwa budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. serta mendukung penelitian yang telah .

Sementara itu untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan generasi Z. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya oleh Saputra, A.A.(2022), Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019), Hasibuan, S. M. (2018). tetapi mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Pasaribu, S.E. (2019), Arianto,D.A.N. (2013).

Bagi generasi Z yang saat ini berada dalam persaingan yang ketat, menjadikan kompensasi dan lingkungan kerja menjadi variabel yang tidak terlalu berpengaruh pada peningkatan kinerja. Dari penelitian ini dapat disimpulkan Generasi Z lebih membutuhkan sosok pemimpin teladan dengan gaya kepemimpinan yang baik yang dapat menjadi contoh baik dalam bekerja maupun dalam bersikap dan budaya kerja yang mengedepankan kestabilan dan keharmonisan sehingga dapat memaksimalkan potensi dan kreatifitas.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan area sample dan menambahkan variable lain agar hasil penelitian menjadi lebih efektif.

REFERENSI

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2023). Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan: tinjauan literatur. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 171-182.
- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1-9.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(01), 24-33.