

THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON THE PRODUCTIVITY OF GENERATION Z EMPLOYEES IN THE PRODUCTION DIVISION OF PT TAEKWANG INDUSTRIAL INDONESIA

Mutqi Sopiawadi¹ Revita Maulida Putri²

¹STIE Sutaatmadja Subang, Indonesia

²STIE Sutaatmadja Subang, Indonesia

revitamaulidap@gmail.com¹ mutqi@stiesa.ac.id²

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 12-01-2026

Tgl. Diterima : 12-01-2026

Tersedia Online : 30-05-2026

Keywords:

*Job Satisfaction,
Productivity, Generation Z,
PT Taekwang Industrial
Indonesia.*

ABSTRACT

In the era of globalization and intense industrial competition, human resources are a key factor in organizational success. PT Taekwang Industrial Indonesia, Subang, has experienced a decline in employees from over 40,000 to 27,375 in 2023 and a high turnover rate of young workers (18.7%). This highlights the urgency of examining job satisfaction as a determinant of Generation Z employees' productivity.

*This study applied a quantitative descriptive-
verificative design with 35 Generation Z respondents from the Production Division. Data were collected using a Likert-scale questionnaire (8 items for job satisfaction and 5 items for productivity) and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression, and t-tests using SPSS 25.*

The results indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on productivity. The coefficient of determination (R^2) of 0.332 shows that job satisfaction contributes 33.2% to employee productivity, while 66.8% is influenced by other factors. Thus, the higher the job satisfaction, the higher the productivity achieved. The implication of this study emphasizes the need for the company to strengthen aspects of job satisfaction such as compensation, work environment, and career opportunities to reduce turnover and increase productivity.

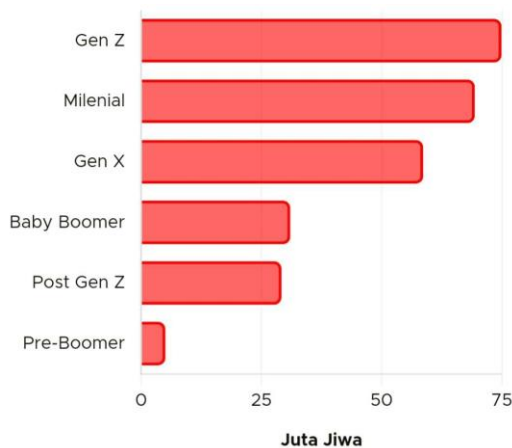
PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja saat ini menjadi isu strategis di seluruh dunia, khususnya pada industri manufaktur yang menghadapi tekanan akibat globalisasi, perkembangan teknologi, serta perubahan karakter tenaga kerja. keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mengelola modal dan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya

manusia (SDM). SDM kini tidak hanya dipandang sebagai tenaga pelaksana, tetapi telah menjadi aset strategis yang berperan dalam menentukan arah perkembangan dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan produktivitas tidak cukup hanya dengan investasi mesin atau teknologi, melainkan juga harus disertai dengan pengelolaan SDM yang efektif.

Salah satu tantangan besar yang dihadapi industri saat ini adalah perubahan demografis tenaga kerja. Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997–2012, mulai mendominasi dunia kerja. Generasi Z dikenal sebagai kelompok yang sangat erat kaitannya dengan teknologi dan digitalisasi.

Gambar 1.1
Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023)



Sumber: (BPS, 2023)

Dilihat dari data grafik di atas Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Sensus Penduduk 2020 bahwa dominasi Gen Z menunjukkan kelompok ini akan menjadi tenaga kerja utama di masa depan, dengan karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Perbedaan ini membawa peluang sekaligus tantangan bagi dunia kerja dan perusahaan dalam mengelola kepuasan serta produktivitas karyawan.

Jika dibandingkan dengan Generasi milenial. Menurut Robbins & Judge (2017), generasi milenial cenderung lebih stabil, memiliki loyalitas lebih tinggi, serta mampu bertahan meskipun menghadapi rutinitas kerja pabrik. Mereka menilai stabilitas kerja sebagai sesuatu yang

penting dan bersedia menyesuaikan diri dengan pola kerja konvensional (Mangkunegara, 2017). Salah satu karyawan milenial PT Taekwang yang telah bekerja lebih dari tujuh tahun. Mengungkapkan bahwa stabilitas kerja dan kepastian penghasilan membuatnya bertahan, meskipun rutinitas kerja pabrik terkadang monoton. Kondisi ini menunjukkan bahwa loyalitas dan rasa aman menjadi faktor utama yang membuat karyawan milenial lebih stabil dibandingkan generasi yang lebih muda. Sebaliknya, Generasi Z lebih kritis, lebih cepat merasa jenuh serta lebih mudah melakukan job hopping apabila tidak menemukan kepuasan kerja terutama yang usianya masih muda, biasanya cepat bosan. Jika merasa pekerjaannya monoton atau kurang nyaman, mereka tidak segan untuk keluar dan mencari tempat lain. Artinya generasi z mulai memasuki dunia kerja hal ini terlihat pada salah satu perusahaan manufaktur sepatu terbesar di Indonesia yaitu PT Taekwang Industrial Indonesia Subang.

Tabel 1.1
Profil PT Taekwang Industrial Indonesia (TKG Indonesia)

Aspek	Data
Lokasi	Subang, Jawa Barat, Indonesia
Tahun Pendirian	2013
Jumlah Karyawan (2024)	29.374 karyawan
Produksi Tahunan	22.851.000 pasang sepatu
Persentase Produksi Global	27% dari total produksi TKG Group

Merek Utama	Nike
-------------	------

Sumber: Situs resmi PT Taekwang Industrial Indonesia (2024)

Tabel 1.1 Menunjukkan bahwa PT Taekwang Industrial Indonesia merupakan perusahaan manufaktur dengan skala operasional yang sangat besar dan peran strategis dalam rantai pasok global, khususnya sebagai mitra utama merek internasional seperti Nike. Lokasinya yang berada di Subang, Jawa Barat, mendukung efisiensi logistik dan perekrutan tenaga kerja lokal. Dengan jumlah karyawan mencapai lebih dari 29 ribu orang dan volume produksi tahunan lebih dari 22 juta pasang Sepatu. Perusahaan ini sebelumnya mempekerjakan lebih dari 40.000 karyawan, namun jumlah tersebut menurun menjadi 29.374 karyawan pada tahun 2024. Dari jumlah tersebut, sekitar 65% adalah karyawan muda di bawah usia 30 tahun, yang sebagian besar termasuk Generasi Z. Divisi Produksi menjadi pusat aktivitas utama, sehingga produktivitas karyawan di bagian ini sangat menentukan kelancaran operasional dan kualitas produk. Namun, perusahaan menghadapi tantangan berupa tingginya tingkat turnover, khususnya di kalangan karyawan muda.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan yaitu kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang tinggi, semangat kerja yang stabil, dan kinerja yang optimal. Artinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan mereka akan lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu merancang dan mengimplementasikan berbagai

program yang dapat meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Program-program ini bisa mencakup pengembangan karier yang berkelanjutan, pemberian penghargaan atas prestasi yang telah dicapai, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung (Hassan, 2022).

Tabel 1.2
Faktor Kepuasan Kerja Generasi Z

Aspek	Data
Kompensasi & Benefit	Gaji, bonus, fasilitas kesehatan
Hubungan Sosial	Hubungan dengan atasan dan rekan kerja
Lingkungan Kerja	Fisik tempat kerja, keamanan, kenyamanan
Kesempatan Pengembangan	Pelatihan, promosi, karier
Apresiasi & Pengakuan	Penghargaan atas kinerja, umpan balik

Sumber: Robbins & Judge (2020); Hasibuan (2014); Hassan (2022).

Tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bagi Generasi Z dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling melengkapi. Aspek kompensasi seperti gaji, bonus, dan fasilitas kesehatan menjadi perhatian utama karena berkaitan langsung dengan kebutuhan hidup dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, interaksi sosial yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja turut menentukan tingkat kenyamanan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan layak juga menjadi faktor penting karena Generasi Z cenderung memilih

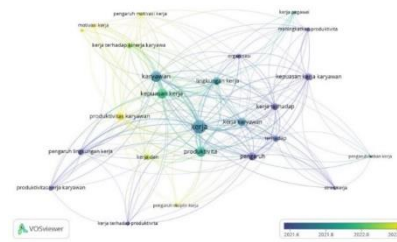
tempat kerja yang mendukung produktivitas dan kesehatan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra & Dewi (2021) meneliti perusahaan manufaktur di Jawa Tengah dengan menggunakan metode kuantitatif survei pada 120 responden. Hasil penelitian mereka menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin besar pula kontribusi karyawan terhadap pencapaian target produksi.

Wulandari (2020) melakukan penelitian di sektor jasa, tepatnya pada industri perhotelan dengan 95 responden. Penelitian tersebut juga menunjukkan hasil serupa, yaitu kepuasan kerja berhubungan positif dengan produktivitas pegawai. Perbedaan konteks industri memperlihatkan bahwa faktor kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh positif tidak hanya pada sektor manufaktur, tetapi juga jasa.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap Generasi Z di sektor manufaktur, khususnya pada PT Taekwang Industrial Indonesia Subang. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak menyoroti sektor jasa atau industri kreatif. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti kondisi nyata di lapangan, yaitu tingginya jumlah tenaga kerja Generasi Z yang mulai mendominasi perusahaan, dengan karakteristik, ekspektasi, dan pola kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya.

Gambar 1.1
Hasil Vosviewers



Sumber: Data Diolah VOSviewer, 2025

Gambar 1.1 VOSviewer di atas merepresentasikan keterhubungan antar konsep penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), dengan fokus utama pada isu kepuasan kerja, motivasi, produktivitas, dan lingkungan kerja. Kata kunci seperti *kerja*, *kepuasan kerja*, serta *produktivitas* menempati posisi sentral dalam jaringan, yang mengindikasikan bahwa tema-tema tersebut merupakan objek kajian dominan dalam literatur. Visualisasi di atas menegaskan bahwa isu kepuasan kerja dan produktivitas telah menjadi fokus kajian penting, namun belum banyak penelitian yang menyoroti secara spesifik konteks generasi tertentu, seperti Generasi Z dalam industri manufaktur, yang justru saat ini mulai mendominasi dunia kerja.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia?
2. Bagaimana tingkat produktivitas karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia?
3. Sejauh mana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan

Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia?

dengan karakteristik dan kebutuhan generasi muda.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

1. Menambah wawasan dalam pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menjelaskan kaitan antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan
2. Menjadi referensi ilmiah bagi peneliti lainnya yang tertarik meneliti isu serupa dalam lingkup industri manufaktur, terutama yang melibatkan generasi muda seperti Generasi Z.

Manfaat Praktis

1. Memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT Taekwang Industrial Indonesia dalam merancang upaya peningkatan produktivitas yang berlandaskan pada kepuasan kerja karyawan.
2. Menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia yang lebih sesuai

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2020) dalam buku (Ekawati & Nasution, 2025) Manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan ilmu yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Ia menegaskan bahwa pengelolaan SDM menekankan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling menguntungkan. Menurut Dessler, 2020 Menjelaskan bahwa manajemen SDM melibatkan aktivitas untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan pegawai yang berkinerja tinggi. Dalam konteks organisasi publik seperti lembaga pendidikan, pengelolaan SDM tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga harus memastikan adanya keselarasan antara kompetensi individu dan kebutuhan masyarakat.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kondisi kerja yang efisien, artinya mampu memanfaatkan sumber daya secara hemat tanpa pemborosan, serta efektif, yaitu memastikan setiap tenaga kerja mampu menghasilkan output sesuai dengan target organisasi. Lebih jauh, orientasi manajemen SDM tidak hanya sebatas pada kepentingan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis, tetapi juga menyentuh kepentingan individu karyawan, seperti kepuasan,

kesejahteraan, dan pengembangan karier, serta memberi manfaat bagi masyarakat luas melalui terciptanya tenaga kerja yang produktif, kompetitif, dan berdaya saing tinggi.

Kepuasan kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2011:110), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki perasaan senang, puas, atau sikap positif terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja timbul ketika pekerjaan yang dijalani sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai pribadi seorang karyawan juga menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya menyangkut perasaan puas terhadap satu aspek tertentu, seperti gaji atau promosi, melainkan mencakup keseluruhan pengalaman kerja, mulai dari hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, peluang pengembangan diri, hingga penghargaan yang diterima. Jika karyawan menilai pengalaman kerjanya secara keseluruhan positif, maka mereka akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila terdapat kesenjangan antara harapan dengan kenyataan di tempat kerja, maka hal tersebut akan memunculkan ketidakpuasan.

Produktivitas

Menurut Hasibuan (2008:126), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan yang digunakan dalam proses kerja. Produktivitas tidak hanya sekadar menghitung banyaknya hasil yang diperoleh, tetapi juga mengukur sejauh mana hasil tersebut sepadan dengan

sumber daya yang dikeluarkan, baik berupa tenaga kerja, waktu, biaya, maupun bahan baku. Jika output yang dihasilkan lebih besar dibandingkan dengan input yang digunakan, maka produktivitas dianggap meningkat, yang berarti organisasi mampu bekerja lebih efisien dan efektif. Sebaliknya, apabila jumlah hasil yang diperoleh tidak sebanding atau bahkan lebih kecil dari input yang dipakai, maka produktivitas dianggap menurun. Produktivitas merupakan indikator penting dalam menilai kualitas pengelolaan sumber daya manusia maupun faktor produksi lainnya. Tingginya produktivitas menunjukkan adanya efisiensi penggunaan tenaga kerja, keterampilan, teknologi, serta manajemen yang baik. Oleh karena itu, produktivitas bukan hanya menyangkut kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas dan kemampuan organisasi untuk menghasilkan output secara berkelanjutan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai energi pendorong yang membuat karyawan berperilaku sesuai arah yang diinginkan perusahaan agar tujuan organisasi tercapai. Menurut Mangkunegara (2017:126), motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk berperilaku terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menekankan bahwa motivasi bukan hanya sekadar dorongan internal, tetapi juga kekuatan yang mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan kebutuhan organisasi. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai

tujuan. Artinya, motivasi kerja tidak hanya menentukan seberapa besar upaya yang dikeluarkan karyawan, tetapi juga bagaimana usaha tersebut diarahkan dan dipertahankan dalam jangka waktu tertentu.

Generasi Z

Menurut Chicca dan Shellenbarger (2021), Generasi Z adalah kelompok individu yang lahir pada rentang tahun 1995 hingga 2012, yang tumbuh pada era ketika teknologi digital sudah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari. Generasi ini memiliki keterampilan tinggi dalam menggunakan perangkat digital, media sosial, serta akses informasi yang cepat. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Gen Z menunjukkan preferensi kuat terhadap lingkungan kerja yang suportif, kolaboratif, serta berbasis teknologi. Selain itu, mereka menuntut keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance) sehingga tidak hanya mengejar aspek finansial, tetapi juga nilai-nilai non-material dalam pekerjaan.

Karakteristik ini menjadikan Generasi Z unik dibandingkan generasi lain di dunia kerja. Mereka lebih menghargai fleksibilitas, kesempatan untuk belajar, serta lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan diri. Jika perusahaan tidak mampu menyediakan ruang yang sesuai dengan ekspektasi mereka, maka Gen Z cenderung mengalami ketidakpuasan dan berpotensi untuk melakukan turnover. Dengan demikian, keberadaan Generasi Z menuntut perusahaan untuk merancang strategi manajemen SDM yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan agar dapat mempertahankan loyalitas

sekaligus meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahlu

N	Peneli O ti & Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Tarigan et al. (2022)	Total Reward System, Job Satisfaction and Employee Productivity among Indonesian Gen Z Workers	X: Total reward & kepuasan kerja Y: Produktivitas kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem reward total terhadap kepuasan kerja dan produktivitas generasi Z di perusahaan
2	Dini & Chou (2024)	Job Satisfaction and Performance of Generation Z Employees	X: Kepuasan kerja Y: Produktivitas (performance)	Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan performansi kerja Gen Z, khususnya di sektor jasa dan teknologi
3	Suprayogi et al. (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT	X: Kepuasan kerja Y: Produktivitas kerja	Kompensasi dan Lingkungan kerja sebagai aspek kepuasan kerja

		Nikkatsu Electric Works Bandung		berpengaruh besar terhadap produktivitas karyawan manufaktur
4	Andini & Prasetyo (2021)	Kepuasan Kerja dan Produktivitas pada Karyawan Pabrik Garmen Generasi Z	X: Kepuasan Kerja Y: Produktivitas	Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi produktivitas. Relevan untuk karyawan generasi muda di sektor padat karya
5	Wijaya et al. (2020)	The Role of Job Satisfaction	X: Job Satisfaction Y: Employee productivity	Penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas di perusahaan manufaktur besar



Sumber: Diolah peneliti

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, termasuk semangat kerja tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, serta peningkatan kinerja.

Bagi Generasi Z, faktor-faktor tersebut menjadi semakin penting karena mereka memiliki ekspektasi kerja yang lebih tinggi dibanding generasi sebelumnya. Jika kepuasan kerja mereka terpenuhi, maka karyawan Gen Z akan lebih termotivasi dan berkontribusi secara optimal terhadap produktivitas organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menyebabkan rendahnya komitmen dan kecenderungan untuk berpindah kerja.

Produktivitas kerja yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini mencakup indikator seperti kuantitas hasil kerja, kualitas pekerjaan, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas. Penelitian ini

Kerangka Pemikiran

Bagan 2.1

Kerangka Pemikiran

bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepuasan kerja sebagai variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia

Kerangka di atas akan digunakan untuk mengembangkan hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia.

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang diajukan peneliti untuk diuji. Hipotesis dibangun berdasarkan kajian teori, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu, yang menjelaskan adanya dugaan hubungan kausal antara dua variabel dalam penelitian ini, yaitu kepuasan kerja (variabel independen/X) dan produktivitas kerja (variabel dependen/Y). Maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- Hipotesis Alternatif (H_1): Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z di divisi produksi PT Taekwang Industrial Indonesia.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Fokus penelitian diarahkan pada karyawan yang bekerja di divisi produksi, karena bagian ini menjadi pusat utama aktivitas perusahaan dan paling terdampak oleh isu produktivitas.

Unit Analisis

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia, Subang, Jawa Barat.

Metodelogi Penelitian

Metodelogi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sudaryana & Agusiady (2022), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih menekankan analisis data numerik (angka) yang diolah menggunakan metode statistik. Pendekatan kuantitatif pada dasarnya dilakukan melalui penelitian inferensial (pengujian hipotesis) dan penarikan kesimpulan berdasarkan probabilitas kesalahan dalam menolak hipotesis nol.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Rizka Zulfikar, 2024) Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang berfokus pada pengumpulan data dalam bentuk angka untuk menjelaskan suatu fenomena secara objektif. Pendekatan ini digunakan karena mampu memberikan gambaran yang terukur dan terstruktur terhadap hubungan antarvariabel yang diteliti.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut (Karimuddin et al., 2022), data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh individu, organisasi, lembaga, atau

institusi dari objek penelitian yang menjadi sumber utama informasi yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Generasi Z di divisi produksi PT Taekwang Industrial Indonesia Subang, serta dilengkapi dengan wawancara singkat.

Menurut (Karimuddin et al., 2022), data sekunder merupakan data yang bersumber dari pihak lain atau sumber tidak langsung, seperti lembaga, organisasi, atau instansi yang datanya telah tersedia sebelumnya dan dapat dimanfaatkan sesuai kebutuhan penelitian, yang relevan dengan kepuasan kerja, produktivitas, serta karakteristik Generasi Z.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Machali, 2021) Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sumber data yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Populasi mencakup individu, kelompok, lembaga, maupun peristiwa yang dijadikan dasar dalam pengambilan data penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia. Berdasarkan struktur ketenagakerjaan perusahaan, terdapat dua kategori utama status karyawan, yaitu karyawan tetap dan karyawan paruh waktu (*part-time*). Kedua kelompok ini memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi masa kerja, beban kerja, maupun keterlibatan dalam organisasi.

Namun, penelitian ini difokuskan pada karyawan tetap Generasi Z, dengan pertimbangan bahwa karyawan tetap memiliki beban kerja yang lebih stabil, jam kerja yang konsisten, serta keterikatan yang lebih tinggi terhadap perusahaan dibandingkan karyawan paruh waktu. Hal ini dipandang lebih relevan dalam mengukur hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas, karena variabel-variabel yang diteliti lebih melekat pada kondisi kerja jangka panjang yang dialami karyawan tetap.

Karyawan paruh waktu (*part-time*) tetap diakui keberadaannya sebagai bagian dari sistem ketenagakerjaan perusahaan. Akan tetapi, karena keterlibatan dan tanggung jawab mereka berbeda dengan karyawan tetap, maka penelitian ini tidak menjadikan mereka sebagai responden utama.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut (Machali, 2021) Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu untuk mewakili keseluruhan populasi. Sampel dipilih berdasarkan pertimbangan agar dapat mencerminkan kondisi populasi secara tepat dan memberikan data yang akurat bagi penelitian. Adapun Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah berusia 18–27 tahun yang termasuk Generasi Z (kelahiran 1997–2012), aktif bekerja di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia; dan memiliki masa kerja minimal enam bulan agar dapat menilai kepuasan serta produktivitasnya secara objektif.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer dari responden yang merupakan karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang telah dirancang. Kuesioner biasanya digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang terstruktur.

Tabel 3.1

Tabel Operasional Variabel

Variabel	definisi	Dimensi	indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X)	Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, mencerminkan sejauh mana seseorang merasa senang, nyaman, dan terpenuhi	Komponensi Hubungan Sosial Super visi/ atasan	Kesesuaian gaji dengan beban kerja : kepuasan terhadap tunjangan/inseentif Hubungan Kerja harmonis dengan rekan; Kerjasama tim	Likert (1-5)

	kebutuhannya dalam bekerja (Robbins, 2011; Mangkunegara, 2017).	Lingkungan kerja	Dukungan, arahan, dan perhatian dari atasan	
		Apresiasi & pengakuan	Kenyamanan, keamanan, dan fasilitas kerja	
			Pengakuan atas prestasi kerja; umpan balik konstruktif	
Produktivitas kerja (Y)	Perbandingan antara hasil kerja (output) dengan input yang digunakan, mencakup kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja (Hasibuan, 2011)	Kuantitas kerja	jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target	Likert (1-5)
		Kualitas kerja	ketelitian, minim kesalahan, sesuai standar kualitas penyelesaian pekerjaan sesuai	

	an, 2008; Dessler, 2011)	Efisiensi waktu	tenggat waktu	
		Inisiatif & tanggung jawab	pemanfaatan waktu dan sumber daya secara efektif	
			kesadaran tanggung jawab dan inisiatif dalam pekerjaan	

Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi Sederhana dan uji hipotesis.

Tabel 3.2

Bobot Kriteria Penilaian

Skor	Kriteria
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah, 2025

Jawaban responden dari setiap pertanyaan diberikan skor berdasarkan dari kriteria diatas. Kemudian, untuk mengetahui kelas interval dari masing-masing variabel, maka dapat dihitung melalui nilai kuesioner yang tertinggi dan terendah.

Dengan demikian, cara menghitungnya sebagai berikut:

$$\text{Rentang nilai} = (\text{jumlah responden} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{skor tertinggi}) - (\text{jumlah responden} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{skor terendah}) \div \text{jumlah kriteria}$$

1. Variabel X (Kepuasan Kerja)

Total kuesioner tertinggi : $35 \times 8 \times 5 = 1400$

Total kuesioner terendah : $35 \times 8 \times 1 = 280$

Kemudian nilai kuesioner tertinggi dan terendah tersebut diselisihkan lalu di bagi 5, maka :

$(1400 - 280 \div 5 = 224)$, sehingga diperoleh nilai 224 yang merupakan rentang nilai dari masing-masing kelas interval untuk variabel Variabel X (Kepuasan Kerja)

Tabel 3.3

Interval untuk variabel Kepuasan Kerja (X).

Skor	Keterangan
280 - 504	Sangat Tidak Setuju
505 - 728	Tidak Setuju
729 - 952	Netral
953 - 1176	Setuju
1177 - 1400	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah, 2025.

2. Variabel Y (Produktivitas Karyawan)

Total kuesioner tertinggi : $35 \times 5 \times 5 = 875$

Total kuesioner terendah : $35 \times 5 \times 1 = 175$

Kemudian nilai kuesioner tertinggi dan terendah tersebut diselisihkan lalu di bagi 5, maka :

$(875 - 175 \div 5 = 140)$, sehingga diperoleh nilai 140 yang merupakan rentang nilai dari masing-masing kelas interval untuk variabel Y (Produktivitas Karyawan)

Tabel 3.4

Interval untuk variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Skor	Keterangan
175 – 315	Sangat Tidak Setuju
316 – 456	Tidak Setuju
457 – 597	Netral
598 – 738	Setuju
739 – 875	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah, 2025

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut (Machali, 2021), validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam menggambarkan konsep yang ingin diketahui oleh peneliti. Jika instrumen yang digunakan tidak valid, maka data yang diperoleh pun tidak akan mewakili kondisi sebenarnya dari objek penelitian.

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Kuesioner Mengenai Kepuasan Kerja (X)

N O	Item	Corrected Item-Total Correlation / r Hitung	r Tabe n	Keteranga n
1	X1.1	0.689	0.334	Valid
2	X1.2	0.686	0.334	Valid
3	X1.3	0.726	0.334	Valid
4	X1.4	0.597	0.334	Valid
5	X1.5	0.725	0.334	Valid
6	X1.6	0.720	0.334	Valid
7	X1.7	0.813	0.334	Valid
8	X1.8	0.593	0.334	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 3.5 uji validitas pada instrumen pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X) menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,334). Artinya, setiap indikator yang digunakan pada variabel X dinyatakan valid.

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Mengenai Produktivitas Karyawan (Y)

N O	Item	Corrected Item-Total Correlation / r Hitung	r Tabe n	Keteranga n
1	X1.1	0.838	0.334	Valid
2	X1.2	0.772	0.334	Valid
3	X1.3	0.667	0.334	Valid
4	X1.4	0.745	0.334	Valid

5	X1. 5	0.611	0.334	Valid
---	----------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.6 uji validitas pada instrumen pernyataan variabel Produktivitas Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,334). Dengan demikian, semua indikator pada variabel Y dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut (Machali, 2021), uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang sama. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha sebagai dasar penilaiannya. Instrumen dianggap reliabel apabila memperoleh nilai alpha di atas 0,60, karena nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan di dalam instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai dan dapat dipercaya.

Tabel 3.7

Rekapitulasi Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	0,845	0,70	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,784	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas di peroleh nilai Cronbach Alpha untuk variabel Kepuasan Kerja (X) sebesar 0,845. Nilai tersebut lebih besar dari batas ketentuan 0,70. Sehingga dapat di simpulkan bahwa instrument pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel dan konsisten digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Sementara untuk variabel produktivitas karyawan (Y), di peroleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,784. Hal ini menunjukkan bahwa instrument pada variabel produktivitas karyawan memiliki reabilitas yang baik, sehingga dapat di gunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian yang diperoleh dari responden. Analisis ini berfungsi untuk menjelaskan karakteristik dasar data seperti jumlah responden, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, serta standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat mengetahui kecenderungan data dan tingkat penyebaran respon sebelum dilakukan uji lanjutan. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel atau grafik agar lebih mudah dipahami dan dianalisis (Machali, 2021)

Uji Asumsi Klasik

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:137), uji asumsi klasik merupakan rangkaian pengujian yang dilakukan dalam analisis regresi untuk memastikan kelayakan model. Apabila hasil pengujian terpenuhi, maka model regresi yang digunakan dapat dikatakan linear, tidak bias, serta memiliki sifat konsisten. Uji Menurut

Riyanto dan Hatmawan (2020:137), uji asumsi klasik merupakan rangkaian pengujian yang dilakukan dalam analisis regresi untuk memastikan kelayakan model. Apabila hasil pengujian terpenuhi, maka model regresi yang digunakan dapat dikatakan linear, tidak bias, serta memiliki sifat konsisten. Uji asumsi klasik berfungsi untuk menjamin bahwa model regresi menghasilkan estimasi yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian dapat dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk Test, serta dapat diperkuat dengan analisis grafik P-P Plot. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ (Riyanto & Hatmawan, 2020).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi terdapat perbedaan besar-kecilnya varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika residual memiliki varian yang sama, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian residual berbeda-beda, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya berada dalam keadaan homoskedastisitas, atau dengan kata lain tidak mengalami heteroskedastisitas. Dalam praktiknya, data cross-section sering kali menunjukkan gejala heteroskedastisitas karena data tersebut menggabungkan berbagai unit pengamatan dengan karakteristik dan ukuran yang berbeda-beda (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah dugaan yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau ditolak berdasarkan data empiris. Menurut (Machali, 2021), pengujian hipotesis bertujuan untuk melihat hubungan atau pengaruh antarvariabel yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis dilakukan melalui uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan koefisien determinasi (R^2).

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji signifikansi konstanta maupun variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji t. Uji ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual dalam model regresi (Umar, 2011: 132).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Uji t ini digunakan untuk mengukur sejauh mana sebuah variabel bebas secara individual mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat.

1. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% dengan signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara individual.
2. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% dengan

signifikansi > 0,05 maka variabel bebas tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara individual.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

(Sahir, 2022) Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi yang terjadi pada variabel terikat. Nilai R² memberi gambaran seberapa baik model regresi menjelaskan perubahan yang muncul pada variabel yang diteliti.

Jika nilai R² mendekati 0, itu berarti variabel-variabel bebas hanya memberikan sedikit sekali kontribusi terhadap perubahan variabel terikat. Sebaliknya, apabila nilai R² semakin mendekati 100%, maka pengaruh seluruh variabel bebas dalam model semakin kuat dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Rumus dasar untuk menghitung Koefisien determinasi :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

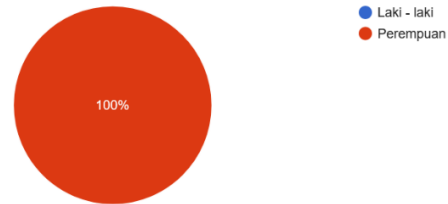
Keterangan:
 KP : koefisien determinasi
 r² : nilai koefisien korelasi yang dikuadratkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh 35 orang responden yang merupakan karyawan Generasi Z di PT Taekwang Industrial Indonesia Subang. Seluruh responden berasal dari divisi produksi yang menjadi pusat aktivitas utama perusahaan.

Grafik 4.1

Jenis Kelamin Responden Generasi Z PT Taekwang Industrial Indonesia Subang.

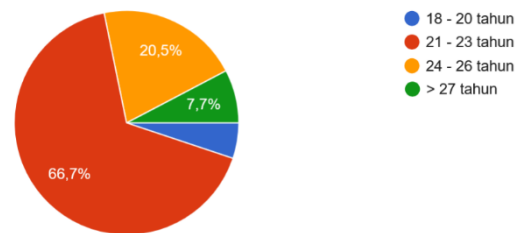


Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Grafik di atas menunjukkan bahwa (100%) adalah perempuan. Tidak terdapat responden laki-laki dalam penelitian ini. Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja Generasi z di PT Taekwang Industrial Indonesia didominasi oleh perempuan.

Grafik 4.2

Usia Responden Generasi Z PT Taekwang Industrial Indonesia Subang.

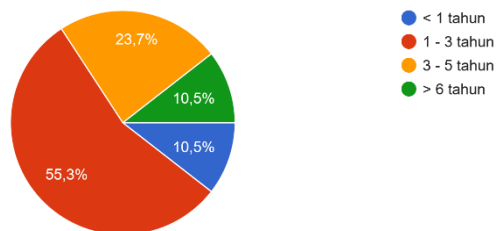


Sumber : Data diolah, 2025

Dari diagram di atas terlihat bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 21–23 tahun yaitu sebesar 66,7%, kemudian disusul oleh kelompok usia 24–26 tahun sebesar 20,5%, usia 18–20 tahun sebesar 7,7%, dan sisanya adalah responden berusia lebih dari 27 tahun dengan persentase yang sangat kecil.

Grafik 4.3

Lama Kerja Responden Generasi Z PT Taekwang Industrial Indonesia Subang.



Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan Grafik di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden (55,3%) memiliki masa kerja 1–3 tahun di PT Taekwang Industrial Indonesia, sementara sebagian lainnya (23,7%) berada pada masa kerja 3–5 tahun, dan hanya sedikit yang bekerja <1 tahun maupun >6 tahun (masing-masing 10,5%).

Jika dikaitkan dengan karakteristik Generasi Z, karyawan saat ini berasal dari generasi muda yang baru memasuki dunia kerja dalam kurun 1–5 tahun terakhir. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang fleksibel, adaptif terhadap teknologi, dan cenderung mencari pengalaman kerja yang sesuai. Selain itu, jumlah yang relatif kecil pada masa kerja lebih dari 6 tahun menunjukkan bahwa retensi jangka panjang di kalangan Gen Z masih menjadi tantangan. Gen Z cenderung mudah berpindah kerja apabila merasa kurang mendapatkan pengembangan diri, jenjang karier, maupun keseimbangan hidup yang diinginkan.

Statistik Deskriptif

Tabel 4.1

Hasil Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja (X)	35	26	40	32.40	4.279
Produktivitas Karyawan (Y)	35	15	25	21.40	2.592
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui output SPSS, maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Pada variabel Kepuasan Kerja, jumlah responden yang dianalisis sebanyak 35 orang dengan nilai rata-rata sebesar 32.40 dan standar deviasi 4.279.
- Sementara pada variabel Produktivitas Karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 21.40 dan standar deviasi 2.592

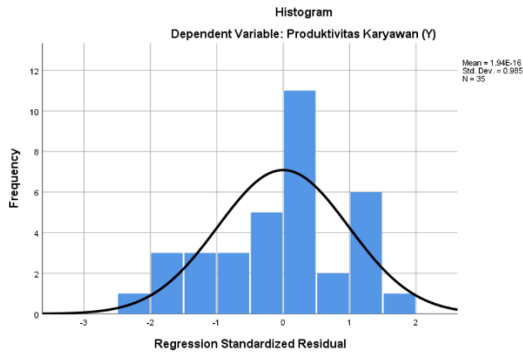
Menunjukkan bahwa Tingkat Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan berada pada kategori cukup tinggi, berarti bahwa sebagian besar karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaannya dan menunjukkan tingkat produktivitas yang baik dalam melaksanakan tugas.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas Grafik Histogram

Grafik 4.3

Uji Normalitas Grafik Histogram



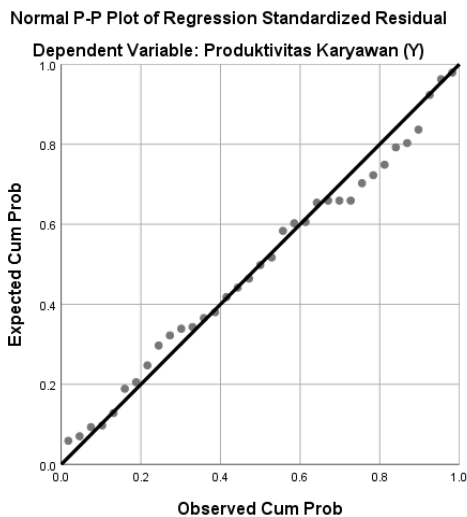
Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan grafik histogram, dapat disimpulkan bahwa bentuk histogram cenderung menyerupai lonceng, meskipun tidak simetris sempurna. Namun, titik-titik data lebih banyak terkonsentrasi di sekitar nilai residual 0, lalu menurun secara bertahap ke arah kiri dan kanan. Sehingga sesuai dengan pola distribusi normal.

2. Uji Normalitas P-P Plot

Grafik 4.4

Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber : Data diolah, 2025.

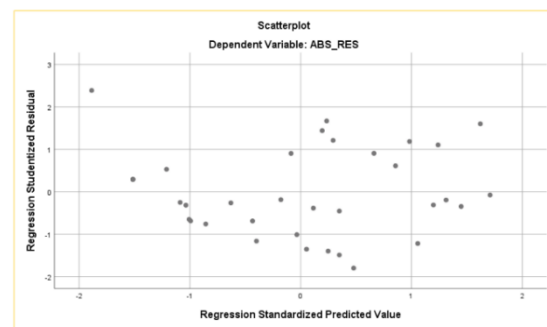
Berdasarkan Grafik di atas menunjukkan bahwa Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Pada grafik terlihat bahwa titik-titik residual

menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Grafik 4.5

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2025.

Dilihat dari Grafik di atas Model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas karena sebaran titik-titik residual acak di atas dan pola penyebaran yang tidak teratur ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi

Tabel 4.2

Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.083	2.815		3.582	.001
	Kepuasan Kerja (X)	.349	.086	.577	4.054	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh

bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,349 dengan nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang berarti hubungan tersebut signifikan secara statistik. Artinya, setiap peningkatan pada kepuasan kerja akan diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, nilai Beta sebesar 0,577 menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas tergolong cukup kuat.

Uji Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara individu apakah variabel bebas yaitu Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan.

Tabel 4.3

Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	10.083		3.582	.001	
	Kepuasan Kerja (X)	.349	.086	.577	4.054	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,054 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$, maka $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,349 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu poin pada kepuasan kerja akan meningkatkan

produktivitas kerja sebesar 0,349 poin. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.4

Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.332	.312	2.149

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,332 atau 33,2%. Nilai ini mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi perubahan produktivitas karyawan sebesar 33,2%, sedangkan sisanya 66,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Nilai $R = 0,577$ menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan berada pada kategori sedang hingga kuat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, rumusan masalah dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z. Di buktikan dari hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,054 dengan dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh nyata antara kepuasan kerja terhadap produktivitas. Artinya semakin tinggi

Tingkat kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan, maka produktivitas yang mereka hasilkan juga akan semakin meningkat

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 33,2 % terhadap produktivitas karyawan generasi z di divisi produktivitas, sisanya yaitu 66,8% yang di pengaruhi oleh faktor lain di luar kepuasan kerja. Sehingga mengindikasikan bahwa walaupun kepuasan kerja berpengaruh misalnya kepemimpinan maupun kedisiplinan.

Dari hasil analisis deskriptif, kepuasan kerja memperoleh total skor 1.060 dari skor ideal 1.400 atau 75,71% yang termasuk kategori "cukup baik". Artinya sebagian besar responden sudah merasa cukup puas dengan kondisi kerja yang ada, meskipun terdapat aspek yang di nilai kurang optimal, seperti fasilitas tambahan maupun peluang pengembangan karir. Sementara itu produktivitas karyawan memperoleh total skor 595 dari skor ideal 700 atau 84% yang termasuk kategori "baik". Kondisi ini menggambarkan bahwa meskipun tingkat kepuasan kerja karyawan masih berada pada kategori cukup baik, produktivitas yang ditunjukkan karyawan tetap tinggi, yang menandakan adanya semangat kerja, kemampuan menyelesaikan target, dan keseriusan menjaga kualitas pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin besar

pula dorongan mereka untuk bekerja lebih optimal sehingga produktivitas meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja, seperti kompensasi yang adil, hubungan kerja yang harmonis, kesempatan pengembangan karier, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung, berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas.

Meskipun perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor lain di luar kepuasan kerja yang juga dapat memengaruhi produktivitas, seperti motivasi kerja, keterampilan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta manajemen beban kerja. Sedangkan generasi Z memiliki karakteristik unik dibandingkan generasi sebelumnya, lebih menghargai fleksibilitas, komunikasi terbuka, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Dengan demikian, manajemen PT Taekwang perlu menyusun strategi pengelolaan SDM yang lebih menyeluruh, tidak hanya berfokus pada peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga pada penguatan motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang inovatif, dan pemberian peluang bagi karyawan muda untuk berkreasi. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian karyawan Generasi Z di PT Taekwang Industrial Indonesia Subang, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. **Kepuasan Kerja**
Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja

karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari jawaban mayoritas responden yang merasa cukup puas terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, tunjangan, fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan. Namun, hasil analisis juga menunjukkan adanya beberapa aspek yang belum optimal, di antaranya kesempatan pengembangan karier, fasilitas tambahan yang menunjang kenyamanan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun kepuasan kerja karyawan sudah berada pada level baik, perusahaan masih perlu melakukan evaluasi dan perbaikan di aspek-aspek yang dinilai kurang maksimal agar tingkat kepuasan dapat ditingkatkan ke kategori sangat baik.

2. Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, produktivitas karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia juga termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja dengan tingkat kesalahan yang minim, serta menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran. Selain itu, motivasi karyawan untuk terus meningkatkan performa kerja juga terbilang tinggi. Namun,

masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama terkait efisiensi penggunaan waktu kerja dan optimalisasi keterampilan individu agar produktivitas dapat meningkat ke kategori "sangat baik".

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil analisis regresi sederhana membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Generasi Z. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,577 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,332 berarti kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 33,2% terhadap produktivitas karyawan, sementara 66,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, beban kerja, serta lingkungan organisasi secara keseluruhan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai. Dengan demikian, perusahaan perlu menjadikan kepuasan kerja sebagai salah satu prioritas strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia agar produktivitas dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT Taekwang Industrial Indonesia Subang)

Perusahaan perlu meningkatkan faktor-faktor yang dapat menunjang kepuasan kerja karyawan, khususnya Generasi Z yang memiliki karakteristik berbeda dengan generasi sebelumnya. Aspek yang perlu ditingkatkan antara lain pemberian fasilitas tambahan, pengembangan karier, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memperkuat sistem kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif, dan memperhatikan komunikasi dua arah agar karyawan merasa lebih dihargai. Dengan langkah tersebut, kepuasan kerja dapat meningkat dan berdampak pada produktivitas yang lebih optimal.

2. Bagi Manajemen SDM

Pihak manajemen disarankan untuk menyusun program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan Generasi Z, seperti pelatihan berbasis teknologi, manajemen waktu, dan soft skill. Hal ini tidak hanya meningkatkan

keterampilan, tetapi juga membuat karyawan merasa diperhatikan sehingga loyalitas dan produktivitas mereka semakin tinggi.

3. Bagi Karyawan

Karyawan, khususnya Generasi Z, diharapkan dapat lebih aktif dalam mengembangkan keterampilan diri, memanfaatkan peluang pelatihan yang diberikan perusahaan, serta menjaga kedisiplinan dan konsistensi dalam bekerja. Sikap proaktif dalam berkomunikasi dengan atasan maupun rekan kerja juga penting agar tercipta suasana kerja yang harmonis.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih terbatas pada satu variabel independen, yaitu kepuasan kerja. Untuk penelitian berikutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja. Selain itu, memperluas objek penelitian ke perusahaan lain di sektor manufaktur atau industri berbeda juga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas, khususnya pada

karyawan Generasi Z. Temuan ini memberikan tambahan pemahaman bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta memperkaya literatur tentang hubungan kepuasan kerja dan produktivitas di sektor manufaktur yang masih jarang diteliti, terutama dengan fokus pada generasi muda.

2. Implikasi Praktis

- a. Bagi perusahaan: PT Taekwang Industrial Indonesia dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam memperkuat kebijakan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, misalnya dengan memperbaiki sistem kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, memberikan peluang pengembangan karier, dan menjaga hubungan baik antar karyawan, karena semua mendorong produktivitas.
- b. Bagi manajer/atasan: Penelitian ini memberikan masukan agar manajer lebih memperhatikan kebutuhan Generasi Z yang cenderung menginginkan fleksibilitas, pengakuan, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.
- c. Bagi peneliti berikutnya: Penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk meneliti faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi produktivitas, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, maupun budaya organisasi.

Keterbatasan Penelitian

1. Responden hanya berfokus pada Generasi Z, sehingga penelitian ini belum dapat dibandingkan dengan generasi lain, misalnya Generasi Y atau generasi milenial, yang kemungkinan memiliki persepsi berbeda mengenai kepuasan kerja dan produktivitas.
2. Penelitian hanya difokuskan pada karyawan tetap Generasi Z di Divisi Produksi PT Taekwang Industrial Indonesia. Oleh karena itu, hasil penelitian belum dapat sepenuhnya menggambarkan kondisi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan paruh waktu, yang mungkin memiliki pengalaman kerja berbeda, seperti fleksibilitas jam kerja, keterikatan terhadap perusahaan, dan motivasi kerja yang lebih beragam.
3. Variabel penelitian hanya mencakup kepuasan kerja sebagai faktor independen, sementara produktivitas karyawan sejatinya juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja.
4. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala Likert, yang bersifat subjektif sehingga masih ada kemungkinan jawaban responden tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

REFERENCES

- Ekawati, Y. A., & Nasution, S. W. P. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi, Praktik, dan Dinamika Organisasi*. Yayasan Tri

- Edukasi Ilmiah.
<https://books.google.co.id/books?id=yd92EQAAQBAJ>
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Patrial Least Squares SmartPLS 4.0*.
- Hasibuan. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi, Praktik, dan Dinamika Organisasi*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
<https://books.google.co.id/books?id=yd92EQAAQBAJ>
- Karimuddin, A., Jannah, M., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. <http://penerbitzaini.com>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Rizka Zulfikar, dkk. (2024). Teori, Metode dan Praktik Penelitian Kualitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).
- Sahir, S. H. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management, Dessler - 16e (Gary Dessler [Dessler, Gary]) (Z-Library)*.
- Asri, D. H., & Jeny, J. (2024). Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Generasi Z di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 66–78.
<https://doi.org/10.52062/jimb.v13i1.231>
- Dini, I., & Chou, Y. (2024). Job satisfaction and performance of Generation Z employees. *Journal of Contemporary Human Resource Management*, 12(1), 87–103.
<https://doi.org/10.32612/jchrm.v12i1.2024>
- Hassan, F. (2022). Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada Generasi Z di sektor industri. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia*, 37(1), 55–66.
<https://doi.org/10.21831/jebi.v37i1.2022>
- Maldini, R., & Kusumawardana, A. (2023). Kinerja karyawan dalam perspektif manajemen strategis. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 18(3), 75–86.
<https://doi.org/10.23917/jmk.v18i3.2023>
- Suprayogi, E., Putra, Y., & Amalia, F. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Nikkatsu Electric Works Bandung. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Nusantara*, 9(1), 88–97.
<https://doi.org/10.34010/jebn.v9i1.2023>
- Tarigan, T., Santoso, J., & Astuti, R. (2022). Total reward system, job satisfaction and employee productivity among Indonesian Gen Z workers. *Journal of Human Resource and Organization*, 15(2), 123–134.
<https://doi.org/10.1108/JHRO.2022.15.2.123>
- Wijaya, M., Pratiwi, N., & Laksana, R. (2020). The role of job satisfaction toward employee productivity in manufacturing. *Journal of Management Research*, 5(1), 33–42.
<https://doi.org/10.24052/jmr.v5i1.2020>
- Sudaryana, B., & Agusriady, H. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). United Kingdom: Wiley.
- Buku :
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2011). *Human resource management*. New Jersey: Pearson.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM*

- SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). Organizational behavior (14th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior. New Jersey: Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Twenge, J. M. (2017). iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood. New York: Atria Books.
- <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.003>

Link:

<https://www.bps.go.id/publication/2023/05/05/e2fcc3e8a17bfb7e10f351d/statistik-angkatan-kerja-indonesia-februari-2023.html>

<https://www.taekwang.com/en/company/footwear/tkgTaekwangIndonesia.do>

<https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv?>