



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang

Maria Clarista Dinda Christy^{1*}, Maria Clarissa Della Christy², Prisilia Cica Cantika³
^{1,2,3} Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia

Email : dindachrty11824@gmail.com^{1*}, dellacty11@gmail.com², prisiliacicac@gmail.com³

Korespondensi penulis : dindachrty11824@gmail.com

Abstract. Additionally, companies need to understand the characteristics and values that millennial employees uphold, such as flexibility, empowerment, and opportunities to grow. This generation tends to look for jobs that give them room to innovate, as well as the opportunity to achieve a balance between personal and work life. Therefore, policies that support flexible working hours, remote working, and opportunities for skill development relevant to industry developments will be a significant added value for millennial employees. In addition, open and two-way communication between management and employees is also very important. Millennials are more likely to choose a workplace that is transparent and communicative, where they feel valued and have a voice in decision-making. By maintaining good relationships and ensuring that employees feel heard, companies can create a more positive work environment and strengthen employee commitment to the company. The positive influence of job satisfaction and work discipline on employee commitment, especially the millennial generation, can also be seen as a contributing factor to the decline in employee turnover rates. Employees who feel satisfied and have good work discipline tend to be more loyal and have the desire to stay longer in the company. This will certainly reduce recruitment and training costs for companies, while increasing organizational stability in the long run. This research is expected to be a reference for companies in formulating HR strategies that are more adaptive to the needs of millennial employees, which in turn can increase productivity and create a more innovative and sustainable work environment.

Keywords: Employee Commitment, Job Satisfaction, Linear Regression, Millennial Employees, Work Discipline.

Abstrak. Selain itu, perusahaan perlu memahami karakteristik dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh karyawan generasi milenial, seperti fleksibilitas, pemberdayaan, dan kesempatan untuk berkembang. Generasi ini cenderung mencari pekerjaan yang memberi mereka ruang untuk berinovasi, serta kesempatan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung fleksibilitas jam kerja, kerja jarak jauh (remote working), serta peluang untuk pengembangan keterampilan yang relevan dengan perkembangan industri akan menjadi nilai tambah yang signifikan bagi karyawan generasi milenial. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan dua arah antara manajemen dan karyawan juga menjadi hal yang sangat penting. Generasi milenial lebih cenderung memilih tempat kerja yang transparan dan komunikatif, di mana mereka merasa dihargai dan memiliki suara dalam pengambilan keputusan. Dengan menjaga hubungan yang baik dan memastikan bahwa karyawan merasa didengar, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Pengaruh positif dari kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen karyawan, khususnya generasi milenial, juga dapat dilihat sebagai faktor yang berkontribusi pada penurunan tingkat turnover karyawan. Karyawan yang merasa puas dan memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih loyal dan memiliki keinginan untuk bertahan lebih lama di perusahaan. Hal ini tentunya akan mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan bagi perusahaan, sekaligus meningkatkan stabilitas organisasi dalam jangka panjang. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi SDM yang lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan milenial, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Karyawan Milenial, Regresi Linier.

1. PENDAHULUAN

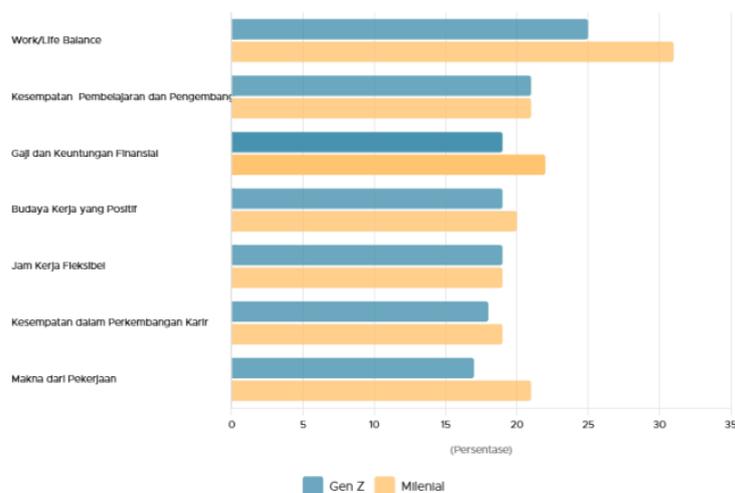
Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat vital dalam keberhasilan suatu perusahaan. SDM bukan hanya aset, tetapi juga penentu arah dan keberlangsungan operasional perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan yang kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi. Salah satu kunci untuk mampu bersaing adalah dengan

memiliki karyawan yang kompeten dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Keunggulan yang sudah dimiliki oleh perusahaan harus dijaga dan dikembangkan melalui pengelolaan SDM yang efektif dan strategis (Hasibuan, 2016).

Menurut Afandi (2016), kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaan dan lingkungannya, maka akan muncul motivasi internal untuk memberikan hasil kerja terbaik. Hal ini berdampak langsung pada produktivitas individu dan keseluruhan organisasi. Sebaliknya, jika kebutuhan dan harapan karyawan tidak terpenuhi, maka motivasi kerja akan menurun, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja (Afandi, 2016). Menurut (Siagian, 2014) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain disiplin adalah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki sikap, pengetahuan dan perilaku karyawan dengan sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut (Rahmawati, 2019) menyatakan bahwa ada beberapa dampak dari komitmen yaitu : meningkatnya produktivitas karyawan, mengurangi ketidakhadiran, terciptanya karyawan yang luar biasa, dan sebagai pendukung yang kuat. Dengan adanya komitmen yang dijalankan dengan baik maka akan mempunyai dampak meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja para karyawan.

Generasi milenial merupakan kelompok yang lahir pada tahun 1981-2000. Generasi milenial adalah generasi pertama yang tumbuh dengan internet dan teknologi digital yang meluas. Karyawan mencari pekerjaan yang mempunyai makna, kesempatan untuk berkembang, dan fleksibilitas.



Gambar 1. Tingkat Kepuasan Karyawan Generasi Milenial (Sumber : GoodStats)

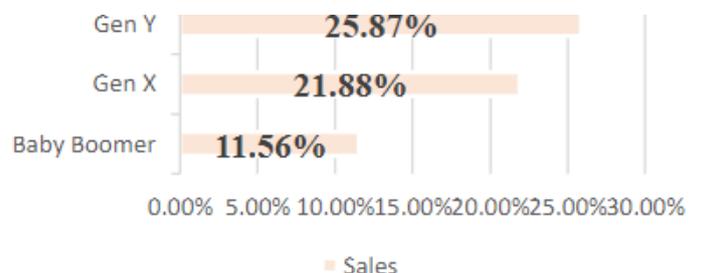
Dari gambar diatas terlihat bahwa karyawan generasi Z dan generasi milenial, pekerjaan bukanlah satu-satunya cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga terdapat adanya keseimbangan antara pekerjaan merupakan faktor utama yang dijadikan pertimbangan dalam



memilih tempat kerja (25% gen Z dan 31% milenial). Adanya peluang dalam pembelajaran dan pengembangan diri menjadi pertimbangan berikutnya dalam memilih pekerjaan (21% untuk gen Z dan milenial). Gaji dan manfaat finansial lainnya menjadi pertimbangan ketiga bagi gen Z dan milenial dalam menentukan pekerjaan (19% gen Z dan 22% milenial). Gen Z dan milenial merupakan generasi yang melek finansial, sehingga mereka cenderung mencari pekerjaan yang dapat membantu tercapainya tujuan finansial melalui pemberian gaji dan tunjangan yang layak dan manusiawi.

Gambar 2. Pekerja Tetap Menurut Sektor Pekerjaan (Sumber : Lokadata)

Dari gambar diatas terdapat Generasi X dan Generasi Milenial memiliki proporsi paling tinggi di semua sektor. Rata-rata Generasi Milenial mengambil porsi 50% dari semua generasi usia dan semua sektor. Generasi milenial yang tumbuh disaat yang bersamaan dengan perkembangan teknologi, bisa menjadi lebih teliti dalam memilih sektor pekerjaan untuk kepentingan karir karyawan di masa depan, seperti bidang kesehatan bidang keuangan dan bisnis, dan juga bidang pendidikan.



Gambar 3. Tingkat Turnover Karyawan Generasi Milenial Kota Palembang (Sumber : Badan Pusat Statistik)

Dari gambar diatas terlihat bahwa generasi Y (milenial) di Kota Palembang memiliki persentase 25,87%. Hal tersebut didasari oleh fenomena global yang menyatakan bahwa generasi Y (milenial) memiliki tingkat turnover yang cukup tinggi.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi empiris dengan pendekatan kuantitatif. Studi empiris merupakan penelitian yang menggunakan data dan dikumpulkan dari pengamatan untuk menguji suatu hipotesis ataupun menjawab pertanyaan penelitian. Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka dan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan dan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan sebuah kesimpulan. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara variabel independen kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen komitmen karyawan (Y) generasi milenial di Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial di Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Bentuk data primer dalam penelitian ini adalah data-data terkait kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen karyawan yang diperoleh melalui kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, dengan lima tingkatan preferensi jawaban mulai dari sangat tidak setuju dengan skor 1 sampai dengan sangat setuju dengan skor 5.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Kualitas Instrumen
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Kelayakan Model
 - a. Uji F
 - b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
 - c. Uji T

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti telah mengidentifikasi responden dalam temuan penelitiannya yang disebut sebagai objek penelitian, yang sangat menentukan bagi suatu penelitian ini yaitu dengan mempertimbangkan kriteria yang telah ditetapkan oleh penulis. Hasil penelitian mengenai karakteristik jenis kelamin responden yang mendominasi adalah responden dari total 105 responden dengan gender perempuan yaitu 58 orang (55,2%). Sedangkan laki-laki berjumlah 47 orang (44,8%). Perbedaan karyawan antara laki-laki dan perempuan tidak terlalu signifikan karena di pekerjaannya tidak memandang gender baik laki-laki maupun perempuan yang dapat bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya yaitu bidang keuangan. Dapat diketahui bahwa usia responden yang mendominasi adalah responden dengan usia 24-30 tahun yaitu sebanyak 61 orang (58,1%). Responden berusia 31-35 tahun berjumlah 7 orang (6,7%), responden berusia 36-40 tahun berjumlah 37 orang (35,2%). Responden didominasi oleh kelompok usia 24-30 tahun karena usia tersebut merupakan usia yang produktif dalam bekerja karena masih mempunyai semangat yang tinggi serta cekatan dalam bekerja terutama pada bidang pekerjaannya yaitu bidang keuangan. Dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 29 orang (27,6%), responden dengan tingkat pendidikan terakhir diploma berjumlah 24 orang (22,9%), dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir sarjana sebanyak 52 orang (49,5%). Responden didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir sarjana karena saat ini banyak perusahaan terutama di sektor yang membutuhkan keterampilan seperti pada bidang keuangan, lebih memilih karyawan dengan gelar sarjana. Pendidikan sarjana memberikan kompetensi dan kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan terutama pada bidang keuangan. Dapat diketahui jumlah responden karyawan berdasarkan lama waktu bekerja didominasi pada karyawan yang sudah bekerja > 5 tahun yaitu sebanyak 43 orang (41%), responden yang bekerja < 1 tahun berjumlah 12 orang (11,4%), responden yang bekerja 1-2 tahun berjumlah 31 orang (29,5%), dan responden yang bekerja 3-5 tahun berjumlah 19 orang (18,1%). Responden yang mendominasi adalah kelompok masa kerja > 5 tahun. Hal ini terjadi karena adanya peluang karir yang baik dalam pekerjaannya terutama pada bidang keuangan sehingga dapat mendorong karyawan untuk bertahan lebih lama di perusahaan. Dapat diketahui jumlah responden karyawan berdasarkan status didominasi karyawan yang belum menikah yaitu sebanyak 63 orang (60%). Sedangkan karyawan yang sudah menikah berjumlah 42 orang (40%). Hal ini terjadi karena karyawan yang mendominasi umur 24-30 tahun masih berfokus terhadap karir terutama pada bidang keuangan.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil penilaian validitas yang dilaksanakan pada variabel kepuasan kerja terdapat 10 item yang berhasil memenuhi syarat validitas. Instrumen dinyatakan valid apabila angka r hitung paling sedikit 0,1918 lebih tinggi daripada r tabel. Dari hasil uji validitas terlihat bahwa angka r hitung untuk setiap item lebih tinggi dari batas yang telah ditentukan. Dapat dipahami, semua faktor ini secara efektif mengukur atau memvalidasi kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan uji validitas, setiap item pada 4 item variabel disiplin kerja memenuhi standar validitas. Angka r yang dihitung harus lebih tinggi dari 0,1918 atau angka r dalam tabel agar dianggap sah. Terlihat dari hasil uji validitas bahwa setiap angka estimasi r setiap item lebih dari angka batasnya. Hal ini memperlihatkan bahwa setiap komponen variabel disiplin kerja dengan variabel yang dievaluasi mempunyai hubungan yang signifikan. Dengan kata lain, masing-masing komponen ini secara akurat menilai atau melambangkan variabel disiplin kerja.

Enam item pada variabel komitmen karyawan masing-masing memenuhi persyaratan validitas berdasarkan temuan uji validitas. Agar perhitungan dianggap valid, angka r nya harus melebihi angka r tabel atau 0,1918. Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa setiap angka r hitung setiap item lebih dari angka batas. Hasil ini memperlihatkan bahwa setiap item pada variabel komitmen karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan konstruk atau variabel yang diukur. Dengan kata lain, semua item tersebut secara valid mengukur atau merepresentasikan komitmen karyawan.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas metode Cronbach Alpha mampu diberi simpulan bahwa ketiga variabel mempunyai level ketergantungan yang tinggi. Angka Cronbach Alpha pada variabel kepuasan kerja sebanyak 0,881. Skor Cronbach Alpha yang lebih tinggi dari 0,871 dalam hal ini menandakan bahwa item variabel disiplin kerja memiliki level konsistensi yang cukup dan dapat dipercaya untuk mengukur konstruk ini. Cronbach Alpha yang diperoleh untuk variabel komitmen karyawan sebanyak 0,810. Angka ini juga memperlihatkan level ketergantungan yang tinggi. Item dalam variabel komitmen karyawan dalam hal ini memperlihatkan level konsisten yang mampu dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk ini, seperti yang ditunjukkan oleh skor Cronbach Alpha yang lebih tinggi dari 0,7.

Uji Normalitas

Asumsi normalitas diuji dalam uji statistik dengan menerapkan uji Kolmogorov-Smirnov yang didasarkan pada gagasan bahwa jika sig. (p -value) lebih tinggi dari 0,05 maka asumsi kenormalan dipenuhi. Data terbukti terdistribusi secara teratur karena angka p (0,200) lebih tinggi dari level signifikansi 0,05 mengacu pada hasil. Dengan demikian, mampu diberi

simpulan bahwa data cenderung terdistribusi secara normal berdasarkan temuan uji normalitas yang dilaksanakan dengan metode Kolmogorov-Smirnov.

Uji Multikolinearitas

Temuan uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa variabel yang diuji mempunyai *variance inflasi faktor* (VIF) sebanyak 2,221 lebih kecil dari angka batas 10, dan angka toleransi sebanyak 0,450 lebih tinggi dari angka batas 0,1. Temuan ini memperlihatkan bahwa variabel-variabel dalam model regresi tidak mempunyai permasalahan multikolinearitas. Mengingat tidak mungkin terjadi multikolinearitas yang ditunjukkan dengan angka toleransi dan VIF, maka model regresi dianggap bebas dari permasalahan tersebut. Dengan demikian, hasil analisis dapat dianggap kredibel dan dapat diinterpretasikan dengan akurat.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dikatakan bebas gejala heteroskedastisitas apabila probabilitas signifikansinya diatas 0,05 (Ghozali, 2016:103). Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas mampu memberikan kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi 0,061 dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi 0,243 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing variabel independen yaitu $> 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Temuan analisis ini menawarkan informasi mendalam tentang faktor-faktor yang bekerja sama untuk membentuk kepuasan setiap orang dalam melakukan komitmen ini.

$$Y = 2,867 + 0,452X_1 + 0,180X_2$$

$$Y = \text{Komitmen Karyawan}$$

$$X_1 = \text{Kepuasan Kerja}$$

$$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$$

Dalam rumus ini, Y mewakili komitmen karyawan, X1 mewakili kepuasan kerja, dan X2 mewakili disiplin kerja. Koefisien X1 dan X2 masing-masing sebanyak 0,452 dan 0,180 yang memperlihatkan sejauh mana perubahan satuan pada variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Korelasi positif untuk disiplin kerja dan kepuasan kerja memperlihatkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja dan kepuasan kerja terkait dengan peningkatan dalam komitmen karyawan.

Hasil Uji F

Temuan ini mendukung gagasan bahwa kombinasi kepuasan kerja dan disiplin kerja, sangat membantu dalam penjelasan perubahan variabel terkait. Hal ini memperlihatkan kemampuan model secara keseluruhan untuk memprediksi atau memahami variabel hasil.

Signifikansi uji F, dikombinasikan dengan uji T individual untuk kepuasan kerja dan disiplin kerja, memberikan penilaian komprehensif terhadap efektivitas model regresi secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel komitmen karyawan. Dengan begitu mampu diberi simpulan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi komitmen karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan angka R Square sebanyak 0,342, hasilnya memperlihatkan bahwa variabel independen kepuasan kerja dan disiplin kerja menyumbang hampir 65,8% variasi variabel dependen komitmen karyawan. Artinya, kepuasan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi sekitar 65,8% komitmen karyawan. Faktor-faktor yang tidak terhitung ini dapat mencakup beragam variabel dan pengaruh yang bukan yakni bagian dari analisis atau tidak diukur dalam penelitian. Sejumlah faktor potensial yang berkontribusi terhadap variasi yang tidak dapat dijabarkan mungkin mencakup preferensi individu, situasi pribadi, kondisi perusahaan.

Hasil Uji T

Dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar $12,520 > t$ tabel yaitu 1,983 sedangkan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar $8,234 > t$ tabel yaitu 1,983 sedangkan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang.

Pembahasan Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang

Dari hasil pengujian data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan kepada 105 responden menunjukkan bahwa semua pernyataan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen karyawan dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari nilai r hitung $> r$ tabel yaitu 0,1918. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan komitmen karyawan adalah reliabel. Hal ini ditunjukkan dari nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $> 0,7$.

Rata-rata variabel kepuasan kerja adalah 3,86 yang berarti responden memberikan jawaban setuju bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang. Rata-rata total skor terkecil terdapat pada pernyataan X1.5 “Ada jenjang karir yang jelas di perusahaan ini” yaitu 3,61. Hal ini mengindikasikan sebagian besar karyawan memiliki pandangan yang negatif terhadap adanya jenjang karir yang jelas di perusahaannya. Sedangkan nilai rata-rata total skor terbesar terdapat pada pernyataan X1.1 “Pekerjaan yang

saya jalani saat ini menarik dan menantang” yaitu 4,09. Hal ini mengindikasikan sebagian besar karyawan memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan saat ini menarik dan menantang.

Rata-rata variabel disiplin kerja adalah 4,0 yang berarti responden memberikan jawaban setuju bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang. Rata-rata total skor terkecil terdapat pada pernyataan X2.4 “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya” yaitu 3,85. Hal ini mengindikasikan sebagian besar responden mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Dengan kebiasaan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya akan menimbulkan citra yang baik, hal ini berdampak positif terhadap kemajuan karir karyawan untuk kedepannya. Sedangkan nilai rata-rata total skor terbesar terdapat pada pernyataan X2.1 “Saya selalu hadir tepat waktu” yaitu 4,08. Hal ini mengindikasikan sebagian besar responden selalu hadir tepat waktu dalam bekerja. Karyawan memiliki kedisiplinan waktu dan tanggungjawab tinggi sehingga perusahaan akan mendapatkan dampak baik.

Rata-rata variabel komitmen karyawan adalah 3,86 yang berarti responden memberikan jawaban setuju bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang. Rata-rata total skor terkecil terdapat pada pernyataan Y.4 “Saya sangat sulit mendapatkan pekerjaan baru jika saya keluar dari perusahaan” yaitu 3,56. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden sangat sulit mendapatkan pekerjaan baru jika responden keluar dari perusahaannya. Sedangkan nilai rata-rata total skor terbesar terdapat pada pernyataan Y.5 “Saya sadar bahwa komitmen merupakan hal yang harus saya lakukan” yaitu 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sadar komitmen itu merupakan hal yang harus dilakukan dalam pekerjaan dan perusahaannya. Dengan adanya komitmen dalam perusahaan, karyawan akan bekerja dengan maksimal dan dapat mengurangi karyawan dalam meninggalkan pekerjaan.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $12,520 > t$ tabel yaitu 1,983 sedangkan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang. Hasil kesimpulan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningkiswari dan Wulandari (2017) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen kerja dalam suatu perusahaan sehingga kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen kerja di dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan komitmen kerja dalam suatu perusahaan sehingga kepuasan kerja yang diperoleh karyawan di lingkungan kerjanya berhubungan erat pada komitmen kerja di dalam suatu perusahaan.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar $8,234 > t$ tabel yaitu $1,983$ sedangkan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang. Hasil kesimpulan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aulia dan Suwarsi (2022) diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Oleh karena itu, jika perusahaan telah membuat peraturan yang ditaati oleh karyawan, maka disiplin tersebut telah mampu menetapkan disiplin kerja sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, sehingga dapat mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk memenuhi semua peraturan perusahaan.

Nilai Adjusted R Square pada penelitian ini adalah sebesar $0,342$ atau $34,2\%$. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar $34,2\%$ variasi variabel independen yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel dependen yaitu komitmen karyawan. Sedangkan $65,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain diluar dari penelitian ini sehingga dapat dikatakan masih ada variabel lain diluar kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang.

Generasi Milenial di Kota Palembang belum memberikan kepuasan kerja yang cukup terhadap pekerjaannya terutama pada jenjang karir yang jelas di perusahaannya. Untuk mengatasi masalah ini perusahaan diharapkan memberikan jenjang karir yang jelas agar mampu meningkatkan profesionalitas karyawan dalam bekerja. Dengan memperhatikan kompetensi, kerja keras, dan hasil pekerjaan dari seluruh karyawan tanpa adanya pengecualian sebagai salah satu syarat dengan adanya jenjang karir yang jelas yang nantinya dapat meningkatkan komitmen karyawan.

Generasi milenial di Kota Palembang sudah cukup baik di dalam penerapan disiplin kerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil kuesioner semua pernyataan dan rata-rata pernyataan mendapatkan hasil yang cukup baik. Karyawan merasa mampu mentaati dan mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan semakin mampu bekerja pada aturan sehingga pekerjaan yang dilakukan tetap rapi dan tidak berantakan. Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan penerapan disiplin kerja agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

Untuk komitmen karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang dari hasil kuesioner yang didapat, banyak karyawan yang sangat sulit mendapatkan pekerjaan baru jika karyawan keluar dari perusahaannya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kurang merasa percaya diri dengan kompetensi dan kemampuannya. Maka hal ini menjadikan karyawan takut untuk keluar dari perusahaan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan diharapkan memperhatikan kompetensi dan kemampuan karyawan dengan bertujuan untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan terhadap kemampuannya, sehingga karyawan tidak merasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan baru jika karyawan keluar dari perusahaannya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka kesimpulan yang bisa diambil adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan Generasi Milenial di Kota Palembang.

Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan metode wawancara dan memberikan butir pernyataan terbuka kepada beberapa responden untuk mendukung data kuesioner, sehingga data yang didapatkan lebih banyak dan saling mendukung satu sama lain. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah responden yang lebih banyak. Hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human resource management (11th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management (13th ed.)*. South-Western Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management (14th ed.)*. Pearson.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.

- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management* (5th ed.). McGraw-Hill.