

Kinerja Karyawan Generasi Milenial PT. Dandelion Cantik Indonesia berdasarkan Disiplin Kerja, *Teamwork* dan Kompensasi

¹*S. Lutfiani Maghfiroh, ²Rika Maulidya Yuliasri, ³Ira Ningrum Resmawa
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN
Surabaya, Indonesia

¹lutvianimaghviroh@gmail.com, ²rikamy07@gmail.com, ³iresmawa@stieyapan.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 04/07/2023

Diterima : 19/07/2023

Dipublikasi : 01/08/2023

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja karyawan generasi milenial PT. Dandelion cantik Indonesia diukur berasal disiplin kerja, *teamwork*, dan kompensasi. saat ini, generasi milenial adalah salah satu generasi yang sudah menjalani dunia kerja. Generasi milenial mempunyai ciri yang tidak sinkron dibandingkan dengan generasi lainnya. Hal ini pula berdampak pada ciri generasi milenial yang mudah menerima perubahan dan disparitas budaya. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden. Teknik analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti berdasarkan penelitian dan analisis data yang dilakukan mengenai dampak disiplin kerja, *teamwork* dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial di PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya, dapat disimpulkan beberapa hal menjadi berikut bahwa variabel disiplin kerja, *teamwork* serta kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial di PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya. dan variabel disiplin kerja, *teamwork* dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya. serta variabel kompensasi berpengaruh mayoritas terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial di PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya. Dominasi variabel tadi diketahui dari nilai *beta Standardized Coefficients* sebanyak 0,459. Dominasi variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik generasi milenial yang berfokus di pencapaian karir yang sebaik-baiknya dan bisa memiliki penghasilan yang setinggi-tingginya.

Kata Kunci: Dandelion, Kinerja, Kompensasi, Milennial, *Teamwork*

I. PENDAHULUAN

Artikel (Simanjuntak, Lie, Efendi, & Irawan, 2018) menyampaikan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek yang secara eksklusif berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja adalah ukuran yang akan terjadi kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan pada melaksanakan tugasnya sesuai menggunakan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan pada umumnya mencakup elemen kuantitas dan kualitas hasil kerja, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. sebagai akibatnya dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan pada mencapai tujuannya. bila karyawan bisa

memberikan kinerja optimalnya pada setiap tugas yang diberikan, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Jika kita bicara perihal kinerja karyawan, hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik personal juga organisasional. Faktor-faktor tersebut diantaranya merupakan disiplin kerja, *teamwork*, dan kompensasi. (Satria & Dewi, 2018) mengungkapkan bahwa ada 3 faktor yang menaikkan kinerja karyawan, yaitu kompensasi, disiplin kerja, serta pendidikan dan pelatihan. Penelitian (Aprianggi, Sari, & Syahrul, 2018) mengungkapkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan (Satria & Dewi, 2018), disiplin kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk mendorong para anggota organisasi atau karyawan guna memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. (Sutrisno, 2016) menyebutkan bahwa disiplin artinya sikap seseorang yang sinkron dengan peraturan serta prosedur kerja. Disiplin kerja merupakan perilaku atau perbuatan yang dilakukan oleh karyawan dalam menaati peraturan serta ketetapan perusahaan (Manik, 2017). Disiplin juga berperan sebagai proses latihan di pegawai supaya mereka dapat membuat kontrol diri dan lebih efektif dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Sedangkan faktor lain yang menghipnotis kinerja karyawan artinya kerja tim atau *teamwork*. seperti pada penelitian (Ulvatunajah & Cahyospuro, 2019), *teamwork* merupakan aktivitas yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. (Muhti, Sunaryo, & Khoirul, 2017) menyebutkan bahwa *teamwork* ialah sinergitas kekuatan dari beberapa orang pada mencapai satu tujuan yang diinginkan dengan menyatukan kekuatan yang akan mengantarkan pada kesuksesan. *Teamwork* mempunyai peran krusial terhadap kinerja karyawan, karena setiap anggota bisa saling membantu dalam penyelesaian tugas dan problem yang timbul melalui komunikasi dalam tim (Kusuma & Sutanto, 2018). tetapi, temuan (Muhti et al., 2017) menemukan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hal ini dipengaruhi oleh pentingnya orientasi akibat dalam budaya perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan menjadi pengganti donasi jasa mereka di perusahaan (Wairooy, 2017). (Hasibuan, 2017) mengungkapkan bahwa kompensasi artinya segala pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan, yang bisa berbentuk uang, barang pribadi, atau barang tidak langsung. Kompensasi diketahui berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aprianggi et al., 2018). Penelitian (Panggiki, Lumanauw, & Lumintang, 2017) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. pemberian kompensasi yang sinkron kepada karyawan akan menyebabkan rasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai. Saat karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan termotivasi buat menyampaikan kinerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sekarang ini, generasi milenial merupakan salah satu generasi yang sudah memasuki dunia kerja. Generasi milenial adalah grup individu yang lahir antara tahun 1980 hingga 1995, dan mereka sedang bekerja bersama dengan banyak orang asal generasi X serta beberapa orang berasal generasi Z (Zemke, Raines, & Filipczak, 1999) dalam (Bencsik & Juhasz, 2016). Generasi milenial memiliki ciri yang tidak sama dibandingkan menggunakan generasi lainnya. Generasi milenial atau juga dianggap generasi Y artinya generasi pertama yang lahir di era teknologi (Bencsik & Juhasz, 2016). (Bencsik & Juhasz, 2016) menyatakan bahwa generasi milenial mempunyai kualifikasi pengetahuan digital yang tinggi, sehingga mereka simpel menguasai perangkat baru. Hal ini pula berdampak pada ciri generasi milenial yang simpel mendapatkan perubahan serta disparitas budaya. Selain itu, bagi generasi milenial, krusial buat bekerja di daerah yang mereka inginkan dan melakukan apa yang mereka rasa nyaman dilakukan (Bencsik & Juhasz, 2016). Dengan beragam karakteristik yg dimiliki setiap generasi, perusahaan perlu tahu hal tadi agar dapat menentukan karyawan yang tepat dan memenuhi impian karyawan,

sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Penelitian ini dilakukan buat mengetahui seberapa jauh kinerja karyawan generasi milenial PT. Dandelion Cantik Indonesia diukur berasal disiplin kerja, *teamwork*, serta kompensasi.

II. STUDI LITERATUR

Disiplin Kerja

Berdasarkan (Hasibuan, 2016), kedisiplinan artinya pencerahan dan kesediaan seorang menaati seluruh peraturan perusahaan serta tata cara-norma sosial yang berlaku. Disiplin sendiri membagikan suatu syarat atau sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang jika peraturan perusahaan diabaikan atau tak jarang dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif asal daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang bisa dicapainya. (Sutrisno, 2016), menjelaskan bahwa disiplin artinya perilaku seorang yang sesuai menggunakan peraturan, mekanisme kerja. Disiplin pula dapat didefinisikan menjadi suatu perilaku atau perbuatan buat selalu menaati tata tertib. (Satria & Dewi, 2018) mengungkapkan yang dimaksud menggunakan disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh manajemen buat mendorong para anggota organisasi atau karyawan guna memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. sehingga Bila disimpulkan yang dimaksud disiplin kerja ialah sikap atau perbuatan yang dilakukan sang karyawan dalam menaati peraturan serta ketetapan perusahaan. Disiplin kerja disini ialah salah satu faktor krusial pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dikarenakan disiplin kerja mampu mempertinggi kinerja karyawan melalui penegakan peraturan serta keteraturan kerja. Disiplin kerja juga dapat berdampak pada keteraturan sistem kerja perusahaan serta membantu perusahaan buat bisa mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2016) mengungkapkan indikator yang mensugesti kedisiplinan diantaranya:

1. Tujuan serta kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat (waskat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Teamwork

Tim ialah sebuah unit yang terdiri berasal 2 orang atau lebih yang berinteraksi serta mengoordinasikan pekerjaan mereka buat menyelesaikan sebuah tugas yang khusus. Terjadi saling ketergantungan yang bertenaga antar anggota buat mencapai sebuah tujuan atau buat merampungkan sebuah tugas. (Sharma & Mani, 2012), memaparkan bahwa teamwork artinya kinerja kelompok berkaitan dengan produk yang dihasilkan, proses dilaksanakan menggunakan orang-orang yang terlibat. (Muhti et al., 2017) juga menjelaskan bahwa teamwork ialah sinergitas kekuatan berasal beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan dengan menyatukan kekuatan inspirasi-inspirasi yang akan mengantarkan pada kesuksesan. teamwork pula bisa didefinisikan menjadi aktivitas yang dikelola serta dilakukan sekelompok orang yang tergabung pada satu organisasi (Ulvatunajah & Cahyospuro, 2019). sehingga dapat disimpulkan bahwa teamwork merupakan suatu gerombolan yang terdiri asal dua orang atau lebih yang bersinergi menyatukan kekuatan inspirasi buat mencapai tujuan yang sama serta membuat sebuah penyelesaian tugas. teamwork ini memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan setiap anggota dapat saling membantu penyelesaian tugas dan persoalan yang ada

melalui komunikasi dalam tim (Kusuma & Sutanto, 2018). (Sharma & Mani, 2012) memaparkan indikator untuk mengukur teamwork yaitu:

1. Tujuan yang kentara
2. Terbuka dan amanah dalam komunikasi
3. Pengambilan keputusan kooperatif
4. Suasana kepercayaan
5. Rasa memiliki
6. Keterampilan mendengarkan yang baik
7. Partisipasi seluruh anggota

Kompensasi

Sistem kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan organisasi atau perusahaan. (Hasibuan, 2017), menjelaskan bahwa kompensasi ialah segala pendapatan yang diterima karyawan menjadi imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan yang dapat berbentuk uang, barang eksklusif ataupun barang tidak eksklusif. sesuai pendapat tadi bisa disimpulkan bahwa kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atau donasi yang diberikan pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi diberikan pada karyawan dengan berbagai tujuan yang diantaranya, menjalin ikatan kerjasama, memberikan kepuasan kerja, dan motivasi (Hasibuan, 2017). Kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan menimbulkan rasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai. waktu karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan termotivasi buat memberikan kinerja optimalnya demi tercapainya tujuan perusahaan. (Sinambela, 2017) memaparkan indikator kompensasi, antara lain:

1. Gaji artinya suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yg diberikan terhadap organisasi.
2. Upah merupakan kompensasi yang dibayarkan sesuai hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang didapatkan sang karyawan.
3. Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak permanen atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan.

Kinerja

(Simanjuntak et al., 2018), kinerja artinya ukuran yang akan terjadi kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan pada melaksanakan tugasnya sinkron menggunakan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil kerja dan sikap kerja yang sudah dicapai pada menyelesaikan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada suatu periode eksklusif (Kasmir, 2016). Kinerja karyawan yang meningkat bisa menaikkan kinerja perusahaan serta meningkatkan kecepatan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. sebagai akibatnya dapat disimpulkan Bila kinerja karyawan merupakan yang akan terjadi kerja yang dicapai oleh karyawan pada menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya yang nantinya dievaluasi secara kuantitas maupun kualitas pada suatu periode eksklusif. Kinerja karyawan dinilai baik Bila hasil kerja karyawan sampai atau melampaui standar kerja yang ditetapkan perusahaan serta demikian sebaliknya. Baik juga buruknya kinerja karyawan dapat menghipnotis keberlangsungan perusahaan. Kinerja karyawan yang tergolong baik akan memberikan kontribusi positif terhadap percepatan pencapaian tujuan, visi, dan misi perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga bisa membantu perusahaan buat bisa survive atau bertahan dalam persaingan ekonomi global. (Kasmir, 2016), kinerja karyawan bisa diukur melalui beberapa indikator menjadi berikut:

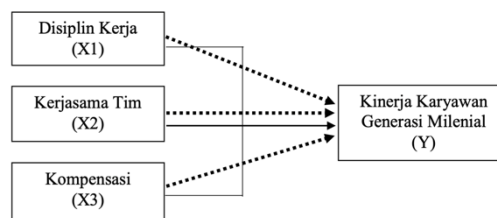
1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kerjasama antar karyawan
5. Penekanan biaya

6. Supervisi

Generasi Milennial

Generasi berdasarkan (Nugroho, 2016) ialah agregat dari semua orang yang lahir selama rentang saat sekitar 2 puluh tahun atau sekitar panjang satu fase berasal masa kanak-kanak, dewasa belia, usia pertengahan serta usia tua. (Mannheim, 1952), mengungkapkan bahwa generasi artinya suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kecenderungan umur dan pengalaman historis yang sama serta individu yang sebagai bagian dari satu generasi, ialah mereka yang mempunyai kesamaan tahun lahir dalam rentang ketika 20 tahun serta berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Pendapat ini mendukung apa yang dikembangkan oleh (Ryder, 1965), bahwa generasi ialah agregat asal sekelompok individu yang mengalami peristiwa-insiden yang sama dalam kurun waktu yang sama juga. Timeline of generation yang dikonstruksikan oleh (Zemke et al., 1999) dilihat asal karakteristiknya terdapat 6 urutan generasi, yaitu generasi veteran, generasi baby boom, generasi X, generasi Y, generasi Z, dan generasi alfa. Generasi Y atau yang disebut juga generasi milenial ialah generasi yang lahir diantara generasi X dan Z. sesuai timeline of generation yang dikonstruksikan sang (Bencsik & Juhasz, 2016), generasi milenial adalah generasi yang terdiri berasal sekelompok individu yang lahir di tahun 1980 sampai 1995. Generasi ini artinya generasi yang lahir di era awal munculnya teknologi serta digitalisasi (Bencsik & Juhasz, 2016). kondisi lingkungan tempat individu lahir dan berkembang tentunya akan berpengaruh pada ciri individu, sebagai akibatnya individu-individu pada setiap generasi akan mempunyai karakteristik yg tidak sama antar generasi.

Generasi milenial yang lahir serta berkembang di era awal lahirnya teknologi dan digitalisasi tentunya memberikan dampak pada bagaimana cara hidup sampai mensugesti ciri diri individu. Generasi milenial diyakini mempunyai kualifikasi yang tinggi pada pengetahuan digital, sehingga simpel bagi generasi ini buat menguasai alat atau perangkat teknologi yang baru (Bencsik & Juhasz, 2016). Selain itu dari (Bencsik & Juhasz, 2016), generasi milenial artinya generasi yang mudah dalam mendapatkan perubahan, disparitas budaya, serta bisa menjaga hubungan sosial yang dimiliki dengan memanfaatkan situs sosial. Schaffer (Bencsik & Juhasz, 2016) mengarakteristikan generasi milenial sebagai generasi yang multitasking atau mampu membagi perhatiannya di beberapa pekerjaan dalam waktu yang bersamaan. dalam pekerjaan, generasi milenial berfokus di pencapaian karir yang sebaik-baiknya dan mampu mempunyai penghasilan yang setinggi-tingginya menjadi cara buat bisa memperlebar jangkauan konsumsi sosial (Tari, 2011). harapan serta ambisi yang dimiliki dapat mendorong generasi milenial buat menyebarkan kemampuan serta peluang pada aneka macam bidang pekerjaan hingga dapat menemukan yang sesuai.



Gambar 1. Desain Penelitian

III. METODE

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan artinya purposive sampling. berdasarkan (Sugiyono, 2017), purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel

yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi buat sebagai anggota sampel. di penelitian ini, kriteria responden yang dibutuhkan merupakan Kelahiran tahun 1980-1995 atau berusia 25-40 tahun di tahun 2023 dan sudah bekerja selama setidaknya selama 6 bulan. Pengambilan data akan dilakukan dengan memakai online form. waktu pengambilan data akan dilakukan di bulan Februari sampai dengan Mei 2023 menggunakan metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan memakai survey. Penyebaran informasi lapangan tadi akan dilakukan pada PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya serta akan diisi sendiri oleh karyawan yang memenuhi kriteria subjek penelitian yang telah ditetapkan peneliti.

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang ingin mencari dampak variabel bebas (variabel X1, X2, serta X3) terhadap variabel terikat (variabel Y) serta hipotesis penelitian, analisis data penelitian akan dilakukan menggunakan menggunakan analisis regresi ganda. Teknik analisis regresi ganda dipergunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud buat menguji keadaan baik-turunnya variabel dependen yang ditentukan oleh dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2017). di Penelitian ini responden yang diambil menjadi sampel merupakan karyawan PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya. Responden yang dipergunakan objek penelitian ini merupakan sebesar 62 karyawan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel independen pertama dalam penelitian ini adalah disiplin kerja menggunakan indikator tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan dan korelasi humanisme. Respon yang diberikan sang karyawan generasi milenial di PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya ialah diketahui bahwa indikator disiplin kerja karyawan generasi milenial pada PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya menggunakan skor tertinggi artinya balas jasa menggunakan total 194 dan mean 3,13. Variabel independen kedua dalam penelitian ini adalah *teamwork* menggunakan indikator tujuan yang jelas, terbuka dan amanah dalam komunikasi, pengambilan keputusan kooperatif, suasana agama, rasa mempunyai, keterampilan mendengarkan yang baik dan partisipasi semua anggota. Respon yang diberikan oleh karyawan generasi milenial di PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya artinya diketahui bahwa indikator *teamwork* karyawan generasi milenial pada PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya menggunakan skor tertinggi ialah partisipasi seluruh anggota menggunakan total 185 serta mean 2,98.

Variabel independen ketiga dalam penelitian ini artinya kompensasi menggunakan indikator gaji, upah dan insentif. Respon yang diberikan sang karyawan generasi milenial di PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya ialah diketahui bahwa indikator kompensasi karyawan generasi milenial pada PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya dengan skor tertinggi adalah upah dengan total 243 dan mean tiga,91. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketika, kerjasama antar karyawan, penekanan biaya dan pengawasan. Respon yang diberikan oleh karyawan generasi milenial pada PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya ialah diketahui bahwa indikator kinerja karyawan generasi milenial di PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya dengan skor tertinggi merupakan kuantitas menggunakan total per indikator 377 serta mean 3,04. Sesuai analisis yang dilakukan, didapatkan akibat analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Gambar 2. Persamaan Regresi Linier

dari persamaan regresi linear tersebut diatas bisa dijelaskan bahwa nilai konstanta sebanyak 2,030 hal ini membagikan Bila variabel disiplin kerja (X_1), teamwork (X_2) serta kompensasi (X_3) sama menggunakan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan kontinu sebesar 2,030. buat nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,075 serta bernilai positif membagikan bahwa terjadi perubahan yang searah, dimana Bila disiplin kerja (X_1) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan semakin tinggi juga dengan perkiraan variabel teamwork (X_2) dan kompensasi (X_3) kontinu. serta nilai koefisien regresi teamwork (X_2) sebesar 0,195 dan bernilai positif membagikan bahwa terjadi perubahan yang searah yang artinya apabila teamwork (X_2) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat pula dengan perkiraan variabel disiplin kerja (X_1) serta kompensasi (X_3) kontinu. dan nilai koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,201 serta bernilai positif memberikan bahwa terjadi perubahan yang searah, Bila kompensasi (X_3) ditingkatkan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat pula dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_1) serta teamwork (X_2) konstan.

Sesuai hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja, teamwork serta kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial di PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya. Variabel-variabel independen tadi memiliki efek sebanyak 48% terhadap variabel kinerja karyawan serta sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel pada luar penelitian ini. sesuai uji F yang dilakukan, disimpulkan bahwa disiplin kerja, teamwork dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya. Hal ini dibuktikan menggunakan nilai signifikansi *ANOVA Regression* sebesar 0,000 (<0.05). dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, teamwork serta kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial di PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya diterima. keberadaan disiplin kerja, teamwork serta kompensasi menjadi tiga variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan generasi milenial yang pada hal ini artinya karyawan generasi milenial pada PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya. Ketiga variabel independen tadi memiliki arah dampak yg searah dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan generasi milenial pada PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya bisa ditingkatkan dengan cara menaikkan disiplin kerja yang ditetapkan, teamwork yang dibangun pada suatu penugasan serta kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan uji t yang sudah dilakukan, disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, teamwork serta kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat seluruhnya berada di bawah 0,05 dan nilai thitung buat variabel bebas disiplin kerja, teamwork dan kompensasi lebih besar dari ttabel 1,67155. Disiplin kerja ialah suatu sikap atau perbuatan untuk selalu menaati tata tertib (Sutrisno, 2016). Disiplin kerja sebagai salah satu faktor krusial dalam mewujudkan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dikarenakan disiplin kerja bisa meningkatkan kinerja karyawan melalui penegakan sistem atau peraturan perusahaan. Disiplin kerja ini dapat berdampak pada keteraturan sistem kerja perusahaan serta membantu perusahaan untuk bisa meningkatkan kecepatan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian

(Wairooy, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, *teamwork* juga terbukti menjadi salah satu faktor krusial lain yang juga menghipnotis peningkatan kinerja karyawan yang dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial PT. Dandelion Indonesia Surabaya. *Teamwork* dapat didefinisikan sebagai suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bersinergi menyatukan kekuatan pandangan baru untuk mencapai tujuan yang sama serta membuat sebuah penyelesaian tugas (Bachtiar pada (Muhti et al., 2017)). *Teamwork* menjadi penting dikarenakan dengan adanya *teamwork* di karyawan perusahaan termasuk PT. Dandelion Indonesia Surabaya, maka setiap anggota mempunyai kesempatan untuk saling membantu penyelesaian tugas serta duduk perkara yang ada melalui komunikasi dalam tim. Hal ini sejalan menggunakan simpulan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan Panggiki et al., (2017) bahwa *teamwork* yang baik antar karyawan juga karyawan menggunakan atasan bisa menaikkan kinerja karyawan atau bisa dikatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan faktor lain yang juga terbukti dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan generasi milenial, khususnya di PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya. Kompensasi merupakan segala pendapatan yang diterima karyawan menjadi imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan yang dapat berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung (Hasibuan, 2017). hadiah kompensasi yang sinkron pada karyawan perusahaan termasuk PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya akan menyebabkan rasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai. waktu karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan termotivasi untuk menyampaikan kinerja optimalnya demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini sejalan menggunakan penelitian (Aprianggi et al., 2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial di PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya sudah dibuktikan kebenarannya. Hal tadi ditunjukkan dengan nilai beta Standardized Coefficients variabel kompensasi sebesar 0,459 atau lebih besar. Jika dibandingkan dengan nilai beta di variabel disiplin kerja serta *teamwork*.

Penelitian ini memberikan bahwa kinerja karyawan generasi milenial PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya sangat dipengaruhi kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya. Dominannya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial ini ditentukan oleh karakteristik generasi milenial yang serius pada pencapaian karir yang sebaik-baiknya dan mampu memiliki penghasilan yang dengan tinggi-tingginya menjadi cara untuk bisa memperlebar jangkauan konsumsi sosial (Tari, 2011). dengan fokus pencapaian tadi, maka kesesuaian kompensasi menjadi salah satu faktor krusial yang secara signifikan mampu menaikkan kinerja karyawan pada rentang yang relatif akbar.

V. KESIMPULAN

Sesuai penelitian serta analisis data yang dilakukan mengenai kinerja karyawan generasi milenial berdasarkan pada disiplin kerja, *teamwork* serta kompensasi di PT. Dandelion Cantik Indonesia Surabaya, disimpulkan beberapa hal menjadi berikut bahwa variabel disiplin kerja, *teamwork* dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial PT. Dandelion Cantik Indonesia. Hal tersebut diketahui berdasarkan nilai signifikansi dibawah 0,05 serta nilai Fhitung 17,870 yang lebih besar berasal Ftabel 2,76. Dan variabel disiplin kerja, *teamwork* dan kompensasi berpengaruh parsial terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT. Dandelion Indonesia Surabaya. Setiap variabel independen tersebut memiliki dampak

yang signifikan menggunakan nilai thitung variabel disiplin kerja, *teamwork* dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan bernilai positif menunjukkan bahwa arah dampak variabel bebas terhadap variabel terikat adalah positif atau dengan kata lain disiplin kerja, *teamwork* serta kompensasi bisa meningkatkan kinerja karyawan PT. Dandelion Indonesia, dan variabel kompensasi berpengaruh secara dominan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial PT. Dandelion Cantik Indonesia. Dominasi variabel tersebut ditentukan oleh ciri generasi milenial yang berfokus pada pencapaian karir yang sebaik-baiknya serta mampu memiliki penghasilan yang setinggi-tingginya.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada tempat mengabdikan kami di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN yang sudah memberikan motivasi terhadap kami dalam melakukan penelitian ini sebagai wujud dari hasil luaran kegiatan MBKM.

VII. REFERENSI

- Aprianggi, A., Sari, M. K., & Syahrul, A. R. (2018). Pengaruh kreativitas, kedisiplinan, kompensasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, 6(2), 143–155.
- Bencsik, A., & Juhasz, T. (2016). Y and Z generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. (2018). Peranan Kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 417–424.
- Manik, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257–264.
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 24(19), 276–322.
- Muhti, A. F., Sunaryo, H., & Khoirul, M. (2017). Pengaruh teamwork dan kreativitas terhadap kinerja karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 114–125.
- Nugroho, R. S. (2016). *Pengantar Teori Strauss-Howe*. Bandung: Majalah Ganesha.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh kompensasi, teamwork dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Journal EMBA*, 6(2), 3018–3027.
- Ryder, N. B. (1965). The Cohort as a Concept in the Study of Social Change. *American Sociological Review*, 30(6), 843–861.
- Satria, A. S., & Dewi, L. (2018). Analisis cara meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Pranoesa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(2), 170–179.
- Sharma, R., & Mani, P. (2012). Effective And Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations. *International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research*, 1(8), 154–171.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, & Irawan, A. (2018). Pengaruh peran kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota

-
- Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*, 6(1), 12–23.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tari, A. (2011). *Z generáció*. Budapest: Tericum Kiadó Kft.
- Ulvatunajah, N., & Cahyospuro, W. (2019). Analisis teamwork dan efisiensi kerja karyawan PT. Sygma Exa Grafika Bandun. *Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1184–1193.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 15–24.
- Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (1999). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York: Amacom.