

***Employee Recognition dan Kepuasan Kerja  
pada Karyawan Generasi Z di PT X Jakarta Pusat***

***Employee Recognition and Job Satisfaction Among Generation Z  
at PT X Central Jakarta***

Prisma Febriana<sup>(1\*)</sup> & Susana Prapunoto<sup>(2)</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

Disubmit: 22 Agustus 2025; Direview: 30 September 2025; Diaccept: 15 Desember 2025; Dipublish: 19 Desember 2025

\*Corresponding author: prismafebriana25@gmail.com

**Abstrak**

Kurangnya *employee recognition* dapat memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki tujuan mengetahui hubungan antara *employee recognition* dan kepuasan kerja pada karyawan generasi Z di PT X Jakarta Pusat. Subjek penelitian terdiri atas 45 orang karyawan generasi Z pada PT X yang sesuai dengan kriteria karyawan yang lahir dengan rentang tahun 1995-2010 (generasi Z) dan sudah bekerja minimal sekitar 1-5 tahun. Pengambilan data menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Penyebaran data menggunakan *Google Form* yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT X. Data penelitian dikumpulkan menggunakan dua buah skala, dari *Job Satisfaction Scale* (JSS) dan *Employee Recognition Scale*. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *employee recognition* dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan.

**Kata Kunci:** *Employee Recognition*; Generasi Z; Kepuasan Kerja.

**Abstract**

The low number of recognitions for the impact on hurts job satisfaction. This study aims to determine the relationship between employee recognition and job satisfaction in Generation Z employees at PT X, Central Jakarta. The subjects consisted of 45 Generation Z employees at PT X ranging from 1995-2010 and have been working for at least 1-5 years. Data collection using non-probability sampling with saturated sampling technique, data distribution using Google Form to all employees of PT X. The data collected by two scales consisting of Job Satisfaction Scale (JSS) and Employee Recognition Scale. Based on the results of the study, it was found that there is a positive and significant correlation between employee recognition and job satisfaction of Generation Z PT X employees. This indicates that the higher the employee recognition, the higher the job satisfaction, and conversely, the lower the employee recognition, the lower the job satisfaction.

**Keywords:** *Employee Recognition*; Generation Z; Job Satisfaction.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i4.836>

**Rekomendasi mensitasi :**

Febriana, P. & Prapunoto, S. (2025), *Employee Recognition dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Z di PT X. Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (4): 1298-1307.

## PENDAHULUAN

Seiring perkembangan dunia industri organisasi yang telah memasuki industri 5.0, maka berbagai kebijakan telah menempatkan semua teknologi sebagai bagian dari manusia itu sendiri (Ellitan, 2020). Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) mengatakan revolusi industri 5.0 lebih memprioritaskan pada integritas teknologi seperti AI, IoT, dan teknologi robot dengan keahlian manusia dan inovasi yang dapat mendorong perkembangan. Penggunaan teknologi informasi dalam industri organisasi sangat memberikan efek yang begitu kuat. Pemakaian teknologi informasi ini dapat membuat sebuah lembaga industri organisasi lebih cepat mengembangkan industrinya sesuai dengan kebutuhan dan bisa memberikan dampak positif kepada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Efek yang diberikan dari perkembangan teknologi pada industri organisasi membuat tenaga kerja semakin efisien, efektif dan lebih signifikan dari pada sebelumnya. Penerapan dan pengembangan AI, basis data, sistem operasi, sistem pengaplikasian pengembangan AI di dunia industri akan menjadi dasar kebijakan dan panduan pelaksanaan hingga evaluasi dan *monitoring* dalam segala urusan pengembangan sumber daya organisasi. Misalnya, sistem akuntansi dan keuangan, sistem penggajian, sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan sebagainya sehingga sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Teknologi informasi yang cocok dengan kebutuhan yang spesifik pada perusahaan akan lebih baik dan lebih membantu perusahaan untuk dapat lebih berkembang serta

menyesuaikan dengan perkembangan jaman (Gotama et al., 2024).

Sebagian besar dunia industri telah melakukan perubahan dan mempergunakan teknologi untuk mempermudah dan membantu manusia dalam melakukan banyak hal. Bidang industri memerlukan teknologi informasi untuk membantu manusia semua bidang manajemen, termasuk untuk bidang produksi barang. Semua bidang memerlukan pengelolaan bagian data dan menyebarkan informasi secara cepat. Oleh sebab itu adanya perkembangan teknologi informasi yang dulunya hanya mengandalkan tenaga manusia, sekarang beralih lebih cepat dan efisien dengan teknologi yang ada (Amaral et al., 2018). Perkembangan teknologi internet serta AI dibangun melalui teknologi *machine learning*. Di Indonesia sendiri perkembangan industri 5.0 merupakan batu lompatan agar dapat bersaing dengan negara-negara lain. Hal ini yang menyebabkan industri-industri di Indonesia mulai memasuki revolusi industri 5.0 sebagaimana dilansir oleh KOMINFO. Pemerintah Indonesia sendiri juga ingin mengembangkan jaringan yang lebih cepat dari jaringan sebelumnya yaitu jaringan 5G, penggunaan jaringan ini berguna untuk mempermudah dan mempercepat kinerja yang ada di industri, terutama yang mengandalkan sebuah jaringan internet. Jaringan yang lebih cepat ini dimaksudkan untuk mengefisiensikan kinerja SDM.

AI yang mendukung diharapkan dapat meningkatkan kepuasan atau ketidakpuasan individu dalam bekerja. Pengembangan AI dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kontrol penuh dari SDM yang bekerja. Menurut Locke

(dalam Wijono, 2018) kepuasan atau ketidakpuasan kerja berkaitan dengan perasaan individu yang lebih mengarah pada penilaian terhadap pengalaman yang pernah dialami oleh individu selama bekerja. Locke mendefinisikan kepuasan kerja adalah hasil dari pemikiran individu terhadap pekerjaan atau pengalaman yang berkesan pada dirinya, sedangkan kepuasan kerja menurut Wicker (dalam Astuti & Zulaifah, 2017) yaitu kondisi yang mengarah kepada sikap kerja positif dan peningkatan performa karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah pengakuan. Pengakuan merupakan masalah yang sering terjadi di berbagai organisasi. Hal ini disebabkan pengakuan adalah salah satu kebutuhan dasar karyawan. Menurut Brun dan Dugas (dalam Tirta & Enrika, 2020) pengakuan dapat diberikan melalui berbagai kebijakan yang ada dalam organisasi. Pengakuan dapat dilakukan organisasi sejalan dengan adanya hubungan organisasi (kemauan perusahaan untuk mengakui dan mendengarkan karyawan) baik hubungan vertikal (hubungan karyawan dan pimpinan), hubungan horizontal (hubungan karyawan dan rekan kerja), hubungan (hubungan dengan pihak konsultan atau mitra bisnis) dan hubungan sosial eksternal (hubungan perusahaan dan karyawan dengan komunitas tertentu).

Menurut Herzberg (dalam Gitleman & Kleberger, 2016) secara formal atau informal pengakuan karyawan dapat membentuk kinerja karyawan untuk lebih mendalami nilai-nilai dan misi perusahaan. Bentuk dari *reward* ini bisa bermacam-macam, mulai dari pemberian barang pada karyawan yang berprestasi, ucapan

selamat, pengakuan sebagai karyawan, penghargaan terhadap pekerja teladan untuk pekerja atau kelompok yang berprestasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Murniningsi, 2011).

Adanya pengakuan karyawan di dalam organisasi adalah satu bentuk *reward* sebagai motivator karyawan dalam bekerja. Selain itu hal ini dapat menstabilkan kepuasan karyawan. Namun demikian faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, sering menunjukkan adanya perbedaan. Ekspektasi mengenai kepuasan kerja generasi Z yang bertumbuh dan berkembang di dalam lingkungan yang kompleks dan tidak pasti (yang bersumber dari pekerjaan, sekolah, dan dunia sehari-hari generasi Z) sering menunjukkan perbedaan dengan generasi sebelumnya. Mereka mempunyai harapan tentang tempat kerja yang berbeda, berorientasi pada karier yaitu generasi profesional yang ambisius, dan tahu banyak bahasa menurut Wijoyo dkk (dalam Septiani & Saputra, 2022).

Generasi Z lahir antara tahun 1995 hingga 2010. Menurut Suwarno (dalam Adityara & Rakhman, 2019) generasi Z terbiasa dengan bertumbuh dan berkembang dengan teknologi, sehingga mereka sangat bergantung pada teknologi yang ada. Rata-rata generasi Z sangat terampil dalam menggunakan teknologi, namun mereka memiliki kekurangan dalam berkomunikasi. Semua sumber daya manusia (SDM) yang idealis dalam mengembangkan *skill* bekerja di berbagai bidang, ingin lebih dihargai di lingkungan kerjanya. Mereka berharap mendapat lingkungan kerja yang mendukung, atasan yang suportif, dan peluang karier untuk

kepuasan kerja, terlebih pada Generasi iGen atau Z. Generasi Z adalah generasi baru dalam organisasi yang lebih memahami kemampuan dan kualifikasi digital, *multitasker*, dan mencari informasi terkini. Generasi Z mencari hal baru sambil bekerja untuk mendapatkan kepuasan dan penghargaan atas apa yang dikerjakan untuk organisasi, oleh sebab itu para perlu adanya saling menyesuaikan diri antara *human resource development* (HRD) dengan strategi Generasi Z dalam menjalankan aktivitas dalam ruang lingkup kerja industri (Ismail & Nugroho, 2022). Pada umumnya Generasi Z lebih menghargai fleksibilitas jam kerja, cuti tahunan dan bekerja dari rumah untuk keseimbangan kehidupan (Nurqamar et al., 2022).

Untuk mendukung penelitian, peneliti sudah melakukan wawancara dengan 10 karyawan generasi Z. Hasil wawancara diperoleh data bahwa pengakuan terhadap karyawan adalah motivator kinerja, merasakan dipercaya akan potensi yang dimiliki, pengakuan dan pujian diberikan oleh atasan memberikan kepuasan tersendiri dari diri karyawan, ini sejalan dengan pendapat Herzberg (dalam Nelma, 2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor motivator dan *hygiene*. Hasil wawancara dengan generasi Z juga menunjukkan pengakuan yang diharapkan generasi Z dari perusahaan kurang sesuai dengan harapan mereka. Demikian juga generasi sebelumnya juga berharap generasi Z belum dapat beradaptasi sebagai generasi penerus baru. Dengan demikian diharapkan tercipta budaya saling menghargai antara generasi Z dengan generasi sebelumnya. Sementara

itu, Spector (dalam Siregar, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai salah satu gambaran perasaan masing-masing individu kepada pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan suka dan tidak suka individu dalam melakukan pekerjaannya. Aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja yakni gaji, kesempatan untuk promosi, tunjangan, pengakuan, atasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi, dan kondisi kerja.

Dalam penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Zulaifah, 2017) terdapat berhubungan positif antara pengakuan kerja karyawan dengan kepuasan kerja menunjukkan semakin tinggi pengakuan kerja karyawan maka kepuasan kerja juga meningkat. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Thwin dkk (2023) penghargaan dan pengakuan memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja pada perusahaan Zalaryathar di Myanmar, studi yang dilakukan menunjukkan organisasi dapat mencapai tujuan dan misi melalui kepuasan kerja karyawan dengan sistem penghargaan dan pengakuan yang efektif dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syahril dan Nurbiyati (2016) hasil penelitian menunjukkan variabel *reward* ekstrinsik (yang terdiri dari beberapa indikator yaitu gaji, bonus, tunjangan, dan promosi) dan intrinsik (yang terdiri dari beberapa indikator yaitu pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan belajar) baik secara parsial dan simultan saling mempengaruhi kepuasan kerja dan salah satu indikatornya adalah pengakuan. Selanjutnya dari penelitian oleh Muti (2020) faktor yang memengaruhi

kepuasan kerja perawat di Kabupaten Bone, menunjukkan hubungan pengakuan dengan kepuasan kerja perawat dari 24 perawat yang tidak mendapatkan pengakuan atas pekerjaan, 14 perawat (58,3%) yang tidak mendapatkan pengakuan mengatakan tidak puas dengan pekerjaannya, sedangkan 10 perawat (41,7%) yang mendapatkan pengakuan mengatakan puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut menjelaskan salah satu faktor yaitu pengakuan memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Anindyah (2025) menunjukkan bahwa sistem *reward* memiliki hubungan yang signifikan dari pada sistem *recognition* terhadap retensi karyawan, sehingga pemberian *reward* lebih mempengaruhi kepuasan kerja dari pada *recognition* dan penelitian yang dibuat oleh Akafo dan Boateng (2015) pada staf akademik dan administrator *Valley View University*, *recognition* mempunyai dampak positif terhadap motivasi kerja tetapi tidak memiliki hubungan yang signifikan antara imbalan dan kepuasan kerja yang artinya tidak ada hubungan *recognition* terhadap kepuasan kerja.

Kebaharuan penelitian ini dibanding dengan sebelumnya yaitu dari segi partisipannya. Selain itu tempat yang digunakan oleh peneliti yaitu di PT X Jakarta Pusat belum pernah digunakan penelitian mengenai konteks yang sama dengan penelitian sebelumnya. Penelitian bertujuan untuk melihat hubungan *employee recognition* dengan kepuasan kerja karyawan generasi Z pada PT X di Jakarta Pusat.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *employee recognition* pada karyawan generasi Z pada PT X di Jakarta Pusat.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT X Jakarta Pusat dengan jumlah 45 partisipan. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh. Peneliti juga menggunakan purposive sampling karena subjek penelitian ini membutuhkan kriteria karakteristik tertentu. Dengan kriteria karyawan kelahiran 1995-2010 (generasi Z) dan sudah bekerja minimal 1-5 tahun.

Dalam penelitian ini, prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner *Google Form* kepada karyawan setelah mendapatkan izin dari PT X Jakarta Pusat.

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Satisfaction Scale* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985) dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Junaedi dan Aisyah (2021). Skala ini mengukur jenis aspek kepuasan sosial yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi yang terdiri dari 36 aitem. Skala ini menggunakan model likert dengan enam alternatif jawabannya yaitu STS (Sangat Tidak Setuju) = 1, TS (Tidak Setuju) = 2, STDS (Sedikit Tidak Setuju) = 3, ST (Sedikit Setuju) = 4, S (Setuju) = 5, SS (Sangat Setuju) = 6. Hasil uji reliabilitas



pada skala kepuasan kerja menunjukkan *Cronbach's Alpha* = .91 dan uji validitasnya oleh Mustafa dkk (2019) menyatakan hasil *Average Variance Extracted* (AVE) .6.

Skala *employee recognition* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Employee Recognition Scale* yang dikembangkan oleh Canon (2015) berdasarkan aspek *employee recognition* Brun dan Dugas (2008). Skala ini mengukur jenis aspek *employee recognition* yaitu *personal, achievement, job performance, job dedication*, yang terdiri dari 25 aitem. Skala ini menggunakan model likert dengan enam alternatif jawabannya yaitu STS (Sangat Tidak Setuju) = 1, TS (Tidak Setuju) = 2, N (Netral) = 3, S (Setuju) = 4, SS (Sangat Setuju) = 5. Uji reliabilitas pada skala *employee recognition* telah diuji dengan nilai *Cronbach's Alpha* = .97 serta uji validitas konstruk yang dilakukan oleh Shadiq dkk (2022) menyatakan bahwa skala *employee recognition* memiliki *Standardized Loading Factor* (SLF) yang menunjukkan hasil SLF 0.60.

Analisis data untuk Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product moment*. Perhitungan data dilakukan dengan menggunakan bantuan IBM SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah persentase berdasar kategori *Employee Recognition*.

Tabel 1. Kategorisasi *Employee Recognition*

Kategori	Interval	F	%
Sangat Tinggi	$140 \geq x < 162$	0	0%
Tinggi	$117 \geq x < 139$	1	2%
Sedang	$94 \geq x < 116$	10	22%
Rendah	$71 \geq x < 93$	25	56%
Sangat Rendah	$48 \geq x < 70$	9	20%
Jumlah		45	100%
Mean = 84,47 ; SD = 17,02			

Dari hasil analisa tabel 1 deskriptif variabel *Employee recognition* dengan 5 jenjang kategorisasi didapatkan hasil bahwa, 1 partisipan berada pada kategori sangat tinggi, 10 partisipan berada pada kategori tinggi, 25 partisipan pada kategori rendah dan 9 partisipan dalam kategori sangat rendah. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa presentase terbesar dari hasil pengkategorisasian tersebut berada pada level rendah dengan presentase sebesar 56%. Kemudian dari hasil perhitungan statistik mean (rata-rata) skor *Employee recognition* yang didapat sebesar 84.47 dengan standar deviasi sebesar 17.02. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *Employee recognition* pada karyawan generasi Z di PT X secara keseluruhan berada pada kategori rendah.

Selanjutnya persentase hasil kategorisasi kepuasan kerja berdasarkan kategori adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kategori	Interval	F	%
Sangat Tinggi	$191 \geq x < 223$	0	0%
Tinggi	$158 \geq x < 190$	6	13%
Sedang	$125 \geq x < 157$	19	42%
Rendah	$92 \geq x < 124$	17	38%
Sangat Rendah	$59 \geq x < 91$	3	7%
Jumlah		45	100%
Mean = 125.8 ; SD = 26.53			

Dari hasil analisa tabel 2 variabel kepuasan kerja dengan 5 jenjang kategorisasi didapatkan hasil bahwa, 6 partisipan berada pada kategori tinggi, 19 partisipan berada pada kategori sedang, 17 partisipan pada kategori rendah dan 3 partisipan dalam kategori sangat rendah. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa presentase terbesar dari hasil pengkategorisasian tersebut berada pada level sedang. Kemudian dari hasil perhitungan statistik *mean* (rata-rata) skor Kepuasan kerja yang didapat sebesar 125.8 dengan standar deviasi sebesar 26.53.

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah sebaran data terdistribusi secara normal atau tidak, dengan ketentuan nilai koefisien signifikansi ( $p \geq .05$ ). Berdasarkan dari hasil uji normalitas didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi *Employee recognition* sebesar  $p = .104$ ,  $p \geq .05$  kemudian pada variabel Kepuasan kerja nilai signifikansinya  $p = .200$ ,  $p \geq .05$ .

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variable berdistribusi normal.

Diketahui nilai signifikansi *Linearity* = .006 menunjukkan *employee recognition* dan kepuasan kerja tidak berhubungan secara linier, pada *Deviation from Linearity* = .741 menunjukkan *employee recognition* dan kepuasan kerja berhubungan secara linier karena, telah memenuhi syarat asumsi *linearitas* ( $p \geq .05$ )

Tabel 3. Uji Kolerasi *Employee Recognition* dan Kepuasan Kerja

		<i>Employee Recognition</i>	Kepuasan Kerja
<i>Employee Recognition</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.689**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.000
	<i>N</i>	45	45
Kepuasan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.689**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	
	<i>N</i>	45	45

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 3 didapatkan hasil nilai signifikan sebesar  $p = .000$ ,  $p < .01$  menunjukkan angka kurang dari .01 maka hasil tersebut menjelaskan bahwa *employee recognition* berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan gen z di PT X. Hasil dari ujian *Pearson Product Moment* didapatkan nilai  $r = .689$ ,  $p \leq .01$  yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *employee recognition* dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan sangat signifikan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan peneliti diterima yaitu, terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee recognition* dan kepuasan kerja karyawan generasi Z di PT X. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi *employee recognition* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan generasi Z di PT X. Sebaliknya, semakin rendah *employee recognition* maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

Kemungkinan hasil penelitian tersebut berhubungan dengan pertama, sebagian partisipan merasakan *recognition* dari atasan akan menambahkan kepuasan kerja sehingga mendorong karyawan bekerja dengan lebih maksimal, pendapat ini didukung oleh hasil temuan Astuti dan Zulaifah (2017) semua karyawan yang mendapatkan *recognition* dapat meningkatkan performa kerja serta kepuasan kerja, ketika karyawan menerima *recognition* munculnya rasa positif dalam diri sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Kedua, dengan mendapatkan *recognition*, karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga hal ini secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mendorong kinerja yang lebih produktif dalam bekerja hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Syahril dan Nurbiyati (2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muti (2020) menjelaskan bahwa perawat yang pernah mendapatkan pengakuan atas

kinerjanya, mempunyai kecenderungan untuk puas terhadap pekerjaannya, dibandingkan dengan perawat yang tidak pernah mendapatkan pengakuan atas kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi dari 45 partisipan, ditemukan bahwa rata-rata *employee recognition* berada pada kategorisasi rendah, yang berarti partisipan pada PT X rata-rata merasa kurang memperoleh *employee recognition* dari perusahaan maupun atasan. Hal ini dapat berdampak pada hasil kerja dan kontribusi karyawan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh Fatmayoni (2022) rendahnya *employee recognition* (*recognition* terhadap kontribusi karyawan) memberikan dampak serius terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks perusahaan, *recognition* tidak hanya berbentuk bonus atau penghargaan formal, tetapi juga mencakup ucapan terima kasih, *feedback* positif, atau perhatian manajerial terhadap hasil kerja. Kemudian hasil uji kategorisasi kepuasan kerja pada partisipan reratanya berada pada kategori sedang. Dapat dikatakan kepuasan kerja partisipan perlu ditingkatkan, hal tersebut didukung oleh Aspad dan Dirdjo (2021) kepuasan kerja yang sedang dapat disebabkan oleh kurangnya pemberian *employee recognition* dari perusahaan maupun atasan, sehingga karyawan merasakan kurang adanya apresiasi dari hasil kerja mencerminkan kondisi di mana karyawan belum sepenuhnya merasa puas dengan aspek-aspek penting dalam pekerjaan mereka, meskipun kebutuhan dasar seperti gaji dan stabilitas kerja umumnya telah terpenuhi.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *employee recognition* dan kepuasan kerja terhadap karyawan gen Z di PT X. Artinya bahwa ketika semakin tinggi *employee recognition* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, dan sebaliknya semakin rendah *employee recognition* maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan.

Saran bagi Kepala Divisi perusahaan diharapkan dapat memberikan *employee recognition* pada karyawan gen Z sehingga merasa *skill* yang dimiliki dapat dihargai agar mencapai kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan. Hal tersebut juga tidak luput melalui diskusi dengan atasan. Bagi Setiap karyawan kiranya mendapatkan *employee recognition* yang diinginkan dan sesuai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja yang diinginkan. Hal ini dapat dilakukan dengan komunikasikan kebutuhan anda sebagai karyawan kepada atasan, serta membangun hubungan baik dengan atasan serta tingkatkan keterampilan dan tunjukkan inisiatif dalam tim. Dan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah populasi dan sampel yang lebih besar selain itu menambah data tentang faktor demografi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityara, S., & Rakhman, R. T. (2019). Karakteristik Generasi Z dalam Perkembangan Diri Anak Melalui Visual. *Semina Nasional Seni Dan Desain: "Reinvensi Budaya Visual Nusantara,"* September, 401–406.
- Akafo, V., & Boateng, P. A. (2015). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan. *International Journal of Business*



- and Management, 7(24), 112–124.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n2p159>
- Amaral, L. ., Yusuf, M., & Winarmi. (2018). Analisis Pengaruh Sikap, Pola Pikir Dan Mentalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt.Adi Satria Abadi). *REKAVASI*, 6(2), 69–74.
- Annisa, D. N., & Anindyah, G. (2025). Efektivitas Sistem Reward dan Recognition terhadap Retensi Manajemen dan Tenaga Kesehatan di JEC Eye Hospitals & Clinics. *Efektivitas Sistem Reward Dan Recognition Terhadap Retensi Manajemen Dan Tenaga Kesehatan Di JEC Eye Hospitals & Clinics*, 5(1), 363–371.
- Aspad, M. A., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: suatu literature review. *Borneo Student Research*, 2(2), 929.  
<https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/1565/784>
- Astuti, R., & Zulaifah, E. (2017). Hubungan antara Pengakuan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan BUMN. In *Dspace.Uii.Ac.Id*.
- Brun, J. P., & Dugas, N. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices. *International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 716–730.  
<https://doi.org/10.1080/09585190801953723>
- Canon, M. (2015). Employee Recognition: Understanding the Construct, its Measurement and its Relationship to Employee Outcomes. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 24(5), 75–80.
- Ellitan, L. (2020). Competing in the Era of Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(1), 1.  
<https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.657>
- Gitleman, L., & Kleberger, J. (2016). Understanding the Impact of Recognition on Employees, Their Work, and Feelings Toward Managers. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Gotama, I. W. B. D., Robyh, A. I. A., Febiantara, K., & Hariyadi, S. (2024). Dampak Perkembangan AI (Artificial Intelligence) dalam Kemajuan Revolusi Industri 5.0. *Jurnal Penelitian Politeknik Penerbangan Surabaya*, 9(2), 149–157.  
<https://ejournal.poltekbangsby.ac.id/index.php/jurnalpenelitian/article/view/1838>
- Intan Fatmayoni, I. G. A. A. (2022). Pengaruh Kualitas Aplikasi Ess (Employee Self Service) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Lestari Di Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(10), 1833.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11i10.p05>
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307.  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Junaedi, A., & Aisyah, C. R. (2021). *Job Satisfaction Survey*.  
<https://paulspecter.com/assessment-files/jss/jss-indonesian.docx>
- Murniningsi, R. (2011). Komitmen Organisasi Karyawan UKM: Pengaruh Job Enrichment dan Employee Recognition (Studi Empiris pada Usaha Kecil dan Menengah di Kota Magelang). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah ...*, 183–197.  
<https://www.neliti.com/publications/23288/komitmen-organisasi-karyawan-ukm-pengaruh-job-enrichment-dan-employee-recognition>
- Muti, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Inap Rsu Tenriawaru Kab.Bone. *Jurnal Kesehatan Luwu Raya*, 7(1), 109–120.
- Nelma, H. (2021). Gambaran Kepuasan Kerja Pada Profesional Kesehatan Jiwa Di Jakarta. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan SDM*, 10(1), 11–21.  
<https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/psikologi/article/view/750/0>
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247.  
<https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Septiani, S., & Saputra, M. R. D. (2022). Analisis Kenyamanan Di Tempat Kerja Bagi Generasi Z Dalam Bekerja Di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 3(2), 187–192.  
<https://doi.org/10.55681/jige.v3i2.373>
- Siregar, L. M. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Dan Kualitas Pelayanan. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 6(2), 89–99.  
<https://doi.org/10.15548/alqalb.v6i2.817>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.  
<https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Syahril, R. R., & Nurbiyati, T. (2016). Pengaruh Reward Ekstrinsik & Intrinsik Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 23–37.  
<https://doi.org/10.32477/jrm.v3i1.174>

- Thwin, N. P. Z., Bhaumik, A., & Janarthanan, M. (2023). a Study of the Impression of Rewards and Recognition on Employee Job Satisfaction: a Case Study of Myanmar Zarlayatha Distribution Company. *Proceedings on Engineering Sciences*, 5(2), 341–354.  
<https://doi.org/10.24874/PES05.02.017>
- Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia. *Journal of Business & Retail Management Research*, 14(03), 88–99.  
<https://doi.org/10.24052/jbrmr/v14is03/art-09>
- Wijono, S. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.