

Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja Dan WorkLife Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z

by Turnitin

Submission date: 04-Aug-2025 07:08AM (UTC+0300)

Submission ID: 2724763098

File name: TNJ7619RdswnK0HSZ78s.pdf (687.5K)

Word count: 4762

Character count: 30572



43

EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis)

p-ISSN : 1979-0155 (print) e-ISSN : 2614-8870 (online)

Vol. 18, No. 1, Juli 2025

<https://journal.stekom.ac.id/index.php/Bisnis>

7

Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z

Hayundai A³²a¹, Dwi Ratnasari², Puspita Putri Febriyani³, Dedi Muhammad Siddiq⁴^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati, IndonesiaEmail author: hayundai.123020298@ugj.ac.id¹, dwi.123020260@ugj.ac.id², puspita.123020292@ugj.ac.id³, dedisiddiq@ugj.ac.id

Article Info

Article history:

Received Januari 3, 2025

Revised Februari 17, 2025

Accepted June 28, 2025

Keywords:

59 ancial Compensation

31 Satisfaction

Work-Life Balance

Employee Loyalty

19 STRACT

This study aims to examine the influence of financial compensation, job satisfaction, and work-life balance on the loyalty of Generation Z employees. The background of this study is based on the increasing level of job mobility among Generation Z, which creates its own changes for companies in retaining young workers with high potential. This study employs a quantitative approach using a survey method involving 80 respondents from Generation Z working in the manufacturing sector. Data analysis was conducted using SPSS version 22, incorporating several testing stages, including validity and reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. The analysis conducted in this study revealed that the three independent variables financial compensation, job satisfaction, and work-life balance significantly influence employee loyalty, both partially and simultaneously. These findings confirm that efforts to create an optimal balance between professional and personal life play a strategic role in significantly contributing to increased employee loyalty in the workplace. This study implies that companies need to pay more attention to work-life balance in their human resource management strategies to encourage employee retention and commitment.

Corresponding Author:

27 Dedi Muhammad Siddiq,
Universitas Swadaya Gunung Jati
Jl. Pemuda No 32 Kota Cirebon
Email: dedisiddiq@ugj.ac.id



7

ABSTRACT

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pengaruh kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan yang berasal dari Generasi Z. Latar belakang dari penelitian ini didasari oleh meningkatnya tingkat mobilitas kerja pada kelompok Generasi Z, yang menciptakan tantangan sendiri bagi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja muda yang memiliki potensi tinggi. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei yang melibatkan 80 responden dari kalangan Generasi Z yang bekerja di sektor manufaktur. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22, dengan menggunakan sejumlah tahapan pengujian yang mencakup pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan work-life balance secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa upaya untuk menciptakan

keseimbangan yang optimal antara kehidupan profesional dan personal berperan sebagai aspek strategis yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan di lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan **34** work life balance dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk mendorong retensi dan komitmen **karyawan**.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Work-Life Balance, Loyalitas Karyawan

1. PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan berperan strategis dalam mendorong tercapainya tujuan dan keberhasilan operasional organisasi. Individu yang memiliki loyalitas tinggi umumnya lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi besar terhadap performa perusahaan. Untuk menumbuhkan loyalitas tersebut, perusahaan dapat memberikan imbalan yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, serta menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal (Ratnasari et al., 2022). Setiap pekerja **56** harap dapat tetap bekerja dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka untuk perusahaan. **Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya Wilda et al. (2025), bahwa karyawan akan puas jika mendapatkan kompensasi yang sesuai. Jika kompensasi tidak memenuhi ekspektasi individu, hal tersebut dapat menurunkan loyalitas mereka.**

Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan ditentukan oleh sejumlah unsur yang saling berkaitan, di antaranya kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan work-life balance. Sarasaty & Ikhrum (2020) menemukan bahwa salah satu cara perusahaan untuk menunjukkan penghargaan kepada karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi yang proporsional, mencakup aspek finansial maupun non-finansial, sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka untuk perusahaan **12**. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Nugroho (2021), Nurcahyanti & Kuswandani (2021), serta Padmawati et al. (2023), yang mengindikasikan bahwa kompensasi berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan loyalitas karyawan dalam perusahaan. Meskipun demikian Lestari et al. (2021) dan Linartan (2022), menemukan bahwa kompensasi tidak selalu berkontribusi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Di sisi lain, kepuasan kerja juga dinilai memiliki peranan penting. Menurut Dewi & Puspita (2022), Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai bentuk afeksi positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang melibatkan aspek emosional dan perilaku mereka, dan dinilai berdasarkan penghargaan atas pencapaian nilai-nilai utama di tempat kerja. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan loyalitas karyawan Larastri & Adnyani (2019), Sutrisno & Ali (2023), serta Hermanto & Kadang (2025). Meskipun demikian Sania & Putra (2024) serta Ryanandar (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Di sisi lain, work-life balance juga dianggap sebagai faktor yang penting. Mauludi & Kustini (2022) mendefinisikannya sebagai kondisi seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi, sedangkan Mulyadin & Jaenab (2024), Mendefinisikan sebagai kemampuan memenuhi peran kerja dan keluarga secara profesional. Beberapa studi mendukung pengaruh signifikan variabel ini terhadap loyalitas Rahmadhani & Mahmud (2023), Hermanto & Kadang (2025), serta Larastri & Adnyani (2019), tetapi Putri et al. (2024) menemukan tidak adanya pengaruh signifikan. Hasil yang tidak konsisten dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan tentang hubungan antara kepuasan kerja, kompensasi finansial, keseimbangan hidup kerja, dan kesetiaan karyawan. Selain itu, jumlah penelitian yang secara khusus menyelidiki ketiga faktor tersebut secara bersamaan dalam konteks industri padat karya Generasi Z masih sangat sedikit. Oleh karena itu, celah penelitian ini relevan untuk dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini akan membahas loyalitas karyawan dengan diprediksi oleh kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan work-life balance. Pemilihan ketiga variabel ini sebagai variabel prediktor didasarkan pada karakteristik Generasi Z. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Generasi Z memiliki orientasi kerja yang berbeda. Generasi ini sangat memperhatikan keadilan dan kelayakan dalam hal kompensasi, menginginkan kepuasan kerja yang bersifat material dan emosional, dan menuntut harmoni yang proporsional antara tanggung jawab profesional dan kehidupan sosial.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merujuk pada kesetiaan serta komitmen individu maupun kelompok pekerja terhadap suatu organisasi. Loyalitas ini dapat dimaknai sebagai bentuk dedikasi dan kepercayaan, atau sebagai sikap penuh kasih dan tanggung jawab yang tercermin dalam perilaku positif. Menurut Mary (2016), loyalitas tenaga kerja

memiliki peranan penting dalam menjaga kestabilan operasional perusahaan; tanpa loyalitas, potensi pengunduran diri karyawan akan meningkat dan dapat mengganggu kelangsungan aktivitas perusahaan. Selain itu, perekrutan tenaga kerja baru memerlukan proses pelatihan guna mendukung proses adaptasi karyawan terhadap konteks kerja yang baru, dan bila proses ini berjalan kurang baik, tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan dapat menurun. Onardi (2018) menambahkan bahwa indikator loyalitas karyawan meliputi ketepatan terhadap peraturan, kemampuan menuntaskan kewajiban kerja, motivasi untuk bekerja sama, perasaan keterikatan, serta orientasi kerja yang positif (Sulistyo & Ali, 2023). Tingkat loyalitas ini erat kaitannya dengan kepuasan kerja yang muncul sebagai respons terhadap sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan layak dan suasana kerja yang suportif serta kesadaran akan hubungan saling ketergantungan antara karyawan dan perusahaan (Tomo & Septiani, 2022). Memperkuat temuan tersebut, riset Wulandari et al. (2024) pada 200 karyawan tidak tetap di sembilan hotel mengindikasikan bahwa tingkat loyalitas karyawan mediasi memberikan pengaruh yang bermakna dan bersifat positif hubungan antara orientasi pembelajaran karyawan dan persepsi keamanan kerja terhadap *work engagement*. Artinya, upaya organisasi untuk mendorong pembelajaran berkelanjutan dan memastikan keamanan kerja bagi karyawan tidak tetap akan meningkatkan keterlibatan kerja melalui jalur loyalitas, yang pada gilirannya menjaga kestabilan operasional dan meminimalkan turnover.

2.2 Kompensasi Finansial

Menurut Bangun (2018), kompensasi finansial merupakan jenis imbalan finansial yang diterima oleh karyawan atau layanan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam pekerjaan. Kompensasi ini bisa berupa penghargaan dalam bentuk uang secara langsung (finansial) maupun secara tidak langsung melalui bentuk non-finansial. Unsur seperti gaji, insentif, dan tunjangan yang disediakan oleh perusahaan memiliki pengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan, sehingga dapat berperan dalam meningkatkan loyalitas tersebut (Padmawati et al., 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa kompensasi finansial memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Kondisi ini dibuktikan oleh studi yang dikembangkan oleh Nugroho (2021), Nurcahyanti & Kuswandani (2021), serta Padmawati et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berdampak secara signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan.

H1 : Terdapat dugaan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut Suparyadi (2015), menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan suatu sikap positif yang dimiliki individu kepada pekerjaannya terlihat dari hasil penilaian terhadap pencapaian yang diharapkan melalui pekerjaan, baik dari segi hasil maupun penghargaan yang diterima. Sementara itu, Nasution & Hanafis (2019) mengartikan kepuasan kerja sebagai kondisi respons afektif positif yang muncul dari dalam diri seseorang saat menilai pengalaman kerja yang pernah diperoleh di perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan emosi negatif karena adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan yang ideal, diperlukan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sehingga karyawan merasa dihargai dan hal tersebut menjadi langkah awal dalam membentuk loyalitas mereka terhadap perusahaan (Sania & Putra, 2024). Menurut Robbins & Judge (2017), beberapa indikator yang mencerminkan kepuasan kerja mencakup kondisi lingkungan kerja, kesesuaian antara individu dengan posisi pekerjaan yang dijalani, serta hubungan yang terjalin dengan rekan kerja (Sulistyo & Ali, 2023). Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam mendukung efektivitas organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Sejalan dengan itu, kepuasan kerja dapat merefleksikan sikap karyawan terhadap perusahaannya. Oleh karena itu, Kepuasan kerja berdampak positif pada kesetiaan karyawan, karena semakin puas dengan pekerjaan mereka, semakin setia mereka (Larastri & Adnyani, 2019). Hasil temuan dari berbagai kajian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan dan positif. Asmawi & Abdullah (2017) dan Rahmawati (2020).

H2 : Terdapat dugaan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan

2.4 Work-Life Balance

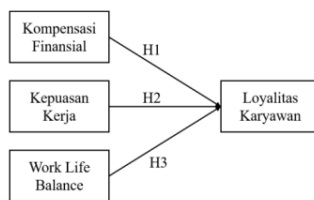
Work-life balance berkaitan dengan upaya menciptakan serta menjaga kondisi kerja yang kondusif bagi kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sehingga mendorong karyawan agar dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Keseimbangan tersebut memiliki peran strategis dalam mendorong

peningkatan loyalitas serta efisiensi kerja karyawan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara keduanya dapat berdampak negatif (Larastrini & Adnyani, 2019). Suasana kerja yang positif dan sehat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mencapai harmoni antara tanggung jawab pekerjaan dan komitmen individu di luar pekerjaan, yang pada akhirnya berpotensi memperkuat loyalitas serta produktivitas. Namun, durasi kerja yang melebihi batas wajar disertai dengan tuntutan pekerjaan yang berat sering kali menjadi hambatan dalam menyelaraskan kehidupan profesional dan keluarga. Kondisi stres dan ketidakseimbangan tersebut juga berpotensi menimbulkan depresi Larastrini & Adnyani, (2019) dalam (Mulyadin & Jaenah, 2024).

Literatur sebelumnya memperlihatkan bahwa *work-life balance* adalah salah satu faktor yang berdampak positif terhadap komitmen dan loyalitas karyawan. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Larastrini & Adnyani (2019), Hermanto & Kadang (2025), serta Sulistyio & Ali (2023) yang mengemukakan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lebih lanjut, penelitian Suprpto et al. (2024) pada 200 karyawan di sektor industri pelabuhan Indonesia secara statistik, *work-life balance* terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *employee retention*, dengan nilai t yang lebih besar dari t_{table} ($2.533 > 1.6529$) dan tingkat signifikansi 0.012. Penelitian ini juga menemukan bahwa beban kerja (*workload*) dan keselamatan kerja (*work safety*) secara simultan turut berkontribusi terhadap retensi karyawan. Hasil ini semakin memperkuat bahwa keberimbangan antara peran dalam dunia kerja dan aktivitas kehidupan pribadi bukan hanya berkontribusi pada loyalitas, tetapi juga memainkan peran penting dalam mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, terutama di sektor-sektor industri strategis seperti pelabuhan.

H3: Diduga Work-Life Balance Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif digunakan dalam studi ini dengan memanfaatkan kuesioner sebagai media untuk memperoleh data dari responden. Populasi dalam studi ini yaitu 80 karyawan Generasi Z di perusahaan manufaktur, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sumber data primer dalam studi ini dilakukan melalui tahapan pengumpulan data langsung menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat bantu yang dibagikan kepada responden berusia 18-23 tahun dan >23 tahun. Variabel diukur menggunakan skala likert dengan lima tingkatan jawaban. Skor dimulai dari angka 1 yang mencerminkan "sangat tidak setuju", dan meningkat hingga angka 5 yang menunjukkan "sangat setuju". Alat pengumpulan data berupa kuesioner yang dirancang secara sistematis dengan merujuk pada indikator yang mewakili setiap variabel yang diteliti. Teknik analisis data yang diterapkan dalam studi ini meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi, serta analisis regresi linier berganda yang dilengkapi uji t dan uji F untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antar variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas ditujukan untuk mengukur sejauh mana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat merepresentasikan variabel yang diukur. Penentuan validitas dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel

sebesar 0,220 ($\alpha = 0,05$). Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen yang digunakan. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Instrumen	Nilai Correlation	Cronbach's Alpha
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,840	0,846
	X1.2	0,663	
	X1.3	0,708	
	X1.4	0,729	
	X1.5	0,766	
	X1.6	0,818	
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,857	0,885
	X2.2	0,706	
	X2.3	0,728	
	X2.4	0,815	
	X2.5	0,782	
	X2.6	0,907	
Work Life Balance (X3)	X3.1	0,843	0,877
	X3.2	0,669	
	X3.3	0,801	
	X3.4	0,813	
	X3.5	0,755	
	X3.6	0,870	
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1.1	0,692	0,834
	Y1.2	0,598	
	Y1.3	0,701	
	Y1.4	0,759	
	Y1.5	0,882	
	Y1.6	0,857	

Sumber: Hasil *output SPSS 22*

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan menunjukkan tabel 1 terdapat 80 responden dan diperoleh nilai r tabel sebesar 0,220 pada tingkat signifikansi (α) 0,05. Setiap item pada variabel Kompensasi Finansial (X1), Kepuasan Kerja (X2), Work-Life Balance (X3) dan Loyalitas Karyawan (Y) menunjukkan nilai r tabel dengan nominal melebihi 0,2199. Temuan ini mengindikasikan bahwa semua item yang terkait dengan masing-masing variabel memenuhi syarat validitas, atau bahwa semua data dianggap valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas mengindikasikan bahwa seluruh variabel dalam studi ini memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum 0,70. Nilai alfa variabel Kompensasi Finansial (X1) adalah 0,846, Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,885, Work-Life Balance (X3) adalah 0,877, serta Loyalitas Karyawan (Y) yaitu 0,834. Oleh sebab itu, seluruh variabel yang diuji dalam studi ini dianggap reliabel dan memenuhi persyaratan reliabilitas.

Berdasarkan temuan dari proses pengujian validitas dan reliabilitas tersebut, mengidentifikasi dimana semua item dalam kuesioner terbukti valid dan reliabel, sehingga memenuhi kelayakan sebagai instrument pengukuran dalam studi ini dan berpotensi untuk ke tahap selanjutnya.

4.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Nama Tes	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	Asym.Sig>0,05	0,200	Lolos Uji Normalitas
Uji Multikolonieritas	Toleransi VIF	T > 0,10 VIF < 10	T 0,986 VIF 1,014	Lolos Uji Multikolonieritas

			T 0,939	
			VIF 1,065	
			T 0,930	
			VIF 1,075	
			0,743	
Uji Heterokedastisitas	Glejser	Sig>0,05	0,633	Lolos Uji Heterokedastisitas
			0,067	

Sumber: Hasil output SPSS

Nilai Kolmogorov-Smirnov pada uji normalitas diperoleh nilai (Sig. 2-tailed) dengan nilai 0,200. Dikarenakan nilai tersebut melebihi alfa 0,05, menunjukkan bahwa residual data dari model regresi terdistribusi normal. Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tolerance dan variabel VIF untuk kompensasi finansial sebesar 0,986 dan 1,014, kepuasan kerja dengan nilai 0,939 dan 1,065, dan work-life balance dengan nilai 0,930 dan 1,075. Pada uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai Sig. variabel kompensasi finansial sebesar 0,743, angka Sig. variabel kepuasan kerja sebesar 0,633, angka Sig. variabel work-life balance sebesar 0,067, sehingga disimpulkan seluruh variabel bebas: kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan work-life balance tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2 Analisis Regresi

4.2.1 Uji T

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		P-Value	Alpha	Signifikansi
	B	Std. Error			
(Constant)	-1,259	2,928	0,668	0,05	
KF_X1	0,158	0,079	0,050	0,05	Signifikan
KK_X2	0,196	0,078	0,013	0,05	Signifikan
WLB_X3	0,652	0,080	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil output SPSS

Berikan data yang tercantum dalam Tabel 3, model regresi yang dihasilkan melalui penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = -1,259 + 0,158 X1 + 0,196 X2 + 0,652 X3 + e.$$

Pengujian terhadap hipotesis pertama (H1) menghasilkan bahwa variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,050 serta menunjukkan adanya arah pengaruh dari kompensasi finansial (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal ini dapat diamati pada nilai Beta yang tercantum, yaitu 0,158 dengan arah positif. Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Hasil pengujian H2, kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013 dan mempunyai arah pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y), dapat dilihat di kolom Beta yang memiliki arah positif (0,196), sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Hasil pengujian H3, work-life balance (X3) memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000 dan memiliki arah pengaruh work-life balance (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y). Dapat dilihat di kolom Beta yang tercantum, yaitu 0,652, dengan arah positif. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel work-life balance (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

4.2.2 Uji F

Tabel 4 : Hasil Uji F

ANOVA					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	397,054	3	132,351	32,818	0,000
Residual	306,496	76	4,033		
Total	703,550	79			

Sumber: Hasil output SPSS 22

Pada tabel 4 terlihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh berkisar pada angka 0,000, yang berarti nilai tersebut lebih rendah daripada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen, yakni kompensasi finansial (X1), kepuasan kerja (X2), dan keseimbangan kehidupan kerja (X3), secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan (Y). Temuan ini mengindikasikan bahwa model yang diterapkan telah memenuhi kriteria kelayakan, sehingga layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

4.2.3 Uji Determinasi R²

Tabel 5 : Uji determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,751	0,564	0,547	2,008

Sumber: Hasil output SPSS 22

Nilai adjusted R Square yang tercantum pada Tabel 5 menunjukkan angka sebesar 0,547. Jika berkesimpulan bahwa kontribusi antara seluruh variabel independen yaitu, Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, dan Work-Life Balance, dengan variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan menunjukkan kontribusi sebesar 54,7%. Sementara itu, sebesar 45,3% selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang digunakan.

5. PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil dalam studi ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan kepada karyawannya memiliki potensi untuk meningkatkan loyalitas mereka. Dengan kata lain, jika perusahaan memberikan kompensasi yang mereka inginkan, kondisi tersebut dapat meningkatkan dorongan karyawan untuk secara optimal melakukan pekerjaan terbaik mereka untuk mendapatkan kompensasi yang mereka inginkan. Jika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang dibutuhkan oleh pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Temuan dalam studi ini menunjukkan kesesuaian dengan hasil studi yang telah dilakukan sebelumnya Ma'ruf (2021) yang menunjukkan kompensasi memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Secara konseptual, kompensasi dipandang sebagai imbalan yang dianggap setara dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan cenderung terbentuk apabila individu merasa bahwa pekerjaannya mampu mencukupi kebutuhan hidupnya, sehingga menumbuhkan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi dan menjadi lebih giat dalam mengerjakan pekerjaannya di suatu perusahaan.

5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari temuan analisis data pada studi ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Individu yang merasakan kepuasan kerja cenderung menunjukkan tingkat kenyamanan, penghargaan, serta kesesuaian antara harapan dan kenyataan di tempat kerja. Hal ini memotivasi karyawan untuk tetap bekerja, bekerja secara optimal, dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas karyawan akan meningkat ketika kebutuhan profesional dan psikologis mereka terpenuhi, sebaliknya rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap tingkat loyalitas karyawan. Temuan dalam studi ini selaras dengan temuan dari studi yang dilakukan oleh Khoiriyah & Adiati (2023), ketika semakin besar kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan, maka kecenderungan untuk menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan juga akan meningkat. Temuan dalam studi ini selaras dengan hasil dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati (2020), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Ketika individu merasa puas terhadap pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan perilaku loyal serta memotivasi untuk melampaui target yang ditetapkan oleh perusahaan.

5.3 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan temuan dalam studi ini, Work-Life Balance terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Ketika seorang karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya, berkontribusi kepada rekan kerjanya, dan tetap berkomitmen terhadap keluarganya, mereka memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian tersebut, disimpulkan bahwa karyawan menunjukkan work life balance yang sesuai dengan kebutuhan mereka, karena individu tersebut mampu mengelola waktu secara proporsional antara tanggung jawab pekerjaan dan aktivitas sosialnya, antara lain menghabiskan waktu bersama teman dan keluarga. Hal tersebut mencerminkan bahwasanya peningkatan kualitas work-life balance yang dipersepsikan oleh karyawan, maka akan tercermin pada meningkatnya tingkat loyalitas yang mereka tunjukkan. Ini menunjukkan bahwa karyawan menghargai upaya perusahaan untuk menerapkan work-life balance. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh Hawa & Nurtjahjanti (2020), mengindikasikan adanya keterkaitan work-life balance dengan loyalitas karyawan. Keselarasan antara dimensi kehidupan kerja serta pribadi mencerminkan upaya perusahaan dalam memberikan ruang bagi karyawan untuk menunaikan peran dan tanggung jawabnya, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam kehidupan personal juga dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Istilah "work life balance" ini lebih sering digunakan untuk menggambarkan hubungan antara keduanya.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan regresi linier berganda, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial, kepuasan kerja dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi finansial mengindikasikan bahwa penghargaan yang layak atas kontribusi karyawan menjadi dasar utama dalam membangun loyalitas. Kepuasan kerja mencerminkan kenyamanan dan keterlibatan emosional yang mampu meningkatkan komitmen jangka panjang karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, work-life balance tampil sebagai determinan dalam membentuk loyalitas karyawan, mengingat Generasi Z memiliki apresiasi terhadap pembagian waktu yang seimbang antara kehidupan di luar pekerjaan dan aktivitas kerja.

Berdasarkan temuan penelitian, sebaiknya perusahaan mengembangkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang adaptif atau pemberian cuti yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional. Selain itu, penting bagi manajemen untuk terus membangun komunikasi yang terbuka dan memperhatikan kebutuhan emosional karyawan Generasi Z guna menciptakan rasa keterikatan yang lebih kuat. Selain itu, perusahaan harus meninjau kembali skema pengembangan karier dan sistem kompensasi mereka untuk lebih sesuai dengan nilai dan ekspektasi generasi ini. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup responden serta mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi atau kepemimpinan sebagai faktor tambahan yang memengaruhi loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590–7599.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Deloitte. (2023). *Southeast Asia Gen Z Workforce Report*. Deloitte.
- Dewi, & Puspita, A. D. S. I. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424–429. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>
- Hermanto, N. A., & Kadang, C. D. (2025). *Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada hotel x di jakarta selatan*. 07(01), 216–223.
- Khoiriyah, S. A., & Adiaty, R. P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Structural Empowerment Terhadap Loyalitas Karyawan Milenial. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 2(1), 69–78. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN/article/view/852%60Ahttps://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIKONTAN/article/download/852/715>
- Larastri, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Lestari, R. P., Sudiarditha, I. K. R., & Handaru, A. W. (2021). The influence of compensation and career development on employee loyalty with job satisfaction as mediator. *Oblik i Finansii*, 93, 135–141.
- Linartan, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial Di Hotel Berbintang Di Kota Bandar Lampung*. Universitas Katolik Musi Charitas Palembang.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 472. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Mulyadin, & Jaenab. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv. 88 Kota Bima. *Jurnal Pendidikan & Ekonomi*, 7(1), 164–174.
- Nasution, & Hanafis, M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(2), 42–53.
- Nugroho, J. S. (2021). *Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Loyalitas Karyawan Non-PNS (Studi di Kantor Samsat Kebumen)*. Universitas Putra Bangsa.
- Nurchayanti, K. K., & Kuswandani, D. R. (2021). Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Swasta Tipe D Di Kabupaten Banyumas). *Edunomika*, 05(02), 814–823.
- Padmawati, G. A. E., Anggraini, N. P. N., & Jodi, I. W. G. A. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Sukawati. *Jurnal EMAS*, 4(5), 1117–1127. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6614%60Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/6614/5048>
- Putri, A., Madiyah, A., Kasmawati, Y., Bisnis, E., Luhur, U. B., & Selatan, J. (2024). *Pengaruh Work-life Balance , Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Rekap Keterlambatan*. 15(4), 666–673.
- Rahmadhani, A., & Mahmud. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Pegawai dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Pegawai KSO Terminal Petikemas Koja. *Ikraith-Ekonomika*, 6(3), 352–361.
- Rahmawati, A. (2020). View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 274–282.
- Ratnasari, N. T., Herawati, J., & Septyani, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>
- Ryanandar, N. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Batavia Bintang Berlian*. UNSADA.
- Sania, A., & Putra, A. B. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas

- Karyawan (Studi Pada PT . Idea Publika Grup). *Interdisciplinary Journal of Computer Science, Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 1(1), 25–38.
- Sarasaty, D., & Ikhran, M. A. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Financial Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada CV. Century Uama Lestari. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Sulistyo, U. F. P., & Ali, S. (2023). Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Veteran Economics, Management & Accounting Review*, 1(2), 62–73. <https://doi.org/10.59664/vemar.v1i2.5718>
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. *Yogyakarta: CV Andi Offset*.
- Suprpto, J. C., Marshanda, P., Nandela, F. B., & Siddiq, D. M. (2024). The impact of work-life balance, work safety, and workload on employee retention in Indonesia's port industry. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences (IJHES)*, 4(1), 631–638. <https://doi.org/10.3109/ministal.v3i3.11042>
- Tomo, S. B., & Septiani, V. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Mandiri Syafinah Intisesama. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(3), 367–376. <https://doi.org/10.31846/jae.v10i3.505>
- Wilda, J., Amelia, A., & Sartika, F. (2025). Pengaruh Literasi Keuangan dan Locus of Control Terhadap Minat Berinvestasi Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. 10(1), 1–12.
- Wulandari, N., Ayu, A., Meidiani, I., & Siddiq, D. M. (2024). Employee learning orientation, job security, and job engagement: The mediating role of employee loyalty among non-permanent employees in the hospitality sector. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 5(4), 662–673. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v5i4>

Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja Dan WorkLife Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.stekom.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
3	Submitted to Syntax Corporation Student Paper	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
6	jurnalunived.com Internet Source	1%
7	repository.upnvj.ac.id Internet Source	1%
8	repository.unifa.ac.id Internet Source	1%
9	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1%
10	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1%
11	media.neliti.com Internet Source	1%
12	online-journal.unja.ac.id Internet Source	1%

13	www.slideshare.net Internet Source	1 %
14	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1 %
15	www.neliti.com Internet Source	<1 %
16	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
17	jurnal.feb-umi.id Internet Source	<1 %
18	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
19	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	<1 %
20	www.scribd.com Internet Source	<1 %
21	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
22	ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet Source	<1 %
23	repo.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
24	Muhamad Frizky Pratama, Arie Hendra Saputro. "Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024 Publication	<1 %
25	journal.formosapublisher.org Internet Source	<1 %

26	jurnalstikesintanmartapura.com Internet Source	<1 %
27	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
28	repository.teknokrat.ac.id Internet Source	<1 %
29	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
30	ejournal.itbwigalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
31	infor.seaninstitute.org Internet Source	<1 %
32	journalppw.com Internet Source	<1 %
33	jurnal.stie-sbi.ac.id Internet Source	<1 %
34	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.usahidsolo.ac.id Internet Source	<1 %
36	Celintara Anindya Ayu Wardhani, Sarah Kristina, Priyo Hari Adi. "Pengaruh Penerapan E-filing terhadap Kepatuhan Pelaporan Wajib Pajak dengan Media Sosial sebagai Variabel Moderasi", Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 2020 Publication	<1 %
37	ejournal.uby.ac.id Internet Source	<1 %
38	ejournal.uigm.ac.id Internet Source	<1 %

39	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
40	eprints.ung.ac.id Internet Source	<1 %
41	jayapanguspress.penerbit.org Internet Source	<1 %
42	jurnal.stiemuhcilacap.ac.id Internet Source	<1 %
43	ujicoba.stekom.ac.id Internet Source	<1 %
44	www.essays.se Internet Source	<1 %
45	123dok.com Internet Source	<1 %
46	Andari Andari, Nafiudin Nafiudin, Ayu Komala Sari. "KEPUASAN KERJA KARYAWAN: TINJAUAN ATAS PROMOSI JABATAN, WORK LIFE BALANCE, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK", <i>Sains Manajemen</i> , 2025 Publication	<1 %
47	Endang Rusdiana, Isbandriyati Mutmainah, Mulyana Gustira Putra. "Studi Komparasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup Antara Karyawan Generasi X dan Karyawan Generasi Y", <i>Jurnal EMT KITA</i> , 2024 Publication	<1 %
48	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
49	Werni Herninta Banjarnahor, Mardianto Mardianto. "Gambaran Strategi Work-Life	<1 %

Balance Ibu Bekerja di Badan Kepegawaian
Daerah Provinsi Sumatera Barat", YASIN, 2024

Publication

50	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
51	journal.unmasmataram.ac.id Internet Source	<1 %
52	ocs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
53	publish.ojs-indonesia.com Internet Source	<1 %
54	repositorio.iscte-iul.pt Internet Source	<1 %
55	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
56	www.yrpiiku.com Internet Source	<1 %
57	journal.uniga.ac.id Internet Source	<1 %
58	Adinda Salsabila, Ridlwan Muttaqin, Listri Herlina. "Pengaruh Work Life Balance, Program Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Juanindo Perkasa", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2025 Publication	<1 %
59	Dian Puteri Ramadhani, Indira Rachmawati, Cahyaningsih, Nidya Dudija et al. "Acceleration of Digital Innovation & Technology towards Society 5.0", Routledge, 2022 Publication	<1 %

60

Julius Redo, Abdul Haris, Sarwono Nursito.
"Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan",
WIJoB - Widya Dharma Journal of Business,
2024

Publication

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On