

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI Z DI KOTA BATAM

Andella Amanda Putri¹⁾, Awan Santosa²⁾
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Correspondence		
Email: andellaamanda@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 19 June 2025	Accepted: 28 June 2025	Published: 30 June 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada generasi Z di Kota Batam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi yaitu pekerja generasi Z, yang berusia antara 17 hingga 27 tahun, yang memenuhi persyaratan telah bekerja di Kota Batam minimal satu tahun dan dengan menggunakan rumus lameshow sampel menjadi 96,04 yang dibulatkan menjadi 100 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan cara pengambilan sampel dengan penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada generasi Z di Kota Batam, (2) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada generasi Z di Kota Batam, (3) Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada generasi Z di Kota Batam.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja, Loyalitas karyawan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan srana yang cukup penting perannya di dalam sebuah perusahaan. Di samping sumber daya lain seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya pendukung perusahaan lainnya adalah manusia, sehingga sumber daya tersebut bermanfaat dan jika sumber daya manusia tidak ada, sumber daya lainnya tidak dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang memiliki sifat loyalitas yang tinggi, maka akan memudahkan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Persaingan antar perusahaan sangat ketat di seluruh dunia. Banyak perusahaan berusaha untuk menjadi pilihan utama konsumen. Perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Setiyono & Sutrimah, 2016) Salah satunya adalah sumber daya manusia yang sering disebut dengan karyawan. Di era globalisasi saat ini perubahan demografi tenaga kerja sangat signifikan seiring masuknya generasi Z ke dunia kerja. Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, memiliki pandangan yang berbeda terhadap loyalitas kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap tempat kerja yang memberikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, fleksibilitas, serta lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Di Kota Batam, yang di kenal sebagai salah satu pusat industri dan perdagangan terbesar di Indonesia, generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja dan memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi. Namun, loyalitas karyawan generasi ini terhadap perusahaan sering menjadi tantangan bagi manajer dan pemimpin perusahaan. Generasi Z dikenal memiliki tingkat loyalitas lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya karena mereka lebih mengutamakan kenyamanan, pengakuan, dan pengembangan diri daripada sekedar stabilitas kerja. Dalam menghadapi masalah ini, berbagai ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z, salah satunya adalah lingkungan kerja,

lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Selain itu, kompensasi yang kompetitif dan adil juga menjadi faktor kunci, karena generasi Z menganggap kompensasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka. Tidak hanya berupa gaji, kompensasi non-finansial seperti tunjangan, bonus, atau kesempatan pelatihan juga memiliki peran penting. Faktor lain yang tak kalah penting adalah kepuasan kerja, yang merupakan hasil dari evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi, secara langsung berdampak pada loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja generasi Z di Kota Batam menjadi sangat penting untuk membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen yang dapat mempertahankan tenaga kerja berkualitas di era persaingan global. Penelitian ini memberikan wawasan baru yang relevan bagi perusahaan dalam menciptakan Lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat loyalitas karyawan generasi Z karena loyalitas karyawan terhadap perusahaan mencerminkan pentingnya setiap karyawan dalam perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan yang jika diabaikan akan mengakibatkan menurunnya produktivitas dan menurunnya turnover karyawan,

Aisah & Arjungsi (2021) menyebutkan bahwa loyalitas (loyalty) merupakan sebagai bekal seorang pekerja atas segala keterampilan, kemampuan, pikiran, dan waktu untuk berpartisipasi mencapai tujuan sebuah perusahaan dan menjaga kerahasiaan perusahaan serta menahan diri untuk tidak terlibat dalam tindakan yang merugikan perusahaan selama masih berstatus sebagai karyawan. Loyalitas karyawan merupakan keinginan di dalam diri karyawan untuk menunjukkan minat pribadi karyawan terhadap keberhasilan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk. (Paratama & Utama, 2020)

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai apa yang terjadi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka melakukan tugas perusahaan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang dapat memengaruhi cara karyawan melakukan tugas perusahaan, seperti kebersihan lingkungan, keamanan barang pribadi, dan banyak lagi. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sehingga menimbulkan rasa kenyamanan bagi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Padma & Sudana, 2023). Meningkatkan loyalitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sehingga apabila loyalitas karyawan perusahaan baik, maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan menghasilkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tersebut. (Oktavia, 2022)

Swadarma & Netra (2020) menyebutkan kompensasi merupakan bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (benefits). Yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Karyawan tidak akan melakukan pekerjaan tanpa mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan. Faktor kompensasi juga merupakan hal yang penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan diapresiasi, mereka akan cenderung melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Oleh karena itu,

perusahaan perlu menerapkan rencana strategis untuk memperkuat tenaga kerjanya. (Hermana, 2024)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung keberlanjutan perusahaan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, Perusahaan harus mampu membuat karyawan merasa lebih puas dengan hasil pekerjaannya dengan tercapainya kepuasan kerja, loyalitas pun meningkat (Pragusti & Hidayat, 2023). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan perusahaan, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang. Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja (Citra & Fahmi, 2019).

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada generasi Y atau milenial. Barage & Sudarusman (2022) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pada generasi milenial. Akan tetapi, karakteristik generasi Z yang lebih adaptif terhadap teknologi dan memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap tempat kerja, menimbulkan pertanyaan apakah hasil serupa berlaku juga pada generasi Z di sektor industri Kota Batam. Kebanyakan penelitian terdahulu belum mengaitkan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam satu model penelitian yang menasar pada generasi Z sebagai populasi utama, khususnya di konteks lokal seperti Kota Batam. Oleh karena itu, masih terdapat kesenjangan penelitian dalam memahami secara spesifik pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan dari Generasi Z.

Penelitian ini sangat penting mengingat adanya perubahan dinamika dalam dunia kerja, terutama dengan masuknya Generasi Z ke pasar kerja Kota Batam, yang di dorong oleh pesatnya perkembangan sektor industri dan teknologi. Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dari sebelumnya, seperti kecenderungan untuk lebih fleksibilitas, kesempatan untuk berkembang, serta keterbukaan terhadap teknologi dan keberagaman. Oleh karena itu, perusahaan - perusahaan di Kota Batam harus memahami faktor - faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan generasi Z agar dapat membuat kebijakan yang tepat. Lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja merupakan tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan, terutama bagi generasi Z yang lebih cenderung berpikir kritis dan menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan “Loyalitas karyawan” Serta membantu memberi wawasan bagi manajer dan praktisi HRD membuat lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman, yang sesuai dengan kebutuhan generasi Z. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan untuk membuat kebijakan kompensasi yang lebih kompetitif dan program pengembangan karir yang lebih sesuai. Dengan demikian, perusahaan di Kota Batam dapat mempertahankan karyawan yang loyal, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan produktivitas yang akan mendukung keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan kerja terhadap Loyalitas karyawan pada Generasi Z Kota Batam”

Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif juga menggunakan paradigma tradisional, positivis, eksperimental atau empiris. Pada penelitian ini penulis melakukan kegiatan penelitian yang berlokasi di Kota Batam, Kepulauan Riau. Adapun sumber data yang digunakan penulis adalah sumber data primer dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner di Kota Batam. Kuesioner diberikan dalam bentuk google form, yang dapat diisi langsung oleh responden. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, laporan-laporan kegiatan yang diadakan oleh perpustakaan dan lain sebagainya.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z (lahir antara tahun 1997–2012) yang bekerja di berbagai perusahaan yang berlokasi di Kota Batam. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah generasi Z dengan kriteria usia 17–28 tahun untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria sampel yang ditetapkan meliputi: (1) karyawan generasi Z (usia 18–28 tahun) yang bekerja di Kota Batam, (2) responden telah bekerja minimal satu tahun, dan (3) bekerja di sektor formal dengan memiliki kontrak kerja.

Pembahasan

4.1 Pembahasan

4.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,305 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,761. Nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, H_1 ditolak yang berarti secara statistik variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada generasi Z di Kota Batam.

Pengujian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi loyalitas karyawan generasi Z di Kota Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dalam konteks penelitian ini, bukanlah faktor dominan yang memengaruhi loyalitas karyawan generasi Z. Hal ini mungkin disebabkan adanya pergeseran persepsi dari generasi muda mengenai faktor yang dianggap penting dalam membentuk loyalitas. Dalam penelitian sebelumnya menurut Sasti (2023), lingkungan kerja memang terbukti memengaruhi loyalitas karyawan di sektor industri. Namun, responden dalam penelitian tersebut berasal dari berbagai generasi, sehingga hasilnya belum tentu berlaku sama untuk generasi Z yang memiliki preferensi dan ekspektasi kerja yang berbeda.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari kuesioner, nilai mean tertinggi untuk variabel lingkungan Kerja terdapat pada pernyataan "Terdapat pengawasan dan inspeksi rutin terhadap fasilitas dan peralatan untuk memastikan standar keamanan selalu terpenuhi", dengan nilai rata-rata sebesar 3,77. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup setuju bahwa aspek keamanan menjadi perhatian di tempat kerja mereka. Aspek ini cenderung dinilai positif oleh karyawan, walaupun tidak cukup memengaruhi loyalitas secara signifikan. Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada pernyataan "Fasilitas kerja, termasuk akses menuju area kerja dan fasilitas pendukung, mudah dijangkau dan memenuhi standar keamanan untuk seluruh karyawan", dengan nilai rata-rata sebesar 2,87. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung merasa kurang puas terhadap kemudahan akses dan kelengkapan fasilitas kerja yang tersedia. Kelemahan pada aspek ini bisa menjadi perhatian bagi organisasi, meskipun tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, karena dapat berdampak

pada kenyamanan dan produktivitas kerja. Secara keseluruhan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,77 dengan kategori setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Nugroho (2021), yang menyebutkan bahwa bagi generasi Z, lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor utama dalam menentukan loyalitas terhadap organisasi, melainkan lebih dipengaruhi oleh sistem penghargaan, hubungan sosial di tempat kerja, serta nilai-nilai personal yang sesuai dengan visi perusahaan. Wijaya dan Rahmawati (2020) juga menyebutkan hal yang senada, bahwa dalam organisasi yang mayoritas diisi oleh karyawan dari generasi Z, lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dengan faktor-faktor seperti pengembangan diri dan keseimbangan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang penting, namun bukan merupakan faktor dominan dalam membentuk loyalitas generasi Z di Kota Batam, sehingga organisasi perlu lebih fokus pada strategi manajemen karyawan yang sesuai dengan karakteristik generasi ini.

4.1.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kompensasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,080 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,040. Nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, H_1 diterima yang berarti secara statistik variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi Z di Kota Batam.

Pengujian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan generasi Z di Kota Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan generasi Z memainkan peran penting dalam membangun loyalitas karyawan mereka terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang mereka berikan, maka mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang didapat dari kuesioner, nilai mean tertinggi untuk variabel kompensasi terdapat pada pernyataan "Saya merasa gaji yang saya terima setimpal dengan kontribusi saya di perusahaan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,61. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap gaji yang mereka terima, serta menilai kompensasi finansial tersebut sudah mencerminkan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Sementara itu, nilai mean terendah pada variabel kompensasi terdapat pada pernyataan "Kualitas layanan pengobatan yang diberikan oleh perusahaan sangat memadai dan profesional", dengan nilai rata-rata sebesar 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa layanan kesehatan dari perusahaan dinilai kurang optimal oleh responden, atau mungkin belum sesuai dengan harapan generasi muda saat ini yang cenderung lebih memperhatikan aspek kesejahteraan dan kesehatan kerja secara menyeluruh. Secara keseluruhan variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,81 dengan kategori setuju dengan pernyataan-pernyataan yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rivai (2020) yang menyebutkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan loyalitas karyawan, terutama dalam kalangan generasi muda yang lebih sensitif terhadap keadilan dan transparansi dalam pemberian imbalan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks generasi Z di Kota Batam, Kompensasi memiliki peran penting, bahwa kompensasi merupakan faktor penting dan signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan generasi Z di Kota Batam, dan perlu menjadi fokus perhatian bagi manajemen perusahaan untuk mempertahankan karyawan-

karyawan berkualitas dari generasi ini.

4.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,684, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,496. Nilai signifikansinya lebih besar dari 0,005. Ini menunjukkan bahwa H_0 diterima, H_1 ditolak yang berarti secara statistik variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi Z di Kota Batam.

Pengujian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi loyalitas karyawan generasi Z di Kota Batam. Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas generasi ini tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja semata. Generasi Z dikenal sebagai kelompok yang lebih fleksibel dan terbuka terhadap peluang baru, serta menempatkan keseimbangan kehidupan kerja dan aspirasi pribadi sebagai prioritas utama. Oleh karena itu, meskipun mereka merasa cukup puas terhadap beberapa aspek pekerjaan (seperti gaji), mereka tetap tidak ragu untuk berpindah kerja jika merasa tidak memperoleh dukungan manajerial atau lingkungan kerja yang mereka.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang didapat dari kuesioner, nilai mean tertinggi untuk variabel kepuasan kerja terdapat pada pernyataan "Gaji yang saya terima mencerminkan tingkat keterampilan dan pengalaman saya" dengan nilai rata-rata sebesar 4,62. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas dengan kompensasi finansial yang mereka terima dan menganggapnya sesuai dengan kemampuan dan pengalaman mereka. Gaji menjadi aspek yang cukup diapresiasi oleh responden dalam konteks kepuasan kerja. Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa bahwa manajemen memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja ini" dengan nilai rata-rata sebesar 3,58. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa aspek perhatian manajemen terhadap kesejahteraan mereka masih kurang optimal. Ini berpotensi menjadi penyebab rendahnya hubungan antara kepuasan kerja secara keseluruhan dengan loyalitas. Hal ini juga memperkuat dugaan bahwa meskipun aspek tertentu dari kepuasan kerja seperti gaji cukup memuaskan, namun aspek lainnya seperti perhatian terhadap kesejahteraan, pengakuan, atau hubungan dengan manajemen belum memenuhi ekspektasi. Ketimpangan ini bisa menghambat terbentuknya loyalitas karyawan secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini bertolak belakang atau tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Seperti yang dilakukan oleh Putri dan Santoso (2021), menyebutkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan, terutama jika kebutuhan dasar karyawan seperti penghargaan, perkembangan karier, dan pengakuan terpenuhi.

Dengan demikian, meskipun kepuasan kerja tetap penting, perusahaan yang ingin meningkatkan loyalitas karyawan dari generasi Z perlu mempertimbangkan strategi yang lebih menyeluruh, seperti menciptakan budaya kerja yang inklusif, menyediakan ruang untuk berkembang, dan membangun hubungan yang bermakna antara manajemen dan karyawan.

4.2 Implikasi Penelitian

4.2.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini ialah terujinya pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada generasi Z di Kota Batam. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan pada generasi Z di Kota Batam. Maka temuan ini memberikan implikasi teoritis yang penting, khususnya

dalam konteks pengembangan teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan, khususnya dari kalangan generasi Z, tidak semata-mata dibentuk oleh kondisi lingkungan kerja, besaran kompensasi, maupun tingkat kepuasan kerja. Hal ini menantang asumsi-asumsi klasik yang selama ini menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang layak, dan kepuasan kerja tinggi akan selalu berdampak positif terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori tentang loyalitas karyawan dalam konteks generasi modern, dan menjadi dasar untuk mempertimbangkan faktor-faktor baru yang lebih relevan dalam mempengaruhi loyalitas generasi Z, seperti makna pekerjaan, budaya organisasi yang inklusif, dan nilai-nilai keberlanjutan.

4.2.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial berdasarkan nilai mean terendah indikator variabel

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah dalam variabel lingkungan kerja adalah “Fasilitas kerja, termasuk akses menuju area kerja dan fasilitas pendukung, mudah dijangkau dan memenuhi standar keamanan untuk seluruh karyawan” dengan nilai rata-rata yang 2,87. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai fasilitas kerja di perusahaan belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi fisik lingkungan kerja, terutama terkait aksesibilitas area kerja, ketersediaan fasilitas pendukung (seperti toilet, ruang istirahat, area parkir, dsb), serta standar keamanan di tempat kerja.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel kompensasi adalah "Kualitas layanan pengobatan yang diberikan oleh perusahaan sangat memadai dan profesional" dengan nilai rata-rata sebesar 3,50. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan, khususnya dari kalangan generasi Z di Kota Batam terhadap kualitas layanan pengobatan yang disediakan oleh perusahaan masih tergolong cukup rendah. Oleh karena itu, kompensasi non-finansial, khususnya dalam bentuk jaminan kesehatan atau fasilitas pengobatan, perlu mendapatkan perhatian yang lebih besar dari manajemen. Generasi Z, sebagai kelompok usia kerja produktif, sangat menghargai benefit yang berdampak langsung pada kesejahteraan fisik dan emosional, termasuk dalam hal layanan kesehatan yang layak, mudah diakses, dan profesional. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap penyedia layanan kesehatan kerja yang bekerja sama dengan perusahaan, baik dari segi kualitas layanan, ketersediaan fasilitas, maupun kepuasan karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel kepuasan kerja adalah “Saya merasa bahwa manajemen memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja ini” dengan nilai rata-rata sebesar 3,58. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa perhatian manajemen terhadap kesejahteraan mereka masih belum optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu meningkatkan upaya dalam memperhatikan dan memenuhi aspek kesejahteraan karyawan, baik dari sisi fisik, mental, maupun sosial.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan diatas maka didapatkan kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t hitung diperoleh sebesar sebesar 0,305 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,761.

Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t hitung diperoleh sebesar 2,080 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,040

Variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t hitung diperoleh sebesar 0,684, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,496.

Referensi

- Abdul Aziz Sholeh, Indriana Kristiawati, Achmad Daengs Gs, Rina Dewi, Retno Susanti, & Ramansyah Hidayat. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i1.2069>
- Ahmad, A. J., & Mustari, N. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BULUKUMBA*. 3.
- Aisah, S., & Arjanggi, R. (2021). Peran Lingkungan Kerja dan Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 8(1), 79. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.2021.03.007>
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). *THE EFFECT OF KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, AND WORK LOAD ON LOYALITAS KARYAWAN IN PT INDOMARCO PRISMATAMA*. 6(2).
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). ANALISA FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (PENELITIAN LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Ariandi, F. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor*. 1.
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). *DAMPAK KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG BEKASI)*. 3(2).
- A.Siroj, R., Afgani, W., fatimah, septaria, dian, zahira, gebriella, & salsabila. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF PENDEKATAN ILMIAH UNTUK ANALISIS DATA*. 7 nomor 3.
- Ayuwardani, R. P., & Isroah, I. (2018). *PENGARUH INFORMASI KEUANGAN DAN NON KEUANGAN TERHADAP UNDERPRICING HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN YANG MELAKUKAN INITIAL PUBLIC OFFERING (Studi Empiris Perusahaan Go Public yang terdaftar di Bursa*

- Efek Indonesia Tahun 2011-2015). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.21831/nominal.v7i1.19781>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dian Sudiantini & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). HUBUNGAN KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.189>
- Ghonyah, N. (2011). *PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN*. 2(2).
- Hermana, C. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Literature Review)*.
- Hidayat, A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 505–513. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4396>
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 3(1), 46–69. <https://doi.org/10.25139/jai.v3i1.1957>
- M. Nursidin. (2023). *Pengaruh Laporan Keuangan Terhadap Keputusan Pemberian Kredit Modal Kerja*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.8267573>
- Magdalena, I., Fitroh, A., Fadhilah, D. K., Habsah, D., & Qodrawati, R. Y. (2023). *Mengelolah Data Uji Validitas Dan Reliabilitas Dalam Penelitian Pendidikan: Instrumen Tes Dan Non Tes Peserta Didik Kelas IV SDN Pondok Kacang Barat 03*. 1(2).
- Manik, S. (2016). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN BANK*.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>

- Muhamad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 325–333. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.927>
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120. <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Nuke Sri Herviana, & Halimatusadiah, E. (2022). Pengaruh Pemahaman Peraturan Perpajakan dan Kesadaran terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi. *Jurnal Riset Akuntansi*, 39–46. <https://doi.org/10.29313/jra.v2i1.964>
- Oktavia. (2022). *Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana (2022-01-07)*. 1. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/1103>
- Oleh, D., & Prastyawan, Y. H. (2023). *SKRIPSI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN DEMAK*.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>
- Padma, I. N. P., & Sudana, I. K. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. ELLA MANDIRI DI PIDADA, UBUNG-DENPASAR TAHUN 2023. *social studies*, 10. <https://ojs.mahadewa.ac.id/index.php/socialstudies/article/view/3590>
- Paratama, P. I. A., & Utama, I. W. M. (t.t.). *PENGARUH PENEMPATAN DAN PENGALAMAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN*.
- Parwita, G. B. S., & Prastyadewi, M. I. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DIAN MANDIRI*. 4.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR*. 7.
- Pragusti, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2580–2586. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1722>
- Romdhoni, A. H., & Yozika, F. E. (2018). Pengaruh Pembiayaan Mudharabah, Musyarakah Dan Ijarah Terhadap Profitabilitas Bank Muamalat Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 4(03), 177. <https://doi.org/10.29040/jiei.v4i03.314>
- Ronaldi, A. (2023). KOMPENSASI DI CV. GEO KARYA PRATAMA. *JURNAL ILMIAH*

- GLOBAL EDUCATION*, 4(2), 814–825.
<https://doi.org/10.55681/jige.v4i2.790>
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). DAMPAK LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491.
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA DENPASAR. 15.
- Setiyono, J., & sutrimah. (2016). ANALISIS TEKS DAN KONTEKS PADA IKLAN OPERATOR SELULER (XL DENGAN KARTU AS). 5.
- Setya Budi, A. D. A., Septiana, L., & Panji Mahendra, B. E. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11.
<https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>
- STIE Krakatau, Mardiana, M., Novalia, S., & STIE Krakatau. (2020). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 34–44.
<https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.39>
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Suryani, N. K. (2022). KEPUASAN KERJA: PENGARUHNYA DALAM ORGANISASI (TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS).
- Susilowati, F., & Supriyadi, I. (2018). LOYALITAS KERJA YANG DITIMBULKAN OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN KONSTRUKSI. 14(2).
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RAME CAFÉ JIMBARAN SEAFOOD. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p05>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif.