

## **Pengaruh *Work-Life Balance*, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z di PT Bionic Natura**

Gabriella Keisya Wijaya<sup>1)</sup>, Canggih Gumanky Farunik<sup>2)</sup>  
<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Email: gkw@gmail.com, canggih.gumanky@ubd.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini untuk mengkaji pengaruh *Work-Life Balance*, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di PT Bionic Natura. Loyalitas karyawan merupakan aspek penting dalam menjaga stabilitas serta keberlangsungan perusahaan, terutama dengan meningkatnya dominasi Generasi Z di dunia kerja yang memiliki karakteristik, nilai, dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z cenderung lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sistem kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, serta adanya kejelasan dalam pengembangan karir. Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengambil pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan strategi sampel jenuh, 100 karyawan Generasi Z PT Bionic Natura diberikan kuesioner untuk diisi guna mengumpulkan data. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS versi 22. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) maupun uji F (simultan) pada tingkat signifikansi sebesar 5%. Hasil penelitian memperlihatkan secara parsial *Work-Life Balance*, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z. Secara simultan, keempat variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh keseimbangan kehidupan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan karir yang jelas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi guna meningkatkan loyalitas serta menekan tingkat *turnover* karyawan.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Loyalitas Karyawan, Generasi Z

## PENDAHULUAN

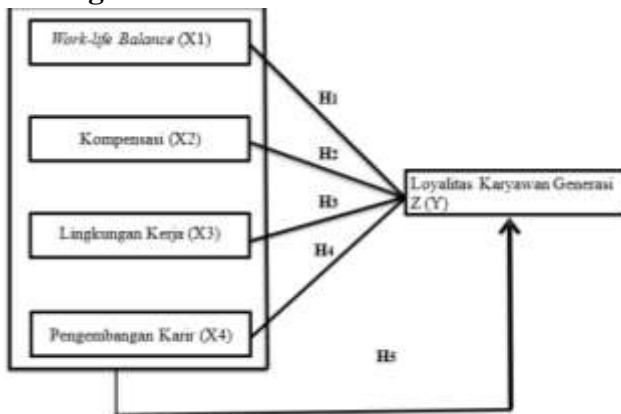
Sumber daya manusia ialah aset utama dalam keberhasilan perusahaan, dimana loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan organisasi. Saat ini, tantangan dalam meningkatkan loyalitas semakin kompleks dengan masuknya Generasi Z ke dunia kerja yang memiliki karakteristik berbeda, seperti lebih mengutamakan keseimbangan hidup, fleksibilitas, serta peluang pengembangan diri.

PT Bionic Natura sebagai perusahaan manufaktur yang didominasi oleh karyawan Generasi Z menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas tenaga kerja. Generasi ini cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap *work-life balance*, kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, serta kejelasan pengembangan karir. Apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka potensi terjadinya turnover akan meningkat.

*Work-life balance* menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Selain itu, kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif, serta peluang pengembangan karir yang jelas juga berperan dalam meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor tersebut sebagai dasar dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Tujuan penelitian untuk mengkaji bagaimana *work-life balance*, gaji, budaya tempat kerja, dan kemajuan karir memengaruhi tingkat loyalitas karyawan Generasi Z di PT Bionic Natura.

### Kerangka Pemikiran



### Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan Generasi Z

X<sub>1</sub> = *Work-Life Balance*

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>4</sub> = Pengembangan Karir

### Hipotesis

H1 : Diduga *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi Z.

H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi Z.

H3 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi Z.

H4 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi Z.

H5 : Diduga *Work-Life Balance*, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan generasi Z.

## METODE

Jenis penelitian ialah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2021), pendekatan kuantitatif ialah metode penelitian menitikberatkan pada pengolahan data dalam bentuk angka untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, ialah seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS guna menghasilkan temuan yang objektif dan terukur.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode survei untuk menerapkan pendekatan kuantitatif. Merujuk pada (Romdona et al., 2025) informasi yaitu data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui distribusi kuesioner.

### Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Generasi Z di PT Bionic Natura. Teknik pengambilan sampel yaitu pengambilan sampel jenuh, di mana setiap anggota populasi berperan sebagai sampel penelitian. Hasilnya, 100 tanggapan membentuk ukuran sampel penelitian.

### Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator tiap variabel, yaitu *work-life balance*, kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, serta loyalitas karyawan Generasi Z.

### Teknik Analisis Data

IBM SPSS versi 22 digunakan untuk menganalisis data penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada awal prosedur analisis untuk memastikan instrumen penelitian berkualitas tinggi. Uji asumsi tradisional, seperti uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas, kemudian dilakukan. Analisis regresi linier berganda untuk menyelidiki dampak variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan (Afifah Aulia Zayrin et al., 2025). Pada tingkat signifikansi 5%, uji t parsial dan uji F simultan untuk mengevaluasi hipotesis.

### Operasional Variabel

**Tabel I**  
**Operasionalis Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Work-Life Balance (X1)	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan	Keseimbangan waktu Keseimbangan peran Keseimbangan kepuasan Fleksibilitas kerja	Likert
2	Kompensasi (X2)	Imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi kerja	Gaji/upah Bonus & insentif Tunjangan Pengakuan	Likert
3	Lingkungan Kerja (X3)	Kondisi fisik dan non fisik di tempat kerja yang memengaruhi karyawan	Kebersihan Kenyamanan fisik Keamanan kerja Hubungan kerja Komunikasi atasan	Likert
4	Pengembangan Karir (X4)	Upaya peningkatan kemampuan dan jenjang karir karyawan	Pelatihan Promosi Kesempatan berkembang Kejelasan karir	Likert
5	Loyalitas Karyawan (Y)	Tingkat kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan	Kesetiaan Tanggung jawab Kedisiplinan Keinginan bertahan	Likert

**Tabel II**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
<i>Work-Life Balance</i>	100	2.00	5.00	3.85	0.65
Kompensasi	100	2.20	5.00	3.90	0.70
Lingkungan Kerja	100	2.50	5.00	4.00	0.60
Pengembangan Karir	100	2.30	5.00	3.75	0.68
Loyalitas	100	2.40	5.00	3.95	0.66

Sumber : SPSS 26

Dari hasil analisis deskriptif, seluruh variabel rearta tergolong baik, dengan nilai tertinggi pada lingkungan kerja (4,00) dan terendah pada pengembangan karir (3,75). Nilai standar deviasi yang relatif kecil memperlihatkan data bersifat homogen disimpulkan persepsi responden terhadap seluruh variabel penelitian cenderung positif.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

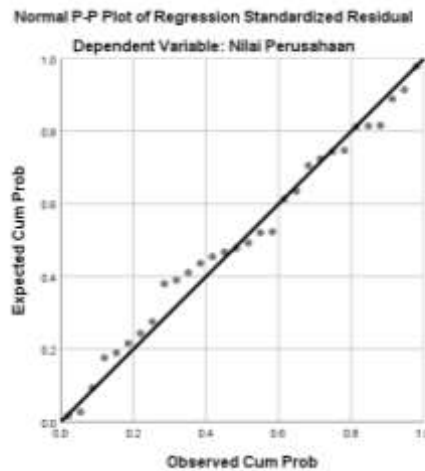
**Tabel III**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34040798
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.075
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : SPSS 26

Perolehan pengujian One-Sample Kolmogorov Smirnov mempertunjukkan nilai Sig. yakni 0.200 yang bisa diambil kesimpulan bahwasannya data berdistribusi normal sebab hasil uji lebih besar dibanding 0.05 dan uji ini layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Gambar I**  
**Grafik Probability Plot**

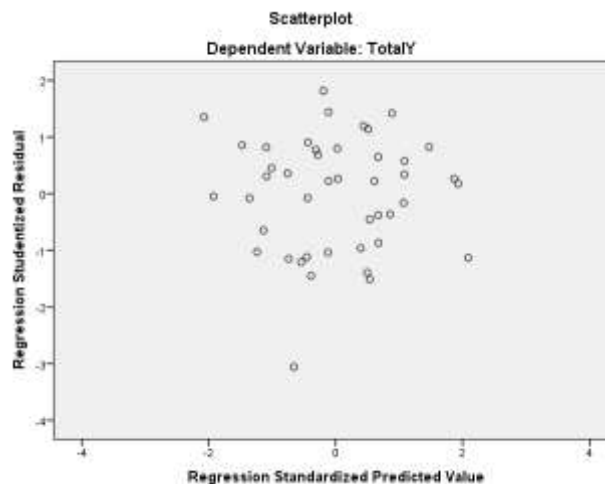


Sumber : SPSS 26

Hasil uji grafik p-plot memperlihatkan bahwasannya pola penyebaran yang ada dan menyebar di sekeliling garis diagonal dan arah titik-titik ikuti arah garis tersebut sehingga bisa diambil kesimpulan bahwasannya data berdistribusi normal dan mencukupi asumsi normalitas

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar II**  
**Grafik Scatterplot**



Sumber : SPSS 26

Pada diatas memperlihatkan bahwasannya titik-titik menyebar dengan bebas dan tidak menyusun sebuah pola tertentu menjadikannya bisa diambil kesimpulan bahwasannya tidak didapati heteroskedastisitas pada model regresi.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel IV**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.321	6.311		1.160	.253		
Work-Life Balance	-.175	.114	-.149	-1.538	.132	.921	1.086
Kompensasi	.055	.108	.060	.506	.615	.619	1.616
Lingkungan Kerja	.575	.127	.496	4.513	.000	.721	1.388
Pengembangan Karir	.319	.107	.378	2.978	.005	.539	1.854

Sumber : SPSS 26

Setiap variabel memiliki nilai toleransi di atas 0,10 maupun nilai VIF di bawah 10, menurut hasil uji multikolinearitas mengindikasikan tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen, sehingga model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis.

**Uji Regresi Analisis Linear Berganda**

**Tabel V**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.304	2.762		.834	.406	2.304	2.762
Work-Life Balance	.266	.086	.285	1.076	.003	.266	.086
Kompensasi	.005	.074	.008	.071	.944	.005	.074
Lingkungan Kerja	.346	.087	.337	1.955	.000	.346	.087
Pengembangan Karir	.307	.073	.385	1.200	.000	.307	.073

Persamaan adalah berikut

$$Loyalitas\ Karyawan\ Gen\ Z = 2.304 + 0.266\ Work\ Life\ Balance + 0.005\ Kompensasi + 0.399\ Lingkungan\ Kerja + 0.307\ Pengembangan\ Karir$$

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel VI**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.632	4.02198

Sumber : SPSS 26

Hasil uji koefisien determinasi bernilai *R Square* sejumlah 0,646 yaitu 64,6% variasi loyalitas karyawan Generasi Z dapat dijelaskan oleh variabel *Work-Life Balance*, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Namun, variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian berpengaruh sebesar 35,4%. Kemampuan model untuk menjelaskan perbedaan loyalitas cukup baik sesuai nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,632.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T

**Tabel VII**  
**Hasil Uji T**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.947	2.996		4.321	.000
<i>Work Life Balance</i>	.643	.078	.642	8.293	.000
2 (Constant)	22.112	1.962		11.268	.000
Kompensasi	.435	.056	.533	7.819	.000
3 (Constant)	18.094	1.885		9.601	.000
Lingkungan Kerja	.537	.052	.639	10.302	.000
4 (Constant)	9.818	2.331		4.127	.000
Pengembangan Karir	.694	.058	.693	11.932	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Generasi z

Sumber : SPSS 26

- Work-Life Balance* (X1): sig 0,000 < 0,05,  $t_{hitung}$  8,293 >  $t_{tabel}$  2,059 artinya berpengaruh positif dan signifikan.
- Kompensasi (X2): sig 0,000 < 0,05,  $t_{hitung}$  7,819 >  $t_{tabel}$  2,059 artinya berpengaruh positif dan signifikan.
- Lingkungan Kerja (X3): sig 0,000 < 0,05,  $t_{hitung}$  10,302 >  $t_{tabel}$  2,059 artinya berpengaruh positif dan signifikan.
- Pengembangan Karir (X4): sig 0,000 < 0,05,  $t_{hitung}$  11,932 >  $t_{tabel}$  2,059 artinya berpengaruh positif dan signifikan.

#### Uji F

**Tabel VIII**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2809.760	4	702.440	43.424	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1536.750	95	16.176		
	Total	4346.510	99			

Sumber : SPSS 26

Hasil Uji F memperlihatkan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $43,424 > F_{tabel}$  3,09 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_s$  diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance*, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **Pembahasan**

#### 1. Dampak *Work-Life Balance* (X1) terhadap Loyalitas Pekerja Generasi Z (Y)

Dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  terhitung sebesar 8,293, temuan penelitian memperlihatkan *Work-Life Balance* berpengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z. Menurut penelitian ini, loyalitas karyawan meningkat seiring dengan *Work-Life Balance* yang lebih baik. Sesuai (Fuji Rahayu, 2025) yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* mampu meningkatkan komitmen serta menurunkan keinginan berpindah kerja.

#### 2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z (Y)

Kompensasi terbukti berpengaruh positif maupun signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar 7,819. Hal ini memperlihatkan kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hasil ini sejalan dengan (Tazzaka, 2025) serta (Adriani et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan.

#### 3. Dampak Lingkungan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Pekerja Generasi Z (Y)

Nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maupun nilai  $t$  sebesar 10,302 memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan rasa betah serta komitmen karyawan. Temuan ini didukung oleh (Tazzaka, 2025) dan (Adriani et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

#### 4. Pengaruh Pengembangan Karir (X4) terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z (Y)

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar 11,932 memperlihatkan adanya kesempatan berkembang dan kejelasan jenjang karir dapat meningkatkan komitmen karyawan. Hasil ini sejalan dengan Andriani dan Faris (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Z.

#### 5. Pengaruh *Work-Life Balance* (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) maupun Pengembangan Karir (X4) terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z (Y)

Hasil pengujian secara simultan memperlihatkan *Work-Life Balance*, kompensasi, lingkungan kerja maupun pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z, dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $43,424 > F$  tabel 3,09 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menegaskan loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi berbagai aspek dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, seluruh variabel independen memberikan kontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh *Work-Life Balance*, kompensasi, lingkungan kerja, serta pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di PT Bionic Natura dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan Generasi Z dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Work-Life Balance* maupun kehidupan pribadi. Loyalitas karyawan akan meningkat dengan *Work-Life Balance* yang lebih baik. Keseimbangan tersebut mampu menurunkan tingkat stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.
2. Loyalitas karyawan Generasi Z dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Pemberian kompensasi yang kompetitif, layak, serta adil tidak hanya mampu meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga menumbuhkan rasa dihargai dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hal ini pada akhirnya berdampak pada meningkatnya komitmen serta keinginan karyawan untuk terus berkontribusi dan tidak mudah berpindah ke perusahaan lain.
3. Lingkungan kerja berpengaruh yang positif maupun signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z. Kondisi kerja yang nyaman, aman, kondusif serta didukung oleh hubungan interpersonal yang harmonis antar rekan kerja maupun atasan dapat menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan sehingga meningkatkan loyalitas serta produktivitas kerja.
4. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Generasi Z. Adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pengembangan kompetensi, serta kejelasan jenjang karir memberikan harapan masa depan yang lebih baik bagi karyawan. Hal ini mendorong mereka untuk tetap bertahan, berkembang, dan berkontribusi secara maksimal dalam
5. *Work-Life Balance*, Loyalitas karyawan Generasi Z di PT Bionic Natura sangat dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan pertumbuhan karier secara bersamaan memperlihatkan loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari berbagai faktor terkait, dengan pengembangan karir, lingkungan kerja, dan *Work-Life Balance* sebagai faktor yang lebih dominan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola seluruh aspek tersebut terintegrasi untuk meningkatkan dan menjaga loyalitas karyawan secara berkelanjutan.