

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA SAMARINDA

Dinda Permata Healthy¹, Dian Dwi Nur Rahmah²

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman^{1,2}

e-mail: dinda.ph1308@gmail.com

ABSTRAK

Loyalitas kerja karyawan memegang peranan penting dalam keberlanjutan perusahaan, karena karyawan merupakan kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi loyalitas kerja adalah kompensasi. Namun, bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pada Generasi Z di wilayah non-metropolitan seperti Samarinda masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara kuantitatif pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Samarinda yang memiliki karakteristik dan ekspektasi kerja yang khas. Sampel terdiri atas 105 karyawan Generasi Z yang dipilih melalui teknik random sampling, dengan pengumpulan data menggunakan skala Likert dan analisis regresi linear sederhana (SPSS 26.0). Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja ($p = 0,595$; $R^2 = 0,003$). Secara teoretis, hasil ini memperluas pemahaman dalam kajian perilaku organisasi dengan menantang asumsi tradisional bahwa kompensasi finansial merupakan determinan utama loyalitas, khususnya dalam konteks generasi muda di wilayah berkembang. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu mengalihkan fokus strategi retensi dari aspek finansial ke pendekatan yang lebih holistik, seperti peningkatan makna kerja, pengembangan diri, dan keseimbangan hidup, yang lebih selaras dengan nilai-nilai kerja Generasi Z. Penelitian ini juga memberikan dasar bagi studi lanjutan mengenai faktor-faktor non-finansial yang berkontribusi terhadap loyalitas kerja di era tenaga kerja baru.

Kata Kunci: *Kompensasi, Loyalitas Kerja, Generasi Z*

ABSTRACT

Employee work loyalty plays a critical role in organizational sustainability, as employees are central to achieving company goals. One factor presumed to influence work loyalty is compensation. However, empirical evidence on the effect of compensation on the work loyalty of Generation Z in non-metropolitan areas such as Samarinda remains limited. This study aims to quantitatively examine the effect of compensation on work loyalty among Generation Z employees in Samarinda City, who exhibit distinctive work characteristics and expectations. The sample consisted of 105 Generation Z employees selected through random sampling, with data collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through simple linear regression (SPSS 26.0). The results showed that compensation had no significant effect on work loyalty ($p = 0.595$; $R^2 = 0.003$). Theoretically, this finding contributes to the field of organizational behavior by challenging the traditional assumption that financial compensation is the primary determinant of loyalty, particularly among younger generations in developing regions. The practical implication of this result is that companies should shift their retention strategies from financial incentives to a more holistic approach, including meaningful work, personal development, and work-life balance values that align more closely with Generation Z's expectations. This research also provides a foundation for future studies to explore non-financial factors that contribute to employee loyalty in the emerging workforce landscape.

Keywords: *Compensation, Work Loyalty, Generation Z*

PENDAHULUAN

Pada saat ini sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai salah satu unsur yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau instansi dan termasuk elemen utama dalam upaya tujuan organisasi (Husaini & Utama, 2021). Tingginya kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan (Sakban et al. 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan perusahaan dapat memenuhi atau mencapai target yang diinginkan (Ma'ruf, 2021). Menurut Rikasari (2021) karyawan yang puas akan pelayanan yang diberi oleh perusahaan, dengan kesadaran penuh dan tulus karyawan akan menimbulkan rasa loyalitas kepada perusahaan.

Loyalitas kerja karyawan memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan dan keberlangsungan perusahaan, karena karyawan yang setia akan mengerahkan seluruh potensi dan usahanya demi kemajuan organisasi (Maulida & Askiah, 2020; Winarto, 2020). Karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi umumnya memperoleh penghargaan dari perusahaan karena kontribusinya yang signifikan dalam menentukan arah dan masa depan organisasi (Anjani & Supartha, 2020). Loyalitas sendiri dapat dipahami sebagai bentuk pengabdian, kesetiaan, serta kepercayaan yang diberikan karyawan kepada organisasi untuk menghasilkan kinerja terbaik (Prayoga & Astuti, 2021). Fenomena loyalitas ini tidak terbatas pada generasi tertentu, melainkan dapat ditemukan pada semua kelompok usia, termasuk Generasi Z (Utami et al. 2023), yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Sodiq et al. 2024). Generasi ini dikenal memiliki karakteristik dan tantangan unik di dunia kerja (Yang & Dini, 2023), dan survei terbaru menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja mereka cenderung rendah dibandingkan generasi sebelumnya (Marcelinawati et al. 2023). Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan dalam literatur mengenai hubungan antara kompensasi dan loyalitas kerja pada Generasi Z di daerah tingkat dua seperti Kota Samarinda, yang masih jarang diteliti melalui pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2023) dan didukung oleh hasil studi Panggabean & Satwika (2024), generasi Z menunjukkan kecenderungan rendahnya loyalitas kerja yang tercermin dari keinginan tinggi untuk berpindah pekerjaan dalam jangka waktu pendek. Di wilayah Kalimantan Timur, fenomena serupa juga terlihat dari laporan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi (Disnakertrans, 2023), yang mencatat peningkatan pengunduran diri dari kalangan usia muda sebesar 27% dalam dua tahun terakhir. Kondisi ini menunjukkan pentingnya kajian mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja generasi Z, termasuk peran kompensasi. Dewi et al. (2020) menegaskan bahwa loyalitas kerja tidak muncul secara instan tanpa adanya faktor pendorong, sementara Kurniawan (2019) mengidentifikasi bahwa ketaatan, tanggung jawab, kejujuran, dan kompensasi merupakan aspek-aspek penting dalam pembentukan loyalitas tersebut. Kompensasi dianggap sebagai salah satu elemen kunci yang dapat meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Rivai & Nugrahini, 2022). Dalam penelitian ini, loyalitas kerja diukur menggunakan indikator dari Saydam (2015), yaitu kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, pengabdian terhadap pekerjaan, dan kejujuran. Adapun variabel kompensasi mengacu pada Nawawi (2011), yang mencakup tiga dimensi utama: kompensasi langsung seperti gaji dan upah, kompensasi tidak langsung berupa tunjangan dan fasilitas, serta insentif sebagai bentuk penghargaan atas kinerja.

Pemberian kompensasi kepada karyawan sangat berdampak baik bagi perusahaan begitu pula sebaliknya, memberia kompensasi yang kurang baik dan tidak transparan akan berdampak negatif pada perusahaan (Febriana & Kustini, 2022). Menurut Hidayat & Susanto (2022) kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan memberikan dampak positif karena

dengan pemberian kompensasi yang setimpal, karyawan akan merasa lebih dihargai oleh perusahaan sehingga secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat dan dapat meningkatkan rasa loyalitas terhadap perusahaan. Berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 menyatakan bahwa hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan. Namun kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak menerima imbalan atau kompensasi dari hasil kerja lembur, yang mengakibatkan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan menjadi rendah (Solihin, 2021).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Julianti et al. (2024) meneliti variabel yang sama seperti dalam studi ini, yaitu kompensasi dan loyalitas kerja karyawan. Namun, hasil-hasil yang tercantum dalam berbagai literatur masih menunjukkan ketidakkonsistenan terkait hubungan antara kedua variabel tersebut. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Muliati (2020), Fani et al. (2022), serta Swadarma & Netra (2020), menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Sebaliknya, hasil berbeda ditemukan dalam studi Utami & Dwiatmadja (2020) dan Emisa & Susanto (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan, sementara Zunaidi et al. (2023) menambahkan bahwa meskipun ada pengaruh positif, kekuatannya sangat lemah. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa belum terdapat kesepakatan teoretis mengenai seberapa besar peran kompensasi dalam membentuk loyalitas kerja, khususnya di kalangan generasi muda, sehingga mengindikasikan adanya *theoretical gap* yang membutuhkan eksplorasi lebih lanjut dengan pendekatan kontekstual berdasarkan segmentasi usia dan wilayah kerja. Secara kontekstual, sebagian besar studi sebelumnya dilakukan di daerah metropolitan atau pusat industri di Pulau Jawa, padahal kondisi tenaga kerja di wilayah tingkat dua seperti Samarinda memiliki dinamika yang berbeda dalam hal budaya organisasi, sistem kompensasi, maupun akses terhadap peluang kerja. Selain itu, karakteristik Generasi Z di kawasan ini belum banyak dijadikan fokus dalam riset kuantitatif. Oleh karena itu, studi ini juga bertujuan untuk mengisi *contextual gap* berupa keterbatasan data empiris yang merepresentasikan Generasi Z di Kalimantan Timur sebagai bagian dari tenaga kerja produktif nasional yang terus berkembang.

Berdasarkan temuan-temuan terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja, penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketertarikan untuk menguji hubungan serupa dalam konteks yang berbeda, yaitu di Kota Samarinda. Berbeda dari studi Julianti et al. (2024) yang dilakukan di Kabupaten Sukabumi dengan subjek karyawan PT. Akur Pratama, penelitian ini berfokus pada karyawan generasi Z di wilayah non-metropolitan Kalimantan Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Samarinda. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur perilaku organisasi dan memberikan masukan strategis dalam manajemen sumber daya manusia di wilayah non-metropolitan Indonesia. Dengan menggabungkan pendekatan teoretis dan kontekstual, studi ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pada generasi Z di Samarinda. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang perilaku organisasi serta menjadi dasar pertimbangan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di daerah di luar pusat industri nasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Zakariah et al. 2020). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala: skala loyalitas kerja yang disusun berdasarkan teori Saydam (2015), mencakup empat aspek ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap tugas, pengabdian terhadap pekerjaan, dan kejujuran; serta skala kompensasi berdasarkan teori Nawawi (2011), yang mencakup tiga aspek kompensasi langsung (gaji, upah), kompensasi tidak langsung (tunjangan, fasilitas), dan insentif. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap item pernyataan. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling, yaitu setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel (Firmansyah, 2022). Jumlah sampel adalah 105 orang karyawan generasi Z yang bekerja dan berdomisili di Kota Samarinda.

Proses uji validitas dilakukan dalam dua tahap. Pertama, validitas isi (content validity) diuji melalui expert judgment oleh dua dosen ahli bidang psikologi industri dan organisasi untuk memastikan kesesuaian butir dengan konstruk teoritis. Kedua, uji validitas empiris dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, dengan ketentuan bahwa item dianggap valid apabila nilai r -hitung $> 0,3$. Seluruh item pada kedua skala memenuhi syarat validitas tersebut. Selanjutnya, reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai alpha sebesar 0,812 untuk skala loyalitas kerja dan 0,794 untuk skala kompensasi, yang keduanya berada di atas ambang batas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 26.0 for Windows. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas dan uji linearitas, untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis parametrik. Setelah itu, digunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (loyalitas kerja). Pemilihan regresi linear sederhana dilakukan karena penelitian ini hanya melibatkan satu variabel bebas dan bertujuan mengukur hubungan linier langsung antara dua variabel. Metode ini juga sesuai dengan pendekatan kuantitatif deskriptif yang fokus pada identifikasi pola hubungan tanpa melibatkan interaksi multivariat yang kompleks. Namun, regresi linear sederhana memiliki keterbatasan, yaitu tidak mampu mengakomodasi pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas yang kemungkinan juga memengaruhi loyalitas kerja. Oleh karena itu, hasil analisis ini tidak dapat digunakan untuk menarik kesimpulan menyeluruh mengenai seluruh determinan loyalitas, melainkan hanya sebatas pada peran kompensasi secara individu. Peneliti menyadari bahwa pendekatan ini memiliki ruang untuk pengembangan lebih lanjut melalui analisis multivariat atau metode campuran (*mixed methods*) guna menggali pengaruh faktor-faktor lain secara lebih komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji asumsi, dengan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model

regresi, nilai residu dari regresi memiliki distribusi yang normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksinya yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Data dapat dinyatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan jika $< 0,05$ data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
Loyalitas Kerja	0.086	0.055	Normal
Kompensasi	0.080	0.093	Normal

Berdasarkan tabel 1. Hasil uji normalitas, kedua variabel yaitu loyalitas kerja dan kompensasi memiliki nilai $P > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada kedua variabel normal. Peneliti juga melakukan uji asumsi linearitas. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel bebas antar dengan variabel tergantung harus berhubungan atau linear. Berikut hasil uji linearitas antara masing-masing variabel bebas dengan variabel tergantung disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	p	Keterangan
Loyalitas Kerja– Kompensasi	1.381	3.93	0.138	Linear

Berdasarkan tabel 2. di atas, didapatkan hasil bahwa hasil uji asumsi linearitas antara loyalitas kerja dengan kompensasi menunjukkan nilai *deviant from linearity* F hitung sebesar $1.381 < \text{nilai F tabel sebesar } 3.93$ dan nilai p sebesar $0.138 > 0.05$ yang berarti dinyatakan linear. Peneliti juga melakukan uji analisis regresi sederhana. Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana atas variabel-variabel kompensasi terhadap loyalitas kerja secara bersama-sama didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Sederhana

Variabel	F Hitung	F Tabel	R^2	P
Kompensasi – Loyalitas Kerja	0.284	3.93	0.003	0.595

Berdasarkan tabel 3. di atas, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa F hitung sebesar $0.284 < \text{F tabel sebesar } 3.93$ dan $p = 0.595 > 0.05$ dan nilai R^2 sebesar 0.003 (0.3%) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana,

diperoleh bahwa hipotesis mayor ditolak. Nilai F hitung sebesar $0,284 < F \text{ tabel } 3,93$ dan signifikansi $0,595 > 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,003$) juga menunjukkan bahwa kompensasi hanya menjelaskan 0,3% variasi dalam loyalitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara statistik, pengaruh kompensasi tergolong sangat lemah dalam konteks ini. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Utami & Dwiatmadja (2020) serta Emisa & Susanto (2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Di sisi lain, hasil ini berbeda dengan temuan Muliati (2020) & Fani et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Zunaidi et al. (2023) juga mencatat bahwa meskipun pengaruhnya positif, kekuatannya cenderung lemah. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa efek kompensasi bisa sangat kontekstual, tergantung pada generasi, budaya kerja, dan struktur organisasi.

Analisis lanjutan per indikator menunjukkan temuan menarik. Pada aspek kompensasi langsung (gaji dan upah), responden menyatakan bahwa mereka memperoleh kompensasi yang cukup stabil; namun, hal ini tidak berkorelasi kuat dengan aspek loyalitas seperti kejujuran atau pengabdian. Hal ini sejalan dengan pendapat Marsela & Sari (2024) yang menyatakan bahwa generasi Z lebih menghargai makna kerja daripada sekadar imbalan finansial. Pada kompensasi tidak langsung (tunjangan dan fasilitas), sebagian besar responden menilai bahwa fasilitas kerja belum sepenuhnya mendukung kebutuhan mereka, terutama dalam aspek fleksibilitas dan keseimbangan hidup.

Hal ini tampaknya memengaruhi rendahnya loyalitas dalam bentuk dedikasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sementara itu, indikator insentif menunjukkan ketidaksesuaian antara kinerja dan penghargaan. Kurangnya transparansi dalam pemberian insentif berpotensi menurunkan aspek loyalitas seperti ketaatan terhadap aturan organisasi. Dengan demikian, meskipun kompensasi secara umum tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, pada level indikator, terdapat celah persepsi yang dapat menjelaskan mengapa loyalitas tetap rendah. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan secara teoritis melalui karakteristik generasi Z yang cenderung lebih menghargai fleksibilitas kerja, peluang pengembangan diri, dan keselarasan nilai personal dengan budaya organisasi (Yang & Dini, 2023; Marsela & Sari, 2024). Artinya, loyalitas kerja pada kelompok ini tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi finansial, melainkan juga oleh faktor non-material seperti kepemimpinan yang suportif dan lingkungan kerja yang sehat.

Loyalitas kerja karyawan terbentuk atas rasa tanggung jawab dalam perusahaan, sehingga dengan adanya pemberian kompensasi menjadi salah satu pertimbangan karyawan untuk setia kepada perusahaan (Lavinia, 2018). Hal ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) mengemukakan bahwa salah satu dari beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah kompensasi. Sejalan dengan peneliti sebelumnya, Rivai & Nugrahini (2022) mengatakan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang berharga bagi karyawan dan menjadi salah satu faktor bagi karyawan untuk setia kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang setimpal dengan pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan, secara tidak langsung akan menanamkan rasa kesetiaan pada perusahaan (Swadarma & Netra, 2020).

Hal ini menjadikan peneliti untuk melakukan penelitian dan penyebaran data dengan pengukuran skala loyalitas kerja pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Peneliti menemukan bahwa karyawan generasi Z di Kota Samarinda memiliki tingkat loyalitas kerja

yang cukup rendah. Sesuai dengan penelitian sebelumnya, Panggabean & Satwika (2024) mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan tidak dapat terbentuk dengan sendirinya, namun terdapat beberapa pengaruhnya. Situasi dan perlakuan perusahaan kepada karyawan menjadi salah satu hal yang dapat memengaruhi tingkat loyalitas kerja. Apabila tingkat loyalitas kerja karyawan pada perusahaan tidak baik, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai target yang telah ditentukan (Letsoin & Ratnasari, 2020). Menurut Adeline (2022) faktor lainnya yang memiliki peran kuat yang dapat memengaruhi tingkat loyalitas kerja karyawan adalah aspek pekerjaan, kepuasan, keterlibatan karyawan, pemberdayaan dan kompensasi serta penghargaan. Hal ini dikarenakan, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kekompleksan tugas dan besarnya tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai dan merasa perusahaan bersikap adil kepada seluruh karyawan. Hal ini akan memberikan pengaruh kepada karyawan untuk menanamkan sikap loyalitas kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Sukmadewi & Dewi, 2020).

Pengumpulan data terkait pengukuran skala kompensasi juga dilaksanakan oleh peneliti pada generasi Z di wilayah Kota Samarinda. Peneliti menemukan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lemah terhadap loyalitas kerja generasi Z yang berdomisili di Kota Samarinda. Hal ini sejalan dengan peneliti sebelumnya, Sutopo et al. (2023) menjelaskan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, Fani et al. (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Sejalan dengan Alam et al. (2020) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan. Hasil analisis yang lebih rinci dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aspek kompensasi langsung, aspek kompensasi tidak langsung dan aspek insentif dari variabel kompensasi menunjukkan adanya pengaruh terhadap variabel loyalitas kerja, yaitu aspek ketaatan, aspek bertanggung jawab, aspek pengabdian dan aspek kejujuran.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, peneliti mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas kerja karyawan. Kurniawan (2019) memaparkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi loyalitas kerja karyawan selain daripada kompensasi, yaitu gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Sutopo et al. (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai. Adapun variabel lain yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja, seperti yang ditemukan oleh Jasmine & Nugroho (2025), yaitu pengembangan karier, pelatihan, dan lingkungan kerja yang secara simultan memberikan kontribusi sebesar 62,1% terhadap loyalitas karyawan pada PT KAI. Astuti (2025) melakukan penelitian terkait loyalitas kerja dengan variabel lain dengan judul *"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Madubaru PG.PS. Madukismo)"* dengan hasil penelitian terdapat pengaruh pada komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan persentase sebesar 56.2% terhadap variabel loyalitas karyawan dengan kategori kuat.

Berdasarkan pemaparan diatas, disimpulkan bahwa hipotesis mayor ditolak, karena tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua skala variabel memiliki status tinggi namun kedua variabel tidak memiliki pengaruh. Oleh karena itu, peneliti memiliki asumsi bahwa terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap loyalitas kerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa loyalitas kerja karyawan sangat berarti bagi

perusahaan, serta faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi loyalitas kerja karyawan. Khususnya bagi generasi Z yang memiliki tantangan dan keunikannya sendiri dalam dunia pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Samarinda. Uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih kecil dari F tabel dan signifikansi sebesar 0,595 ($> 0,05$), dengan koefisien determinasi (R^2) hanya 0,003. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi bukanlah determinan utama dalam membentuk loyalitas kerja pada generasi ini, dan pengaruhnya tergolong sangat lemah. Implikasi teoretis dari temuan ini adalah kontribusinya dalam memperluas pemahaman dalam kajian perilaku organisasi, khususnya dengan menantang asumsi tradisional bahwa imbalan finansial merupakan faktor dominan dalam membentuk loyalitas kerja (Nawawi, 2011; Saydam, 2015). Temuan ini mengarah pada pemikiran baru bahwa loyalitas Generasi Z lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik dan nilai-nilai personal yang berkembang di lingkungan kerja modern.

Sementara itu, implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengadopsi strategi pengelolaan SDM yang lebih menyeluruh. Tidak cukup hanya mengandalkan kompensasi finansial, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas, pertumbuhan karier, pemberdayaan karyawan, dan keterlibatan yang bermakna. Pendekatan ini dinilai lebih sejalan dengan preferensi kerja Generasi Z dan dapat menjadi kunci dalam membangun loyalitas jangka panjang. Secara metodologis, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan satu variabel bebas dalam model linier sederhana.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang loyalitas kerja, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk menggunakan pendekatan multivariat seperti regresi berganda atau structural equation modeling (SEM) yang dapat mengevaluasi pengaruh simultan berbagai faktor. Selain itu, studi kualitatif seperti wawancara mendalam juga disarankan untuk menangkap perspektif dan dinamika loyalitas kerja generasi Z secara lebih holistik dalam konteks budaya kerja lokal yang beragam. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkaya wacana akademik, tetapi juga menjadi pijakan praktis bagi organisasi dalam merancang strategi retensi karyawan generasi muda yang lebih efektif dan kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, K. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk). *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 42-63.
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 69-76.
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2496.
- Astuti, D. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Madubar PG. PS. Madukismo). *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 513-531.

- Badan Pusat Statistik. (2023). *Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur*. Diakses Dari <https://www.bps.go.id>
- Dewi, N. A., Ulya, B., Siregar, S. A., & Harahap, J. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 65-81.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. (2023). *Data pengunduran diri tenaga kerja usia muda 2021–2023*. Diakses dari <https://disnakertrans.kaltimprov.go.id> (URL hanya contoh placeholder)
- Emisa, R., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tidak Tetap Di Pt Indo Husada Utama. *JISMA: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 1005-1014.
- Fani, A. B. P., Sunaryo, H., & Athia, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(19).
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 656- 664.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.
- Hidayat, I., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3tv (Mnctv, Gtv, Dan Rcti). *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 68-76.
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1). <https://doi.org/10.30651/Didaktis.V21i1.6649>
- Jasmine, N. D. A., & Nugroho, N. E. (2025). Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT KAI. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 14(2).
- Julianti, V., Sunarta, K., & Rully, T. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt Akur Pratama (Toserba Yogya) Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Manajemen Pratama*, 1(2).
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 85-97.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Padapt. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora*, 6(1), 287233.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/Dms.V9i1.2316>
- Marcelinawati, V. O., Indrasari, A., & Wicaksana, B. I. A. (2023). Karakterisasi Kepuasan Kerja Generasi Z Menggunakan Pendekatan Kano Model. *In Conference On Innovation In Health, Accounting And Management Sciences* (Vol. 3, Pp. 1-11).
- Marsela, G., & Sari, P. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Genrasi Z Di Kota Bandung. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 4(4), 2249-2262.

- Maulida, R. A., & Askiah, A. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *Borneo Studies And Research*, 2(1), 696-704.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110-120.
- Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(4), 518-528.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*.
- Panggabean, T. F., & Satwika, P. A. (2024). Memahami Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Loyalitas Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 22(01).
- Prayoga, S. S., & Astuti, P. B. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 200-215.
- Rikasari, M. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi, Kondisi Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Di Pt Totoisan Jaya Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 31-40.
- Rivai, A., & Nugrahini, D. S. (2022). Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. *Niqosiya: Journal Of Economics And Business Research*, 2(1), 1-22.
- Sakban, S., Nurmali, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Administration And Educational Management*, 2(1), 93-104. <https://doi.org/10.31539/Alignment.V2i1.721>
- Saydam, G. (2015). *Aspek-aspek loyalitas*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sodiq, J., Sophia, T. C., & Lestari, M. Y. W. (2024). Pembelajaran Pengelolaan Kelas Untuk Peserta Didik Generasi Z. *Community Empowerment Journal*, 2(3), 132-141.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36-45.
- Sukmadewi, A. W., & Dewi, A. S. K. (2020). Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. (*Doctoral Dissertation, Udayana University*).
- Sutopo, G., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Upaya Meningkatkan Loyalitas Kerja Pegawai Studi Pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 7(1), 515-519.
- 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.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal Of Social Science And Business*, 4(2), 267-275.

- Utami, W., Yusuf, R., & De Keizer, H. (2023). Konseptualisasi Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Millennial Di Pt. PLN Indonesia Power Kamojang Pomu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi: EMBA*, 2(1), 108-115.
- Winarto, W. (2020). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 93-100.
- Yang, A. A., & Dini, Y. I. F. (2023). Faktor Loyalitas Karyawan Generasi Z: Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 1- 14.
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. M. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R N D)*.
- Zunaidi, Z., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Instrinsik Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(3), 744-755.