

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN *WORK LIFE*
BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN GENERASI
MILENIAL DI SOLO RAYA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Syarat-Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ekonomi

Oleh:

Aurelie Farida Nataresyah

19120038

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aurelie Farida Nataresyah
NIM : 19.12.0038
Program Studi : Manajemen Bisnis
Judul : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial di Solo Raya

Disetujui dan disahkan:

Hari : Senin

Tanggal : 10 Juli 2023

Pembimbing,



Putri Maisara, S.E., M.B.A

NIDN. 0631079301

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A

NIDN. 0610119202

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGESAHAN SKRIPSI

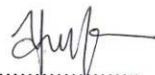
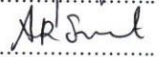
Nama : Aurelie Farida Nataresyah
NIM : 19120038
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial di Solo Raya

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Senin
Tanggal : 10 Juli 2023

Tanda Tangan

Tim Penguji
Ketua : Putri Maisara, S.E., M.B.A
Anggota : Ari Susanti, S.Pt., M.M..


.....

.....

Mengetahui

Ketua STIE Surakarta



Dr. Budi Istivanto, S.E., M.M., M.H

NIDN. 0610119201

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN *WORK LIFE*
BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN GENERASI
MILENIAL DI SOLO RAYA**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau Sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan Tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diterbitkan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 14 Desember 2023

Yang memberi pernyataan



Aurelie Farida Nataresyah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tidak ada kata terlambat namun jangan lambat”

Penulis

“We’ll different, in our own unique beautiful ways”

Mark Lee

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

QS Ar Rad 11

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT, kedua orangtua yang selalu mendoakan, saudara-saudaraku yang memberi semangat, dan sahabat-sahabatku yang selalu memberi semangat dan membantuku.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat taufik, dan hidayahnya, sehingga dalam penulisan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial di Solo Raya” dapat berjalan dengan lancar dan baik. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata I di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penyusunan skripsi ini telah menapatkan dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A Selaku Ketua Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
3. Ibu Putri Maisara, S.E., M.B.A Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk meberikan saran dan masukkannya.
4. Bapak dan Ibu dosen/karyawan STIE Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
5. Seluruh masyarakat setempat Solo Raya yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, semangat, dan dukungan secara moral maupun material dalam melakukan penelitian.
7. Sahabatku *Kards Squad* yang selalu mendampingi saya disaat suka maupun duka serta memberi semangat dan dukungan untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dorongan dan semangat.

9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang memberikan dukungan dan semangat baik secara langsung maupun tidak langsung.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki peneliti, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRACT	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Teori Yang Relevan	8
B. Penelitian Terdahulu	13
C. Kerangka Pikir	15
D. Hipotesis	15
BAB III	17
METODE PENELITIAN.....	17
A. Objek Penelitian	17
B. Jenis dan Sumber Data	17
C. Populasi dan Sampel	17
D. Teknik Pengumpulan Data	18
E. Definisi Operasional.....	19
F. Teknik Analisis Data	21
BAB IV	25
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	25
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	25

B. Identitas Responden	25
C. Analisis Data	27
D. Pembahasan.....	35
BAB V	37
PENUTUP	37
A. Kesimpulan	37
B. Saran	37
DAFTAR PUSTAKA	39
LAMPIRAN.....	42

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.	13
Tabel 3 1 Skala Likert.	18
Tabel 3 2 Definisi Operasional.....	19
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	25
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	25
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	26
Tabel 4. 4 Karakteristik Berdasarkan Domisili	26
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan	27
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kompensasi	27
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	28
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Work Life Balance.....	28
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	29
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.....	29
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	30
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji Glejser	31
Tabel 4. 13 Coefficients	32
Tabel 4. 14 Hasil Uji t.....	33
Tabel 4. 15 Model Summary.....	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Faktor Pertimbangan Berpindah Perusahaan (2022).....	3
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	15

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5. Analisis Regresi Berganda

ABSTRACT

Aurelie Farida Nataresyah, 19120038, 85 Halaman, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial di Solo Raya

Generasi milenial atau generasi Y merupakan generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga 2000. Karyawan generasi milenial sering kali disebut sebagai “kutu loncat” atau generasi yang kurang dalam hal loyalitas terhadap organisasi atau pekerjaan yang digeluti ketika tidak mendapatkan apresiasi yang cukup atau kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian ini termasuk dalam Penelitian Kuantitatif. Data primer yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuesioner, dengan kriteria karyawan generasi milenial yang berusia 20 hingga 35 tahun dengan masa kerja 3 tahun. Data yang terkumpul berjumlah 110 orang dianalisis dengan uji analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 16.0 for windows.

Berdasarkan uji regresi linier berganda dan uji t ditemukan bahwa adalah kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi milenial, sedangkan lingkungan kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi milenial.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era Globalisasi perkembangan industri setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan yang baik dari segi produk ataupun jasa agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Masing-masing perusahaan mempunyai keunggulan dan kelemahan produk barang maupun jasa yang harus diperhatikan dengan baik. Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, selain faktor seperti aktiva dan modal. Sumber daya manusia juga punya peran penting yang sangat krusial untuk kemajuan dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyati et al. (2019) angkatan kerja atau sumber daya manusia akan di dunia kerja akan didominasi oleh generasi milenial, yaitu sebesar 75 persen. Pendapat Hidayatullah et al. (2018) generasi milenial atau generasi Y merupakan generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga 2000. Generasi ini termasuk dalam angkatan kerja yang akan menimbulkan hal-hal baru karena memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Data Badan Pusat Statistik (2020) jumlah Generasi Milenial sebanyak 25,87 persen dari total populasi. Penduduk bekerja sebanyak 3,6 juta jiwa, kemudian sisanya di isi oleh generasi Z, X dan *baby boomers*. Jumlah pekerja di Solo Raya dengan rentang usia 20 hingga ≤ 40 tahun berjumlah 2,6 juta jiwa. Sehingga dapat disimpulkan jika generasi Y atau generasi pekerja milenial memiliki proporsi terbanyak di Solo Raya.

Generasi milenial telah mengalami berbagai peristiwa seperti kemunculan internet, liberalisasi ekonomi, berkembangnya media sosial,

dan kesadaran terhadap lingkungan, hal ini membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, kreatif, dan berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan dan rasa harga diri yang tinggi, serta tanggap teknologi Naim & Lenka (2018). Akan tetapi, generasi milenial dikenal dengan generasi yang kurang dalam hal loyalitas terhadap organisasi atau pekerjaan yang digeluti ketika tidak mendapatkan apresiasi yang cukup atau kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Pendapat Suryaratri & Abadi (2018) disebutkan bahwa sebesar 51% generasi millennial memiliki keinginan berhenti atau pindah bekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain secara sukarela. Keinginan untuk tidak bertahan dalam waktu lama pada sebuah organisasi serta memilih untuk meninggalkan organisasi inilah yang menyebabkan karyawan millennial seringkali disebut sebagai “kutu loncat”. Hal ini sejalan dengan survei yang dilakukan oleh penyedia jasa informasi lowongan pekerjaan JobStreet.com (dalam Liputan6.com “Mayoritas Generasi Milenial Kutu Loncat”, 2016) menunjukkan hampir 65,8 persen generasi milenial adalah kutu loncat alias tidak betah bekerja dalam waktu lama di satu perusahaan. Maka akan berpindah secara suka rela dalam waktu kurang dari satu tahun dengan alasan tidak *enjoy* dan bahagia dengan pekerjaannya. Suryaratri & Abadi (2018) menyebutkan bahwa keinginan karyawan milenial untuk berpindah tempat kerja menunjukkan bahwa tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan rendah. Karena kecenderungan akan loyalitas yang rendah maka, hal ini kemudian akan mendorong generasi milenial untuk meninggalkan perusahaan.

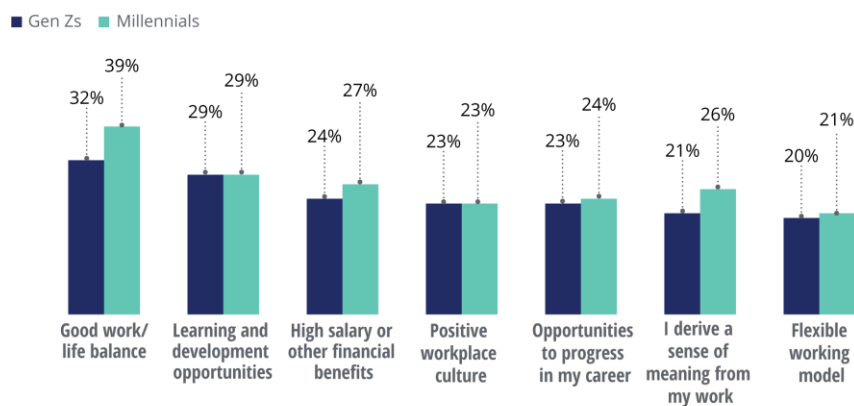
Menurut pendapat Faisal et al. (2018) loyalitas pada dasarnya merupakan arti sebuah kesetiaan, kepercayaan, serta dedikasi terhadap suatu organisasi, yang mana didalamnya memiliki kecintaan, wewenang serta selalu berupaya untuk berperilaku memberi pelayanan sepenuhnya. Dengan arti yang telah disebutkan maka loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai sebuah bentuk kesetiaan, kepercayaan, pengabdian atau komitmen yang ditunjukkan kepada perusahaan disertai dengan rasa penuh tanggung

jawab, cinta, dan rela untuk berjuang memberikan kontribusi berupa pelayanan dan perilaku yang baik terhadap perusahaan. Loyalitas juga dimaksudkan sebagai rasa percaya karyawan terhadap perusahaan bahwa mereka merasa tidak ada paksaan atau menyesal di perusahaan dan menganggap itu sebagai jalan yang mereka pilih.

Menurut Deloitte (2022) dalam surveinya menyebutkan bahwa adanya peningkatan loyalitas generasi milenial terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan jika generasi milenial masih ada kecenderungan untuk berpindah pekerjaan jika beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas tidak terpenuhi. The Deloitte Global menemukan hampir seperempat dari generasi milenial yang disurveinya masih ingin meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun. Dari hasil yang dilakukan The Deloitte Global faktor pertimbangan berpindah perusahaan adalah sebagai berikut:

FIGURE 1

Top reasons respondents chose to work for their current organization



Source: 2022 Deloitte Global Gen Z and Millennial Survey.

Deloitte Insights | deloitte.com/insights

Gambar 1. 1 Faktor Pertimbangan Berpindah Perusahaan (2022)

Dari gambar diatas, dapat dilihat (dalam presentase) bahwa faktor berpindahnya generasi milenial dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya disebabkan akan *work life balance* sebesar 39%, kesempatan belajar

mengembangkan diri sebesar 29%, gaji atau keuntungan finansial lain sebanyak 27%, lingkungan kerja yang positif sebanyak 23%, peluang maju dalam berkarir sebanyak 24%, mendapatkan ilmu atau pengalaman dalam bekerja sebanyak 26%, dan model kerja yang fleksibel berjumlah 21%. Hal ini juga selaras dengan *survey* yang dilakukan oleh IDN Research Institute (2022) dalam Indonesia Milenial Report 2022 bahwa faktor untuk mempertimbangkan pekerjaan antara lain gaji, jam kerja, kesesuaian minat, dan jenjang karir. IDN Research Institute juga menyebutkan mayoritas generasi milenial (90%) percaya bahwa idealnya bertahan di satu perusahaan adalah tiga tahun sedangkan 9% diantaranya menjawab 1-2 tahun dan sisanya hanya bertahan dalam kurun waktu 1 tahun saja.

Menurut pendapat Adha et al. (2019) berpendapat, faktor yang menyebabkan seorang karyawan menjadi loyal diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang di berikan oleh perusahaan tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya. Karyawan akan semakin gigih dalam melakukan pekerjaannya apabila hasil yang diraih mendapatkan imbalan atau kompensasi yang memenuhi harapan karyawan.

Dalam Widodo Wahyu Rizky (2020) kompensasi menjadi alasan utama seseorang bekerja dan mendidiksikan diri baik kepada perusahaan atau suatu organisasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai baik berupa hadiah atas pekerjaannya. Sehingga kompensasi dijelaskan sebagai pendapatan tidak langsung maupun dengan langsung atas usaha yang diperoleh dari perusahaan yang dapat berbentuk uang, barang, dan lainnya. Dan kompensasi merupakan bagian yang tidak bisa terpisahkan dalam hubungan kepegawaian. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka sangat berpengaruh tinggi terhadap loyalitas

hingga kinerja karyawan. Demikian juga jika kompensasi yang diberikan rendah, maka loyalitas hingga kinerja karyawan akan rendah. Kompensasi seringkali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan yang pada akhirnya membuat hilangnya loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja adalah apa saja yang berada pada sekitar para pekerja yang dapat menguasai dirinya dalam melaksanakan kewajiban sebagai pekerja pada perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman akan membangkitkan produktivitas kerja pada karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas karyawan.. Sehingga akan membuat karyawan cenderung lebih merasa senang dan komit terhadap perusahaan dan jika karyawan tersebut mengalami pengalaman baik dalam dari lingkungan karyawan itu akan lebih lama bertahan pada perusahaan. Pendapat Ahmed Dhedy (2006) hal ini dikarenakan pekerja tidak lepas dari segala sesuatu yang ada di sekelilingnya baik dalam bentuk fisik maupun non fisik sehingga akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

Generasi milenial merupakan generasi yang menyukai tantangan dan keseimbangan kerja atau *work life balance* ketika bekerja. Melihat keadaan tersebut karyawan generasi milenial pasti mengharapkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berjalan dengan baik. *Work life balance* merupakan suatu usaha menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. *Work life balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik Mauludi & Kustini (2022)

Dengan memperhatikan kehidupan pribadi tersebut, seseorang tersebut akan melakukan aktivitas yang berada di luar kegiatan kerja sehingga dapat menjadi sarana penyegaran diri yang menghilangkan ketegangan akan pekerjaan. Karena apabila tingkat ketegangan akan pekerjaan terlalu tinggi, sebagai akibat dari pekerjaan yang selalu diprioritaskan, seseorang akan dapat mengalami gangguan kesehatan, baik berupa fisik maupun psikis dan dengan demikian sangat mempengaruhi loyalitas pada karyawan.

Pemaparan dari beberapa ahli bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Serta ditambah dengan faktor lain seperti kompensasi yang sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Apabila keseimbangan tersebut tercipta dan di terapkan oleh perusahaan maka, loyalitas karyawan milenial akan lebih meningkat, produktif, dan membuat kinerja karyawan maksimal, serta karyawan merasa puas di kehidupan individu atau keluarganya. Penelitian terhadap pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *work life balance* ini bertujuan untuk mengetahui sebaran tingkat loyalitas generasi milenial yang bekerja pada perusahaan di Solo Raya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini diantaranya:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja, *work life balance* dan loyalitas karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang mencakup loyalitas karyawan.

3. Bagi pengembangan pribadi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran diri terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan agar menjadi hal yang lebih positif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Yang Relevan

1. Loyalitas Karyawan

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Wilianto (2019) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam kegiatan dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Terdapat empat indikator loyalitas karyawan menurut Wilianto (2019) yaitu :

a. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku dan mematuhi perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta tidak melanggar larangan yang telah ditentukan.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko atas keputusan yang diambil.

c. Dedikasi

Dedikasi atau pengabdian merupakan sumbangan pikiran dan tenaga yang tulus di berikan kepada perusahaan.

d. Integritas

Integritas merupakan kejujuran atau keselarasan karyawan dalam mengakatan dan memberikan informasi yang akurat dan sesuai dengan kenyataan.

Menurut Nasution & Hidayat (2019) loyalitas karyawan dapat dilihat dari kesetiaan karyawan terhadap organisasi dengan kemauan untuk melakukan kerja sama dengan anggota organisasi, saling merasa memiliki dengan membela dan juga menjaga organisasi baik dari dalam perusahaan maupun di luar perusahaan untuk menghindari dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan atas jasa yang telah dilakukannya pada perusahaan dan juga suatu sarana untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai prestasi yang diinginkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2018) dalam Ratnasari et al. (2020) kompensasi adalah seluruh pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mondy (2015:4) dalam Ramadhani (2021), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jaminan sosial, tunjangan pengangguran, cuti keluarga, perawatan kesehatan,

asuransi jiwa, rancangan pensiun, layanan karyawan dan bayaran premium.

b. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial terdiri dari kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja dan fleksibilitas tempat kerja.

Dari beberapa uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk sesuatu baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan oleh pihak perusahaan sebagai balas jasa atas usaha dan tenaganya yang telah diberikan kepada perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, Widodo Wahyu Rizky (2020). Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut Chodhari (2022). Menurut Adha, Qomariah & Hafidzi (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memberikan dirinya pengaruh dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, seperti: kebersihan, keamanan dan lain-lain.

Adapun menurut Mauludi & Kustini (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan area atau kondisi di sekitar perusahaan

yang dialami oleh karyawan selama melakukan proses bekerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Menurut Siagaan (2014) dalam Marhalinda & Supiandini (2022) lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Peralatan kerja yang memadai
3. Fasilitas
4. Tersedianya sarana angkut.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antar karyawan

4. *Work Life Balance*

Menurut Widodo Wahyu Rizky (2020) berpendapat bahwa *work life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Apabila didefinisikan secara keseluruhan maka *work life balance* adalah sejauh mana individu dapat mengimbangi dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat, serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

Work life balance dalam sudut pandangan para karyawan adalah pilihan atau cara mengelola kewajiban antara kehidupan pribadi seperti

kehidupan dengan keluarga dan kehidupan di dunia pekerjaan. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* adalah tantangan untuk menciptakan suasana yang mendukung di dalam perusahaan dimana dapat membuat karyawan fokus terhadap pekerjaan mereka di tempat kerja. Menurut McDonald dan Bradley dalam Qodrizana (2018) indikator dalam kondisi *Work Life Balance*, adalah:

- 1) Keseimbangan waktu mengacu pada jumlah waktu dalam aktivitas pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan antara waktu santai, bekerja dan beristirahat secara efektif.
- 2) Keseimbangan keterlibatan berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya.
- 3) Keseimbangan kepuasan berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan terjadi ketika seseorang dapat memenuhi kebutuhan kerja di luar pekerjaannya dengan baik. Hal ini terlihat pada kondisi keluarga, hubungan antar karyawan, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut pendapat-pendapat di atas maka *work life balance* disimpulkan sebagai kondisi bagaimana cara generasi milenial menciptakan keseimbangan kehidupan di dalam dunia kerja dan dunia di luar kerja sehingga menghasilkan dampak positif baik untuk pekerjaan maupun kehidupannya. Yang dimana karyawan membutuhkan keseimbangan dalam kehidupan sehari-harinya. *Work life balance* merupakan hal yang esensial karena tidak tercapainya *work life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *work life conflict*, dan burnout pada karyawan.

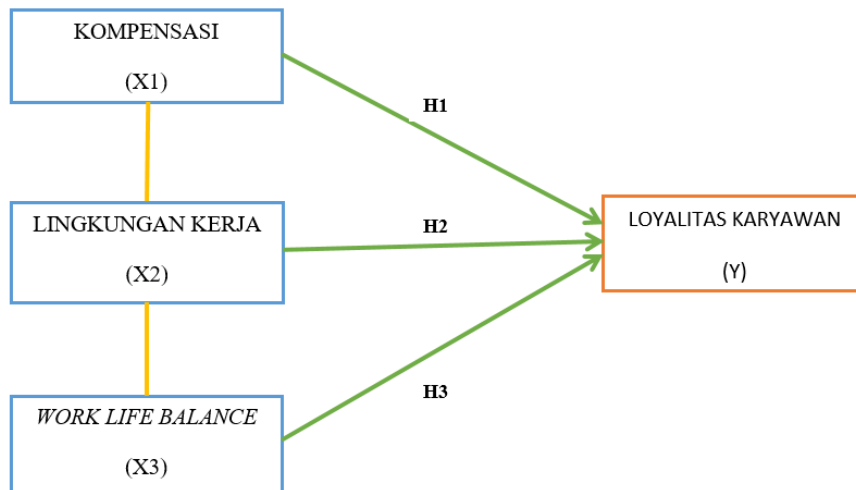
B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.

No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Friska Nadeak, Elida F.S Simanjorang Tahun 2021	Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, <i>Work Life Balance</i> dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu	Kepuasan kerja, lingkungan kerja, <i>work life balance</i> dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
2.	M. Hanafis Nasution, Hidayat Tahun 2019	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu	Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan <i>work life balance</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu..
3.	Marhalinda, Anisa Supiandini Tahun 2022	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit	<i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit.
4.	Muhammad Fajri Mauludi, Kustini Tahun 2022	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap	Pengaruh <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja berkontribusi dalam membentuk loyalitas dan

		Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial	peningkatan kinerja karyawan.
5.	Arfani Syahrul Chodhari Tahun 2022	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan	Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan.
6.	Pebriana barrage, Eka Sudarusman Tahun 2022	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Generasi Milenial Di Yogyakarta)	Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada generasi milenial di Yogyakarta tetapi <i>Work life balance</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention pada pekerja generasi milenial di Yogyakarta
7.	Putu Meidita Larastrini, I Gusti Ayu Dewi Adnyani Tahun 2019	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
8.	Rince Nirmala, Silvia Eka Mariskha, dan Meyritha Trifina Sari Tahun	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawa di CV. Banjar Sari Catering Samarinda	Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan di CV. Banjar Sari Catering Samarinda
9	Mollinda Aginza Hawa, Harlina Nurtjahjanti Tahun 2018	Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia Di Boyolali	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>work life balance</i> dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali.
10.	Casimirus Winant Marcelino, Wilson	Loyalitas Karyawan Generasi Y sebagai Dampak Dari	Kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh

C. Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Solo Raya. (H1)

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan perusahaan sangat berpengaruh kepada loyalitas karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan tersebut tinggi maka semakin tinggi pula kinerja dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Kompensasi menjadi faktor utama seseorang melakukan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sutrisno (2016:182), (Kompensasi et al., n.d.), Suparyadi (2015:272).

2. Hipotesis kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Solo Raya. (H2)

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan serta produktivitas karyawan. Tak hanya itu lingkungan yang baik akan menumbuhkan rasa saling memiliki dan menjaga antara karyawan sehingga lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan loyalitas karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Widodo Wahyu Rizky (2020), Aruan & Fakhri (2017), Adha, Qomariah & Hafidzi (2019), Mauludi & Kustini (2022)

3. Hipotesis ketiga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Solo Raya. (H3)

Work life balance tentang menciptakan hubungan yang sehat antara pekerjaan dengan tanggungjawab pribadi masing-masing pekerja dengan demikian semakin kuat menumbuhkan loyalitas karyawan. Disinyalir *work life balance* mampu meredakan ketegangan yang dialami pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mauludi & Kustini (2022) Hafid (2017), dan Qodrizana (2018).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan generasi milenial di Solo Raya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan generasi milenial di Solo Raya.
3. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan generasi milenial di Solo Raya.

B. Saran

1. Bagi perusahaan mengenai loyalitas karyawan, disarankan untuk terus berinovasi menciptakan kompensasi yang menarik bagi karyawan generasi milenial di Solo Raya dan memperhatikan serta mengembangkan aspek lain yang mendukung factor loyalitas karyawan bagi perusahaan. Serta perusahaan dapat menambahkan nilai nilai yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan generasi milenial di Solo Raya.
2. Bagi karyawan, disarankan dapat menyampaikan keinginan atau kesediaannya kepada perusahaan dengan jelas dan terbuka yang berhubungan dengan hal hal yang tidak sesuai dengan peraturan atau hak dan kewajiban baik dari perusahaan maupun karyawan, maka diharapkan karyawan dapat menyampaikan pendapatnya kepada perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya saya harap dapat menambah variable – variable lain agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi dan pembahasan yang lebih luas. Peneliti selanjutnya juga disarankan lebih mengkaji banyak jurnal terkait dengan loyalitas karyawan, kompensasi

dan *work life balance* sehingga dapat menentukan konstruk konseptual dan operasional yang lebih teratur. Selain itu saya harap dapat memperluas populasi dan sampel dari lingkungan masyarakat

DAFTAR PUSTAKA

<https://www.liputan6.com/tekno/read/2679823/mayoritas-generasi-milenial-kutu-loncat> Diakses pada 16 Desember 2016

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Ahmed Dhedy, M. P. (2006). *PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA BAGI PEKERJA UMKM SURAKARTA*. 536–543.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Catalog : 1101001. *Statistik Indonesia 2020*, 1101001, 790.
<https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html>
- Barage, P., & Eka Sudarusman. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96.
- Chodhari, A. S. (2022). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Empiris Pada Karyawan*
<http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/3808>
- Deloitte. (2022). Striving for balance, advocating for change. *The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey*, 1–40.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf>
- Faisal, Musnadi, S., & Husni. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 88–98.
- Gustina, D. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 1–73.
- 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>
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen Dan*

- Kewirausahaan*, 6(2), 240–249. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- IDN Research Institute. (2022). *INDONESIA MILLENNIAL REPORT 2022*. millennial workers
- Kompensasi, P., Kerja, M., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Generasi, K., Di, M., Administrasi, K., & Barat, J. (n.d.). *BAB I*. 1–11.
- Larastrini, 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>
- 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>
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>
- 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>
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34. <https://doi.org/10.22146/gamajop.47964>
- Naim, M. F., & Lenka, U. (2018). Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework. *Employee Relations*, 40(2), 433–455. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2016-0172>
- Nasution, M. H., & Hidayat. (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.
- Nirmala, R., Mariskha, Si. E., & Sari, M. T. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV. Banjar Sari Catering Samarinda. *Jurnal MOTIVASI*, 1.
- Qodrizana, D. L. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance*.
- Ramadhani, M. D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan, PT. Matahari Departement Store Manhattan Times Square*.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik

- Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millennial. *IKRAITH-Humaniora*, 2(2), 77–83.
- Widodo Wahyu Rizky. (2020). *Pengaruh Work & Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pengemudi Taksi Online Di Surabaya*. www.trasonlinewatch.com
- Wilianto, H. (2019). *Pentingnya anda membangun loyalitas karyawan*. 7(1). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182>
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & 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. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN TUGAS AKHIR (SKRIPSI)

“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN *WORK LIFE* *BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI SOLO RAYA”

Nama : _____

Umur : ☐ 20 – 25 Tahun ☐ 31 – 35 Tahun
☐ 26 – 30 Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki – laki ☐ Perempuan

Lama bekerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 3 – 5 Tahun
☐ 1 – 2 Tahun ☐ > 5 Tahun

Domosili : ☐ Surakarta ☐ Boyolali
☐ Sukoharjo ☐ Karanganyar
☐ Wonogiri ☐ Sragen
☐ Klaten

Pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom pilihan yang tersedia yang sesuai dengan pendapat Anda pada setiap pernyataan.

Keterangan jawaban :

SS (Sangat Setuju) : 5

S (Setuju) : 4

N (Netral) : 3

TS (Tidak Setuju) : 2

STS (Setuju Tidak Setuju) : 1

NO.	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
LOYALITAS KARYAWAN (Y)						
1.	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan					
3.	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan.					
4.	Saya mengemukakan pendapat baik kritik dan saran kepada atasan saya mengenai pekerjaan untuk dapat memajukan perusahaan					
KOMPENSASI (X1)						
1.	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan.					
2.	Gaji yang saya terima dapat memotivasi semangat kerja saya.					
3.	Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.					
4.	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa puas atas kerja saya kepada perusahaan.					
LINGKUNGAN KERJA (X2)						
1.	kebersihan lingkungan kerja saya terjaga					
2.	Penataan lingkungan kerja membuat saya lebih leluasa dalam bekerja					

3.	saya merasa bekerja secara tim lebih membangun hubungan baik antar rekan sekerja dan atasan					
4.	Rekan kerja saya membantu pekerjaan saya jika saya tidak atau kurang mengerti dengan tugas yang diberikan					
WORK LIFE BALANCE (X3)						
1.	Saat saya mengambil jatah libur (cuti) saya bisa menikmatinya tanpa diganggu oleh pekerjaan					
2.	Saya merasa berhasil untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan saya					
3.	Saya merasa puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sedang saya jalankan saat ini.					