

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) menjadi pemeran utama dalam sistem operasional perusahaan, terutama dalam proses produksi produk. Kinerja perusahaan dapat dikatakan optimal apabila mampu mengelola potensi sumber daya manusianya dengan efektif dan efisien. Produktivitas perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi produksi yang modern, namun lebih ditentukan oleh kemampuan dan kinerja tim maupun individu dalam menyelesaikan setiap tugas yang diaman. Demi keberhasilan itu, perusahaan harus mengoptimalkan dan memanfaatkan setiap potensi SDM dengan efektif, mengingat potensi tersebut dapat menjadi peluang keberhasilan perusahaan. Karyawan yang menunjukkan tingkat loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan lebih berkontribusi secara signifikan dalam tercapainya setiap tujuan yang telah direncanakan. Namun, untuk mencapai loyalitas tersebut, perusahaan harus menciptakan kondisi yang mendukung, seperti lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang sesuai, dan beban kerja yang seimbang (Sabilul Kirom et al., 2024). Sumber daya manusia saat ini di dominasi dengan beberapa kategori yang di kelompokkan berdasarkan usia kelahiran seperti Generasi X (1965-1980), Generasi Y/Milenial (1981-1996), Generasi Z (1997-2012), dan Generasi Alpha (2013-sekarang). Setiap generasi memiliki pemikiran, kemampuan, semangat dan tingkat ketahanan mental yang berbeda-beda dan hal ini sudah seharusnya menjadi pertimbangan tersendiri bagi setiap perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia dalam kapasitas besar.

Transisi industri kerja dari 4.0 menuju 5.0 mengalami perkembangan besar-besaran dengan masuknya Generasi Z ke dalam industri dunia kerja. Generasi Z ini mengusung karakteristik unik yang berbeda secara signifikan dari generasi sebelumnya, terutama dari segi harapan kerja, nilai, dan komitmen terhadap organisasi (Amalina, Winoto, & Tecolalu, 2023). Menurut Deloitte Global (2024), pada tahun 2025, Generasi Z akan membentuk sekitar 27% dari seluruh tenaga kerja di seluruh dunia, menjadikannya kekuatan yang tidak dapat diabaikan dalam dinamika pekerjaan modern. Dengan adanya Fenomena global tersebut menjadi pemicu dan pemersiapan bagi setiap organisasi bisnis agar dapat beradaptasi dan inovatif dalam mencari sumber daya manusia dan mempertahankannya demi mendapatkan SDM unggul dan berkualitas.

Dilihat secara universal, *job hopping* menjadi trend dan fenomena yang sering terjadi akhir akhir ini dan biasanya dilakukan oleh Generasi Z itu sendiri dari pada Generasi milenial. Generasi milenial cenderung bertahan lebih lama dalam 1 pekerjaan dan ini berbanding terbalik dari Generasi Z. Terlihat pada data skala internasional dengan hasil 49% dari Generasi Z memiliki keinginan dan sebuah rencana untuk mengganti pekerjaan mereka atau meninggalkan pekerjaan dalam kurun waktu 2 tahun pertama, dan sebanyak 61% berencana untuk melakukannya dalam tiga tahun (Deloitte, 2024). Tingkat loyalitas karyawan Generasi Z tidak dapat diukur hanya dengan sekedar keinginan mereka dalam mengerjakan setiap pekerjaan melainkan dengan segala aspek yang diberikan oleh perusahaan terhadap hasil kerja mereka.

Fenomena ini tidak hanya mempengaruhi perilaku tenaga kerja di Indonesia saja melainkan juga berpengaruh pada tenaga kerja di seluruh dunia. Karakteristik sumber daya manusia ini mewajibkan setiap perusahaan agar bersiap dalam menghadapi tantangan besar seperti halnya retensi karyawan, transfer pengetahuan, dan stabilitas operasional perusahaan. Selain itu, penelitian GlobeScan (2024) menerangkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat stres yang lebih tinggi daripada generasi sebelumnya, dengan catatan lebih dari sepertiga anak muda Generasi Z mengalami stres dan kecemasan yang signifikan. Fenomena ini memiliki implikasi langsung terhadap kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja.

Di Indonesia, khususnya kota Surabaya sebagai salah satu kota metropolitan dan sebagai salah satu kota dengan pusat pertumbuhan ekonomi yang tinggi di Jawa Timur, fenomena seringnya pergantian pekerjaan pada Generasi Z menjadi fenomena yang sedang naik mengingat pada saat sekarang Generasi Z sedang mendominasi pada puncak pelamar tenaga kerja. Badan pusat statistik pada kota Surabaya memperkirakan pada tahun 2023 jumlah penduduk Generasi Z kota Surabaya sekitar 773.700 juta jiwa sehingga 25,79% dari populasi merupakan usia produktif kerja sehingga wilayah Surabaya di dominasi oleh Generasi Z dalam dunia industrinya. Sebagai pengalaman kerja pertama, Kota Surabaya memberikan data yang patut dikhawatirkan terkait tingkat loyalitas kerja karyawannya. Dari hasil survei oleh GoodStats memberikan hasil 31% dari 295 orang responden Generasi Z menyatakan hanya bertahan 1-2 tahun di tempat kerjanya (Astuti et al., 2023).

Loyalitas karyawan merupakan aspek mendasar dari manajemen sumber daya manusia yang mencakup komitmen seseorang terhadap perusahaan untuk waktu tertentu, berkontribusi aktif, dan sejalan dengan nilai-nilai organisasi (Sianturi & Pramukty, 2023). Loyalitas dapat dikatakan sebagai tingkat kesetiaan karyawan selama bekerja pada perusahaan tersebut, tingkat kesetiaan karyawan bisa diukur setelah 3-5 tahun bekerja pada perusahaan yang sama. Pada alur ketenagakerjaan saat ini loyalitas Generasi Z memiliki tingkat loyalitas yang lebih rendah dan dibuktikan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Karyawan yang loyal memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta cenderung bekerja dengan optimal. Setiap perusahaan harus bersiap dalam memberikan sebuah kompensasi yang layak demi menjaga loyalitas karyawan agar tetap terjaga dan memberikan kontribusi yang setimpal pada perusahaan.

Di sisi lain, rendahnya loyalitas dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, menyebabkan tingginya angka *turnover*, serta menghambat tercapainya tujuan yang diinginkan (Sabilul Kirom et al., 2024). Mempertahankan loyalitas karyawan merupakan tantangan utama bagi perusahaan, karena berpengaruh signifikan terhadap produktivitas serta pencapaian target organisasi. Perusahaan perlu menyadari bahwa tingkat loyalitas karyawan dapat mengalami penurunan seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu, upaya strategis untuk mempertahankan dan memperkuat loyalitas karyawan menjadi aspek yang sangat krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Setiap perusahaan memiliki strateginya masing-masing dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

Faktor dominan yang paling mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menjadi faktor penentu dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Pemberian kompensasi yang sesuai akan memberikan kesan yang positif terhadap pengoptimalan kinerja karyawan itu sendiri atau juga sebaliknya. Pemberian kompensasi kepada karyawan akan memberikan dampak positif karena karyawan akan merasa lebih dihargai oleh perusahaan sehingga secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat serta dapat meningkatkan rasa loyalitas terhadap perusahaan. Variabel kompensasi mencakup tiga dimensi utama, yaitu kompensasi langsung berupa gaji dan upah, kompensasi tidak langsung yang meliputi tunjangan dan fasilitas, serta insentif sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan (Dinda Permata Healthy et al., 2025). Ketiga variabel ini mempengaruhi dalam tingkat loyalitas karyawan terutama generasi Z yang selalu mempertimbangkan dengan matang apakah hasil yang dikerjakan sesuai dengan apa yang akan didapatkan.

Sementara itu, (Larissa et al., 2023) mengungkapkan hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan loyalitas karyawan di PT. X Jakarta Utara, di mana peningkatan stres kerja menyebabkan penurunan loyalitas karyawan. Meskipun ada banyak penelitian yang telah meneliti hubungan antara lingkungan kerja dan tekanan kerja terhadap loyalitas karyawan, ada kesenjangan penelitian yang signifikan. Faktor lain yang mempengaruhi tingginya tingkat loyalitas karyawan adalah beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Ketika beban kerja terlalu tinggi, karyawan cenderung merasa lelah, stres, dan pada akhirnya bisa kehilangan motivasi dalam bekerja. Namun, ketika beban kerja dapat diseimbangkan dengan

kemampuan dan kapasitas individu, hal ini justru dapat meningkatkan kualitas kerja serta kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada loyalitas terhadap perusahaan (Septiyan Intan Purnama et al., 2025). Beban kerja menjadi salah satu pertimbangan yang sangat penting bagi generasi Z untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan tersebut. Generasi Z yang selalu mementingkan kesehatan mental, tidak akan ragu untuk memutuskan keluar dari suatu perusahaan apabila dirasa beban kerja yang dirasakan tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan. Kesesuaian beban kerja dalam perusahaan umumnya tercapai pada tahap awal, namun seiring berjalannya waktu, sering terjadi penyimpangan beban kerja yang ditandai oleh beberapa indikator seperti jumlah tugas yang diberikan, lamanya waktu bekerja serta tekanan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja menjadi salah satu pilihan dalam loyalitas Generasi Z. Data GoodStats menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menempati posisi pertama dengan alasan pekerja Generasi Z tidak ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya sebanyak 59% (Iswenda, 2024). Andriyanti & Apriyanti (2023) dalam penelitian mereka di PT. Ramayana Plaza Lawu Madiun membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Giovanni & Ie (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif Jakarta. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi tempat yang digunakan untuk bekerja yang memberikan rasa aman, tenang dan nyaman. Rasa aman yang dirasakan karyawan dapat muncul oleh lingkungan kerja yang kondusif, memungkinkan seorang karyawan dapat berkerja secara

optimal (Sabilul Kirom et al., 2024). Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik fasilitas dan kenyamanan tempat bekerja serta hubungan individu antar karyawan maupun pimpinan. Namun seringkali menjadi permasalahan lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan atau atasan) pada karyawan generasi Z.

Kebaruan penelitian ini dapat dilihat dari beberapa aspek. Penelitian ini difokuskan hanya pada Generasi Z sebagai tenaga kerja utama di Surabaya, difokuskan pada kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang berpengaruh pada loyalitas dan memberikan analisis mendalam mengenai kondisi aktual yang berada pada dunia kerja di masa sekarang yang sesuai dengan hubungan antar variabel yang ada. Selain itu penelitian ini juga terfokus pada perusahaan yang berbasis kesehatan dengan data yang didapatkan secara langsung melalui observasi lapangan dan responden dari perusahaan sendiri.

Layanan kesehatan menjadi salah satu organisasi bisnis yang mengalami peningkatan seiring dengan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan. Peningkatan jumlah pasien ini menciptakan berbagai tantangan dan kesempatan bagi setiap organisasi layanan kesehatan termasuk klinik. Oleh karena itu, perusahaan harus terus meningkatkan kapasitasnya, memperbaiki efisiensi operasional, dan memberikan layanan yang cepat tanggap terhadap kebutuhan masyarakat. Pengembangan tenaga kesehatan dan investasi dalam teknologi merupakan hal penting untuk menghadapi tantangan yang muncul akibat bertambahnya jumlah pasien. Salah satu organisasi bisnis yang bergerak pada bidang kesehatan ini adalah PT. Pratama Bina Sehat yang memiliki dominasi

karyawan Generasi Z sebagai jawaban untuk memenuhi efisiensi operasional perusahaan. PT. Pratama Bina Sehat berlokasi di Jl.Undaan Kulon No.37, Desa/Kelurahan Peneleh, Kec. Genteng, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur.

Generasi Z menunjukkan kecenderungan rendahnya loyalitas kerja yang tercermin dari keinginan tinggi untuk berpindah pekerjaan dalam jangka waktu pendek. Generasi Z, dikenal memiliki karakteristik dan tantangan unik dalam dunia kerja yang memberikan warna baru pada industri dan menjadi pendongkrak inovasi manajemen perusahaan dalam penyesuaian penyikapan pada sumber daya manusia dan pemberian kompensasi yang lebih memperhatikan hal detail pada setiap hasil kerja dari karyawan sendiri. Survei terbaru menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja generasi Z cenderung lebih rendah dibandingkan dengan generasi sebelumnya atau generasi milenial. Fenomena ini banyak dihadapi oleh perusahaan perusahaan yang sedang menghiring karyawan secara besar besaran dan fenomena serupa juga diungkapkan dalam laporan PT. Pratama Bina Sehat, yang mencatat peningkatan pengunduran diri dari kalangan usia muda dalam data tahun terakhir. Tingginya pengunduran diri karyawan pada tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 1.1. sebagai berikut:

Tabel 1. 1**Data Pengunduran Diri Karyawan Tahun 2024-2025**

Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir karyawan
Januari	80	15	11	84
Februari	84	18	15	87
Maret	87	9	11	85
April	85	8	4	89
Mei	89	6	7	88
Juni	88	6	11	83
Juli	83	3	5	81
Agustus	81	5	9	77
September	77	3	8	72
Oktober	72	8	3	77
November	77	3	8	72
Desember	72	3	5	70
Januari	70	5	6	69
Februari	69	8	5	72
Maret	72	4	7	68
Total		104	115	

Sumber: Admin Personalia PT Pratama Bina Sehat

Berdasarkan tabel 1.1, setiap bulannya PT. Pratama Bina Sehat mengalami penurunan tenaga kerja yang signifikan dan hal tersebut diakibatkan oleh kurangnya tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. tenaga kerja Generasi Z yang berkurang dapat mengakibatkan kurangnya produktivitas kinerja perusahaan. Kondisi ini menegaskan pentingnya kajian mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja generasi Z, termasuk peran kompensasi,

beban kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan data keluar dan masuk karyawan pada PT. Pratama Bina Sehat, banyaknya jumlah karyawan generasi Z yang keluar atau berhenti pada pertengahan kontrak memberikan permasalahan sendiri pada Pratama Bina Sehat. Selain menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, juga menyebabkan berkurangnya tenaga kerja.

Tabel 1.2

Data Usia Karyawan Generasi Z

Rentang Usia	Jumlah Karyawan
17-20	9
21-24	24
25-28	35
29-65	23
	68

Sumber: Admin Personalia PT. Pratama Bina Sehat

Berdasarkan tabel 1.2, rata-rata karyawan yang mendominasi PT. Pratama Bina Sehat adalah generasi Z sehingga penting untuk mendalami dan mengetahui faktor faktor utama penyebab berkurangnya loyalitas karyawan dari Generasi Z. Dengan mengetahui faktor tersebut akan dapat mempermudah perusahaan untuk lebih mengevaluasi dan mencari solusi dari permasalahan yang ada.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sevia Nanda Putri, Fidellis Wato Tholok (2024) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Usaha Diesel Jakarta menyatakan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja dan lingkungan

kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Usaha Diesel Jakarta. Sehingga penting untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan terbaru mengenai loyalitas karyawan generasi Z dan faktor faktor yang mempengaruhi loyalitas nya pada PT. Pratama Bina Sehat.

Kurangnya kompensasi dalam hal gaji pokok, tunjangan dan fasilitas, serta minimnya insentif masih menjadi faktor utama keluarnya keryawan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang dihadapi memberikan peluang bagi karyawan generasi Z untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Kompensasi yang rendah atau tidak adil (termasuk gaji pokok, tunjangan, fasilitas, dan insentif) menciptakan persepsi ketidakseimbangan dalam pertukaran sosial, di mana karyawan merasa "biaya" (usaha dan waktu) mereka tidak sebanding dengan "manfaat" yang diterima. Generasi Z, yang lahir di era digital dan ekonomi gig, sangat sensitif terhadap nilai tukar ini; mereka cenderung meninggalkan perusahaan jika kompensasi tidak memenuhi ekspektasi finansial dan pengakuan. Studi Utami et al. (2023) mengkonfirmasi bahwa Generasi Z memprioritaskan kompensasi non-finansial seperti fleksibilitas kerja, namun jika gaji pokok rendah, mereka akan mencari peluang di perusahaan lain yang menawarkan paket lebih kompetitif. Di perusahaan seperti PT. Pratama bina sehat, karyawan Generasi Z sering menghadapi beban kerja produksi tinggi misalnya, target harian, namun kompensasi mungkin tidak mencakup insentif kinerja yang memadai. Jika gaji pokok tidak kompetitif dibanding industri sejenis di Surabaya, karyawan merasa dieksploitasi, sehingga loyalitas menurun dan turnover meningkat, seperti yang terlihat dari data keluar-masuk karyawan di perusahaan tersebut.

Beban kerja yang tidak sesuai dalam jumlah tugas, lamanya waktu bekerja serta tekanan pada target yang harus dicapai dalam waktu tertentu menjadi faktor selanjutnya dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Beban kerja yang berlebihan ditandai oleh jumlah tugas tinggi, waktu kerja panjang, dan tekanan target ketat dianggap sebagai "biaya" psikologis dan fisik. Generasi Z, yang mementingkan work-life balance dan kesehatan mental, merespons beban ini dengan penurunan komitmen, karena mereka melihatnya sebagai pelanggaran *reciprocity*; perusahaan yang memberikan beban tinggi tanpa imbalan seimbang akan kehilangan loyalitas. Penelitian Septiyan Intan Purnama et al. (2025) menemukan bahwa beban kerja tinggi berkontribusi 35% terhadap turnover Generasi Z, dengan indikator seperti overtime dan stres target. Laporan global dari Deloitte (2023) menunjukkan bahwa 70% Generasi Z meninggalkan pekerjaan karena burnout, yang sering disebabkan oleh tekanan waktu di industri. Karyawan di PT. Pratama bina sehat menghadapi target pelayanan harian yang ketat, seperti melayani banyaknya pasien pada jangka waktu sedikit sehingga memerlukan tenaga kerja ekstra dan tekanan untuk menghindari penalti. Jika beban ini tidak diimbangi dengan rotasi tugas atau cuti yang memadai, Generasi Z merasa terbebani, sehingga loyalitas menurun seperti terlihat dari pengunduran diri di tengah kontrak kerja.

Faktor faktor tersebut didukung oleh faktor lingkungan kerja yang sesuai keinginan karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat dikatakan dalam hal kondisi fisik fasilitas yang ada, keamanan dan keselamatan dalam bekerja serta hubungan antar rekan kerja dan atasan yang menjadi faktor krusial dalam menjaga

kesehatan mental karyawan. Generasi Z merasa tidak dihargai, terutama dalam aspek kesehatan mental. Mereka mengharapkan lingkungan yang inklusif dan harmonis, sehingga ketidaksesuaian ini menjadi pemicu utama pengunduran diri. Meskipun fasilitas fisik di PT. Pratama bina sehat memadai (seperti kebersihan dan keselamatan), masalah hubungan antar karyawan sering terjadi, seperti perselisihan tim atau kurangnya dukungan atasan. Generasi Z, yang mementingkan kolaborasi digital dan kesehatan mental, merasa tidak nyaman, sehingga loyalitas menurun seperti yang tercermin dari data turnover tinggi di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang tidak sesuai memperburuk efek kompensasi dan beban kerja, menciptakan persepsi bahwa perusahaan tidak peduli dengan kesejahteraan karyawan. Ini memperkuat tren Generasi Z untuk mencari tempat kerja yang lebih "ramah" dan mendukung, yang didukung oleh ulasan online dan jejaring sosial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan alasan bagi generasi Z mengenai iklim organisasi yang sesuai dengan keadaan yang dipengaruhi digitalisasi saat ini. Dengan menangani akar penyebab kurangnya loyalitas karyawan, diharapkan menjadi motivasi dan strategi perbaikan baru pada perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor yang berdampak pada loyalitas karyawan. Berdasarkan pada fenomena dan perumusan masalah yang sudah diberikan serta dengan catatan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Generasi Z Perusahaan PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka terdapat beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap tingkat loyalitas karyawan generasi Z pada PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap tingkat loyalitas karyawan generasi Z pada PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap tingkat loyalitas karyawan generasi Z pada PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap tingkat loyalitas karyawan generasi Z pada PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, dan menganalisis

1. Pengaruh Kompensasi, Beban kerja, Lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan generasi Z pada Perusahaan PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya

2. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap loyalitas karyawan generasi Z pada Perusahaan PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya
3. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan generasi Z pada Perusahaan PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya
4. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap loyalitas karyawan generasi Z pada Perusahaan PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan kontribusi yang positif serta relevan, baik bagi peneliti maupun bagi pihak-pihak yang terlibat dalam kepentingan. Adapun manfaat penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan, pengalaman, serta wawasan yang lebih luas dan mendalam bagi peneliti pada bidang sumber daya manusia terkait dengan variabel variabel yang ada termasuk loyalitas karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti untuk bisa menerapkan pengetahuan teoritis kedalam praktik penelitian secara langsung, sehingga peneliti dapat meningkatkan keterampilan dalam analisis data serta peningkatan pemahaman. Melalui penelitian ini , peneliti dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan serta berpikir secara teoritis dan ilmiah.

b. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis yang signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait loyalitas karyawan generasi Z. Penelitian ini dapat menjadi pemahaman kepada perusahaan mengenai faktor dari variabel kompensasi, beban kerja dan loyalitas karyawan yang didominasi oleh generasi Z.

c. Manfaat bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai fondasi untuk penelitian lanjutan dalam bidang sumber daya manusia yang ingin mengembangkan teori beserta faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan generasi Z. Dengan topik dan data yang terbaru dapat menjadi dasar untuk studi komparatif di industri manufaktur kosmetik Indonesia.