

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP TINGKAT LOYALITAS KARYAWAN
GENERASI Z PERUSAHAAN PT. PRATAMA
BINA SEHAT DI SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh:

Ani Winda Auliya

NPM. 22042010145

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA**

2026

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP TINGKAT LOYALITAS KARYAWAN
GENERASI Z PERUSAHAAN PT. PRATAMA
BINA SEHAT DI SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh:

Ani Winda Auliya

NPM. 22042010145

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR

FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

SURABAYA

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP TINGKAT LOYALITAS KARYAWAN
GENERASI Z PERUSAHAAN PT. PRATAMA
BINA SEHAT DI SURABAYA**

Disusun Oleh:

Ani Winda Auliya

NPM. 22042010145

Telah Disetujui Untuk Mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,


Pembimbing Utama


Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A.

NIP. 197712042025211022

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK


Prof. Dr. Catur Suratnoail, M.Si

NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

**Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Tingkat Loyalitas Karyawan Generasi Z Perusahaan
PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya**

Oleh:

Ani Winda Auliya

NPM. 22042010145

**Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Budaya Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada tanggal 22 Mei 2026**

Pembimbing Utama

Tim Penguji

1. Ketua

Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A.

NIP. 197712042025211022

Yanda Bara Kusuma, S.AB, M.AB

NIP. 198910302020121007

2. Sekretaris

Dr. Nurhadi, M.Si

NIP. 196902011994031001

3. Anggota

Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A.

NIP. 197712042025211022

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA DAN POLITIK

Prof. Dr. Catur Suratnoaji, M.Si

NIP. 196804182021211006

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ani Winda Auliya
NPM : 22042010145
Program : Sarjana (S1)
Program Studi : Administrasi Bisnis
Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Tugas Akhir (Skripsi/Thesis/Disertasi)" ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dun saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada Skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapa pun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 22 Mei 2026

Yang membuat pernyataan



Ani Winda Auliya

NPM. 22042010145

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Generasi Z perusahaan PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya” yang disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Dr. Acep Samsudin, S.Sos., M.M., M.A. sebagai dosen pembimbing utama dan selaku koordinator program studi Administrasi Bisnis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini. Selain itu, penulis jugamemberikan terimakasih karena sudah mendapatkan sebuah bantuan dari berbagai orang, baik berwujud materil, moril, dan spritual. Dengan itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr Catur Suratnoaji, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak dan Ibu dosen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

3. Manajemen dan karyawan PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
4. Orang tua tercinta, keluarga, dan sahabat-sahabat yang selalu memberikan dukungan moral, doa, dan semangat tak kenal lelah.
5. Rehan Isnan Purwandika yang sudah memberikan dukungan dan bantuan secara langsung kepada peneliti.
6. Rekan-rekan mahasiswa dan teman-teman yang telah membantu dalam pengumpulan data dan diskusi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan Generasi Z. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi dunia akademik dan praktis, terutama dalam manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan muda. Meskipun penulis telah berusaha semaksimal mungkin, skripsi ini tidak luput dari kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa depan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Surabaya, 22 Mei 2025



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	17
2.1 Penelitian Terdahulu	17
2.2 Landasan Teori	20
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.	20
2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2.2 Loyalitas Karyawan	23
2.2.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	23
2.2.2.2 Fungsi Loyalitas Karyawan	24
2.2.2.3 Tujuan Loyalitas Karyawan	24
2.2.2.4 Dimensi Loyalitas Karyawan	25
2.2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	25
2.2.2.6 Indikator Loyalitas Karyawan.....	26
2.2.3 Kompensasi.....	27

2.2.3.1 Pengertian Kompensasi	27
2.2.3.2 Fungsi Kompensasi	28
2.2.3.3 Tujuan Kompensasi	28
2.2.3.4 Dimensi Kompensasi	29
2.2.3.5 Indikator Kompensasi.....	30
2.2.4 Beban Kerja.....	31
2.2.4.1 Pengertian Beban Kerja	31
2.2.4.2 Fungsi Beban Kerja	33
2.2.4.3 Tujuan Beban Kerja	33
2.2.4.4 Dimensi Beban Kerja	34
2.2.4.5 Indikator Beban Kerja	35
2.2.5 Lingkungan Kerja.....	36
2.2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	36
2.2.5.2 Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja	37
2.2.5.3 Unsur-Unsur Membangun Lingkungan Kerja	38
2.2.5.4 Dimensi Lingkungan Kerja	39
2.2.5.5 Indikator Lingkungan Kerja	42
2.2.6 Teori Hubungan Antar Variabel	43
2.2.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.....	43
2.2.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....	43
2.2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....	44
2.2.6.4 Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....	44
2.3 Kerangka Berfikir.....	45
2.4 Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Jenis Penelitian	49
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	50
3.2.1 Definisi Operasional Variabel	50
3.2.2 Pengukuran Variabel	54
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	55

3.3.1 Populasi	55
3.3.2 Sampel	56
3.3.3 Teknik Penarikan Sampel	57
3.4 Teknik Pengumpulan Data	58
3.4.1 Jenis Data	58
3.4.2 Sumber Data	59
3.4.3 Metode Pengumpulan Data	59
3.5 Analisa Data	61
3.5.1 Analisis Deskriptif	61
3.5.2 Uji Validitas	62
3.5.3 Uji Reliabilitas	64
3.6 Uji Asumsi Klasik	66
3.6.1 Uji Normalitas	66
3.6.2 Uji Multikolinearitas	67
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	67
3.6.4 Uji Autokorelasi	68
3.7 Uji Pengaruh	69
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	69
3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)	70
3.8 Uji Hipotesis	71
3.8.1 Uji F (Uji Simultan)	71
3.8.2 Uji T (Uji Parsial)	73
3.9 Waktu Penelitian	75
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	76
4.1 Gambaran Subyek Penelitian dan Penyajian Data	76
4.1.1 Sejarah Perusahaan	76
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	77
4.1.3 Logo Perusahaan	77
4.1.4 Lokasi Perusahaan	78
4.1.5 Visi dan Misi Perusahaan	77
4.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan	81

4.1.4 Lokasi Perusahaan	78
4.2 Penyajian Hasil Penelitian	82
4.2.1 Karakteristik Responden	82
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	84
4.2.3 Uji Validitas	93
4.2.4 Uji Reliabilitas	96
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	97
4.2.5.1 Uji Normalitas	97
4.2.5.2 Uji Multikolinearitas	99
4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas	100
4.2.5.4 Uji Autokorelasi	101
4.3 Pembahasan Uji Hipotesis	102
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	102
4.3.2 Koefisien Determinasi (R ²)	105
4.3.3 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	105
4.3.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	107
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	113
4.4.1 Pengaruh Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan.....	113
4.4.2 Pengaruh Kompensasi (X1) Secara Parsial Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	114
4.4.3 Pengaruh Beban Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	116
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Secara Parsial Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	117
4.4.5 Matriks Hasil Penelitian	119
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	122
5.1 Kesimpulan	122
5.2 Saran	124
DAFTAR PUSTAKA.....	125
LAMPIRAN	130

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pengunduran Diri Karyawan Tahun 2024-2025	9
Tabel 1.2 Data Usia Karyawan Generasi Z	10
Tabel 3.1 Skala Likert	55
Tabel 3.2 Data Posisi Jabatan Karyawan PT. Pratama Bina Sehat.....	56
Tabel 3.3 Interval Koefisien Kolerasi Metode Cronbach's	65
Tabel 4.1 Daftar Jenis Pelayanan & Tarif PT. Pratama Bina Sehat	79
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	83
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	83
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	84
Tabel 4.6 Distribusi Persentase Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X1)	85
Tabel 4.7 Distribusi Persentase Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja (X2)	87
Tabel 4.8 Distribusi Persentase Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X3)	89
Tabel 4.9 Distribusi Persentase Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	91
Tabel 4.10 Uji Validitas Kompensasi (X1)	94
Tabel 4.11 Uji Validitas Beban Kerja (X2)	94
Tabel 4.12 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	95
Tabel 4.13 Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)	95
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas	96
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	98
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	99
Tabel 4.17 Hasil Uji Autokorelasi	101
Tabel 4.18 Analisis Regresi Linier Berganda	102
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi (R ²)	105

Tabel 4.20 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	106
Tabel 4.21 Uji Hipotesis Parsial (Uji F)	108
Tabel 4.22 Perbandingan Penelitian Terdahulu dan Hasil Penelitian	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	46
Gambar 3.1 Kurva Uji t (Parsial)	72
Gambar 3.2 Kurva Uji F (Simultan)	75
Gambar 4.1 Logo PT. Pratama Bina Sehat	78
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Pratama Bina Sehat	81
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (P-plot)	97
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
Gambar 4.5 Kurva Daerah Penerimaan atau Penolakan H_0 uji F	107
Gambar 4.6 Kurva Daerah Penerimaan atau Penolakan H_0 Variabel Kompensasi (Y)	109
Gambar 4.7 Kurva Daerah Penerimaan atau Penolakan H_0 Variabel Beban Kerja (Y)	110
Gambar 4.8 Kurva Daerah Penerimaan atau Penolakan H_0 Variabel Lingkungan Kerja (Y)	112

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	130
Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden	131
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	136
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	137
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas	138
Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi	139
Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, UJI f dan Uji t	140

ABSTRAKS

ANI WINDA AULIYA, 22042010145, Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Generasi Z Perusahaan PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Generasi Z Perusahaan PT. Pratama Bina Sehat di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z Perusahaan PT. Pratama Bina Sehat dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Secara parsial, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,792 menunjukkan bahwa variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

ANI WINDA AULIYA, 22042010145, *The Influence of Compensation, Workload and Work Environment on the Loyalty Level of Generation Z Employees of PT Company. Pratama Bina Sehat in Surabaya*

The Influence of Compensation, Workload and Work Environment on Employee Loyalty at PT. Pratama Bina Sehat in Surabaya. This research aims to analyze compensation, workload and work environment on the level of loyalty of generation Z employees at PT. Pratama Bina Sehat in Surabaya. This research uses a quantitative approach with associative properties. The research population is all Generation Z employees of PT. Pratama Bina Sehat with a sample size of 45 respondents determined using a saturated sampling technique. Data was collected through questionnaires and analyzed using the multiple linear regression method with the help of the SPSS version 31 program. The research results showed that simultaneously compensation, workload and work environment had a significant effect on employee loyalty. Partially, compensation has no significant effect on employee loyalty. Meanwhile, workload and work environment have a significant effect on employee loyalty. The coefficient of determination (Adjusted R Square) value of 0.792 indicates that variations in employee loyalty can be explained by compensation variables, workload and work environment, while the rest is influenced by other factors outside the research.

Keywords: *Compensation, Workload, Work Environment, Employee Loyalty*