

ABSTRAK

Loyalitas karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung keberlangsungan perusahaan, terutama bagi generasi Z yang kini mendominasi angkatan kerja di Indonesia. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik unik seperti mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dan lingkungan kerja yang suportif. Namun, data menunjukkan tingginya angka turnover di kalangan generasi Z, yang mengindikasikan rendahnya loyalitas karyawan. Berdasarkan data dan literatur, ditemukan bahwa generasi Z cenderung berpindah kerja ketika kebutuhan akan *work life balance* dan lingkungan kerja yang ideal tidak terpenuhi.

Tujuan penelitian pada penelitian ini adalah mengetahui *work life balance* pada generasi Z di Indonesia, mengetahui lingkungan kerja non fisik pada generasi Z di Indonesia, mengetahui loyalitas karyawan pada generasi Z di Indonesia, mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada karyawan generasi Z di Indonesia, mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan pada karyawan generasi Z di Indonesia, serta mengetahui pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan pada karyawan generasi Z di Indonesia.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kausalitas. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada 260 responden yang merupakan karyawan generasi Z di Indonesia. Teknik analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS 4.0.9.9.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *work life balance* berada dalam kategori seimbang, lingkungan kerja non fisik berada dalam kategori baik, dan loyalitas karyawan berada dalam kategori loyal. Berdasarkan hasil pengujian SEM PLS, *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Artinya, semakin seimbang *work life balance* dan semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan, maka karyawan generasi Z akan semakin loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan penelitian ini, menunjukkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam membentuk loyalitas karyawan generasi Z. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyediakan kebijakan kerja yang fleksibel, adanya keseimbangan hidup pribadi dengan pekerjaan, dan membangun lingkungan kerja yang suportif. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi karena hanya melibatkan satu generasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk membandingkan antar generasi dan mengeksplorasi variabel mediasi guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Kata Kunci : Generasi Z, *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan