



Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Generasi Z Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar

Amirah¹, Azhary Ismail², Ikhsan Guntur³

¹⁻³Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: amirah090704@gmail.com

Article Info

Article history:

Received August 13, 2026

Revised September 03, 2026

Accepted September 07, 2026

Keywords:

Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employee Loyalty, Generation Z.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work-Life Balance and Job Satisfaction on the Loyalty of Generation Z Employees at the Makassar Class I Type A Navigation District Office. This study uses a quantitative approach with an associative design. The population in this study were all 45 Generation Z employees, so the sampling technique used saturated sampling (census). Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale. Data analysis techniques include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results of the study show that: (1) Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employee Loyalty (t-value = 2.993; sig = 0.005); (2) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Loyalty (t-value = 2.638; sig = 0.012); (3) Simultaneously, Work-Life Balance and Job Satisfaction significantly influence Employee Loyalty (F value = 17.750; sig < 0.001). The coefficient of determination (R Square) value of 0.458 indicates that 45.8% of the variation in Employee Loyalty can be explained by the two independent variables, while the remainder is influenced by other factors.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received August 13, 2026

Revised September 03, 2026

Accepted September 07, 2026

Keywords:

Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai, Generasi Z.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Generasi Z pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Generasi Z yang berjumlah 45 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (nilai t = 2,993; sig = 0,005); (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (nilai t = 2,638; sig = 0,012); (3) Secara simultan, Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (nilai F = 17,750; sig < 0,001). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,458 menunjukkan bahwa 45,8% variasi Loyalitas Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Amirah

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: amirah090704@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam era modern, organisasi tidak hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan pegawai untuk menciptakan loyalitas. Loyalitas pegawai merupakan sikap setia dan komitmen terhadap organisasi, yang terlihat dari kesediaan mematuhi peraturan, menjaga nama baik, serta bertahan dalam jangka waktu lama. Rendahnya loyalitas dapat menimbulkan penurunan produktivitas dan meningkatnya keinginan berpindah tempat kerja.

Pada era modernisasi saat ini, Generasi Z (lahir 1997-2012) mulai menjadi bagian penting dalam dunia kerja. Berdasarkan Sensus Penduduk 2020, Generasi Z memiliki proporsi 27,94% dari penduduk Indonesia, dan sebesar 31,30% di Kota Makassar. Generasi Z tumbuh di tengah perkembangan teknologi digital, sehingga cenderung terbuka terhadap perubahan, fleksibel, dan sangat memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Work-Life Balance). Bagi Generasi Z, Work-Life Balance dan kepuasan kerja menjadi faktor krusial. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaji, tetapi juga kenyamanan lingkungan, hubungan dengan rekan kerja, dan fleksibilitas.

Penelitian terdahulu oleh Pagiu et al. (2026), Siddiq et al. (2025), dan Zahra et al. (2025) menunjukkan relevansi kedua variabel ini terhadap loyalitas Generasi Z. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Generasi Z pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif. Lokasi penelitian berada di Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar, yang dilaksanakan dari bulan Mei hingga Agustus 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Generasi Z yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju), serta didukung oleh observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan aplikasi SPSS 29.

HASIL**1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif memberikan gambaran mengenai karakteristik variabel penelitian. Berikut adalah tabel rekapitulasi data keuangan yang menjadi dasar analisis perkembangan perusahaan.

**Tabel 1.** Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance.	45	9	20	16.5111	2.59039
Kepuasan Kerja	45	8	20	15.5111	2.59039
Loyalitas Pegawai	45	12	25	20.2667	2.83164
Valid N (listwise)	45	-	-	-	-

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

Total skor Work-Life Balance memiliki mean 16,51 (rata-rata per butir 4,13/kategori tinggi). Kepuasan Kerja memiliki mean 15,51 (kategori tinggi), dan Loyalitas Pegawai memiliki mean 20,27 (rata-rata per butir 4,05/kategori tinggi). Hal ini menunjukkan persepsi positif pegawai Generasi Z terhadap variabel yang diteliti. 3.2. Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,294) pada taraf signifikansi 5% dengan $N=45$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1 s/d X1.4	0,736 - 0,812	294	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1 s/d X2.4	0,700 - 0,878	294	Valid
Loyalitas Pegawai (Y)	Y.1 s/d Y.5	0,598 - 0,805	294	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Standar	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	759	4	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	811	4	0,70	Reliabel
Loyalitas Pegawai (Y)	751	5	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
Most Extreme Differences	Absolute	126



Test Statistic	,119
Asymp. Sig. (2-tailed)	,095
Monte Carlo Sig. (2-tailed) d Sig.	0,73

Nilai Monte Carlo Sig. sebesar $0,073 > 0,05$, sehingga residual model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolenieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work-Life Balance (X1)	,694	1,440
	Kepuasan Kerja (X2)	,694	1,440

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

Nilai VIF sebesar 1,440 (< 10) dan Tolerance 0,694 ($> 0,10$), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,853	1,276		1,453	,000
	Motivasi Kerja X1	,095	,094	,197	1,012	,000
	Loyalitas Kerja X2	-,093	,091	-,199	-1,024	,000

a. Dependent Variable: abs res

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

Nilai signifikansi kedua variabel $> 0,05$, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Coefficients (Regresi Linear Berganda)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



1	(Constant)	6,805	2,282	-	2,981	,000
	Motivasi Kerja X1	,446	,149	,408	2,993	,000
	Loyalitas Kerja X2	,393	,149	,360	2,638	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$\text{Loyalitas Pegawai} = 6,805 + 0,446 (\text{Work-Life Balance}) + 0,393 (\text{Kepuasan Kerja})$$

Koefisien bertanda positif menunjukkan arah pengaruh yang searah. Berdasarkan Standardized Beta, Work-Life Balance (0,408) memiliki pengaruh relatif lebih dominan dibandingkan Kepuasan Kerja (0,360).

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 8. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,805	2,282	-	2,981	,000
	Motivasi Kerja X1	,446	,149	,408	2,993	,000
	Loyalitas Kerja X2	,393	,149	,360	2,638	,000

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

Work-Life Balance" (sig 0005 < 005) dan Kepuasan Kerja (sig 0012 < 005) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Pegawai. H1 dan H2 diterima."

b. Uji F (Simultan)

Tabel 9. ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.	Keputusan
Regression	161,607	2	80,803	17,750	<0,001	Signifikan
Residual	191,193	2	4,552	-	-	-
Total	352,800	4	-	-	-	-

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

Nilai sig < 0,001 menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.



3. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,6771 ^a	,458	,432	2,134
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai				

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2026

Nilai R Square sebesar 0,458 (45,8%). Artinya, 45,8% variasi Loyalitas Pegawai Generasi Z dapat dijelaskan oleh "Work-Life Balance" dan Kepuasan Kerja sedangkan 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini."

PEMBAHASAN

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Generasi Z. Generasi Z sangat menghargai fleksibilitas dan keseimbangan hidup. Ketika instansi mampu memberikan ruang bagi pegawai untuk memenuhi tanggung jawab pribadi tanpa tekanan pekerjaan yang berlebihan, rasa nyaman dan keterikatan emosional terhadap organisasi akan meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratiwi (2022), Andini (2022), dan Saputra (2024) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai

Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Pegawai yang merasa positif terhadap pekerjaannya, atasan, rekan kerja, dan kesempatan berkembang akan memiliki komitmen yang kuat untuk bertahan. Bagi Generasi Z, pengalaman kerja yang memuaskan adalah fondasi utama loyalitas. Hal ini konsisten dengan temuan Sari dan Nugroho (2023) serta Hidayat (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi secara langsung meningkatkan loyalitas pegawai Generasi Z dan menurunkan keinginan berpindah kerja.

Pengaruh Simultan terhadap Loyalitas Pegawai

Secara bersama-sama, kedua variabel memberikan kontribusi nyata sebesar 45,8% terhadap pembentukan loyalitas. Kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan dan upaya peningkatan kepuasan kerja harus ditempatkan sebagai strategi yang saling melengkapi oleh manajemen Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar dalam mengelola SDM Generasi Z.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai Generasi Z pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar (H1 diterima).
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai Generasi Z pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Makassar (H2 diterima).



3. Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai Generasi Z dengan kontribusi pengaruh (R Square) sebesar 45,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdianna, & Pramusinto. (2026). Determinan Loyalitas Karyawan Generasi Z: Work-Life Balance, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja di Kabupaten Semarang.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Interaction between Work and Family Roles.
- Hajjar, & Sary. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Gen Z Employee Loyalty in Indonesia. Hasibuan, S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ningrum. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.
- Pagiu, Tangkeallo, & Saratu. (2026). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Gen-Z di Kabupaten Toraja Utara. Robbins, S. P., & Judge. Teori Perilaku Organisasi.
- Salim. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi.
- Siddiq, Aulia, Ratnasari & Febriyani. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z.
- Veronika, Komari, Karsim, Fauzan & Saputra. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Indonesia dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi.
- Zahra, Julfia, Rahmania & Siddiq. (2025). Analisis Pengaruh Keadilan Interpersonal, Work-Life Balance, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Perempuan Gen Z. (Referensi pendukung pembahasan: Pratiwi, 2022; Andini, 2022; Saputra, 2024; Putra & Lestari, 2024; Sari & Nugroho, 2023; Hidayat, 2023; Maulana & Fitriani, 2021;)