

## **Pengaruh Beban Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan Generasi Z PT. Home Doki Teknologi, Tangerang Banten**

**Ratu Rusdiah<sup>1\*</sup>, Uki Masduki<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta  
[raturusdiah2@gmail.com](mailto:raturusdiah2@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [ukimasduki@itb-ad.ac.id](mailto:ukimasduki@itb-ad.ac.id)<sup>2</sup>

Received 20 Juli 2025 | Revised 05 Agustus 2025 | Accepted 20 Agustus 2025

\*Korespondensi Penulis

### **Abstrak**

Perubahan dalam dunia kerja modern dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti digitalisasi, fleksibilitas kerja, serta pergeseran nilai-nilai generasi telah menciptakan tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pada sisi lain, Generasi Z saat ini mulai mendominasi dunia kerja, memiliki karakteristik yang berbeda dalam menghadapi beban kerja dan membangun loyalitas terhadap organisasi. Untuk itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kerja generasi Z menjadi sangat penting termasuk pada Perusahaan-perusahaan berbasis teknologi. Atas dasar hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan loyalitas kerja terhadap kualitas kerja karyawan Generasi Z di Perusahaan teknologi yaitu PT. Home Doki Teknologi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian penjelasan. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dari 90 karyawan Generasi Z. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode Pemodelan Persamaan Struktural - Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja, sementara beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan loyalitas karyawan merupakan strategi yang lebih efektif untuk mendorong kualitas kerja, khususnya bagi karyawan Generasi Z.

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Loyalitas Kerja; Kualitas Kerja

### **Abstract**

*Changes in the modern world of work are influenced by various aspects such as digitalization, work flexibility, and shifts in generational values have created new challenges in human resource management. On the other hand, Generation Z is currently starting to dominate the world of work, and has different characteristics in dealing with workloads and building loyalty to the organization. For this reason, understanding the factors that influence the quality of work of Generation Z is very important, including in technology-based companies. Based on this, this study aims to analyze the effect of workload and work loyalty on the quality of work of Generation Z employees in a technology company, namely PT. Home Doki Teknologi. The research method used is a quantitative approach with a design explanatory research. Data were collected through an online questionnaire from 90 Generation Z employees. The data were then analyzed using the method Structural Equation Modeling- Partial Least Squares (SEM-PLS). The results showed that work loyalty has a significant effect on work quality, while workload did not show a significant effect. This finding indicates that increasing employee loyalty is a more effective strategy to encourage work quality, especially for Generation Z employees.*

**Keywords:** Workload; Work Loyalty; Work Quality

## **PENDAHULUAN**

Dinamika dunia kerja telah mengalami transformasi yang signifikan di era digitalisasi dan globalisasi yang semakin berkembang. Generasi Z, yang terdiri dari mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, memasuki dunia kerja dengan karakteristik yang membedakannya dari generasi

sebelumnya. Mereka dikenal karena keahliannya di bidang teknologi, keterbukaan terhadap perubahan, dan kebutuhan akan fleksibilitas yang tinggi. Penting untuk memahami bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan, terutama karyawan Gen Z, karena terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Namun, beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan menghasilkan karya terbaik. Di era digital yang berkembang pesat di mana Generasi Z tumbuh, teknologi informasi dan komunikasi telah melekat dalam kehidupan sehari-hari. Kemunculan internet, ponsel pintar, dan media sosial yang semakin dominan mendorong generasi ini untuk menggunakan teknologi tidak hanya sebagai sarana komunikasi, tetapi juga sebagai cara untuk mencari informasi, berbincang, bahkan membangun karier. (Rivalzi & Suherman, 2024)

Tenaga kerja Indonesia saat ini terbagi menjadi tiga generasi, yaitu Generasi X yang lahir antara tahun 1965 hingga 1980, Generasi Y yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, dan Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi Z tumbuh besar dengan kemajuan teknologi, sehingga mereka terbiasa menggunakan berbagai perangkat teknologi untuk memudahkan hidup mereka. Akibatnya, mereka cenderung cerdas dalam memanfaatkan teknologi dan cepat beradaptasi dengan teknologi baru, yang dapat membantu karier mereka. Generasi Z merupakan generasi yang inovatif dan kreatif. (P. K. Putri, 2024)

Generasi Z saat ini sudah mulai memasuki dunia kerja dan generasi Z dinilai sebagai generasi yang cukup profesional dan juga dapat berkembang serta bekerja dengan baik di era digital saat ini. Generasi Z dinilai lebih menyukai tempat kerja yang dapat menjamin jenjang karirnya dan tempat kerja yang dapat menjamin kesejahteraan penghasilan dari pekerjaan yang dijalannya. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi dapat memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, dan mengoptimalkan segala kemampuan untuk kemajuan organisasi. Loyalitas merupakan salah satu bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja dan karyawan yang memiliki loyalitas yang baik dapat ikut andil dalam memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan karena adanya rasa gembira terhadap pekerjaan yang dimilikinya dan juga dapat memiliki rasa kerjasama tim yang kuat (Juniartika dkk., 2023).

Loyalitas pada dasarnya merupakan suatu ketergantungan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada individu atau perusahaan, di mana terdapat perasaan cinta dan kewajiban untuk berusaha memberikan dukungan dan perilaku terbaik (Saepudin et al., 2022). Pekerja yang loyal terhadap organisasi adalah karyawan yang memiliki keinginan untuk bekerja sama, yang bersedia berkorban, kemauan untuk mengoreksi diri dan kapasitas untuk menonjolkan keunggulan mereka sendiri. Kesiapan untuk berkorban ini mencakup perhatian untuk berkomitmen pada organisasi, pengabdian ini akan selalu menjunjung tinggi dukungan dari perwakilan dalam organisasi. Loyalitas kerja tercermin dari sikap karyawan yang berkomitmen pada kapasitas dan penguasaannya, menyelesaikan kewajiban dan tugasnya, tepat waktu dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugasnya. Perilaku pekerja sebagai karakteristik organisasi yang utama adalah loyalitas. Perilaku ini tercermin dari produksi suasana yang menyenangkan dan kuat di lingkungan kerja, sesuai dengan citra organisasi dan keinginan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama.

Loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan dan kepatuhan karyawan yang tercermin dalam kesediaan mereka untuk terus memberikan dukungan, mempertahankan, dan membela organisasi. Loyalitas karyawan akan terbentuk ketika karyawan memiliki rasa memiliki. Rasa memiliki akan menciptakan kepedulian, keterikatan, rasa tanggung jawab, dan motivasi untuk memberdayakan diri secara optimal bahkan tanpa dorongan, karena kemajuan dan kemunduran suatu organisasi juga dirasakan oleh karyawannya. Pada akhirnya, loyalitas individu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bersedia mengerahkan keterampilan, kemampuan, pikiran, dan waktunya untuk berkontribusi bagi keberhasilan organisasi. Loyalitas karyawan juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi. (Yang & Dini, 2023)

Kualitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan, meliputi ketepatan, keandalan, efisiensi, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Kualitas kerja yang tinggi merupakan penentu utama produktivitas dan daya saing organisasi di era digital ini. Namun, upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dihadapkan pada berbagai tantangan, terutama jika dikaitkan dengan karakteristik unik Generasi Z. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas kerja karyawannya dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Guntari, 2024). Kualitas kerja erat kaitannya dengan kesejahteraan dan produktivitas

karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi profitabilitas perusahaan (Darni & Febriansyah, 2024). Kualitas kerja yang buruk merugikan kesejahteraan fisik dan mental individu, menyebabkan kerugian produktivitas melalui peningkatan ketidakhadiran dan kehadiran fisik.tapi tidakproduktif di tempat kerja, dan mengurangi margin keuntungan perusahaan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif untuk menguji pengaruh beban kerja dan loyalitas kerja terhadap kualitas kerja karyawan Generasi Z di PT. Home Doki Teknologi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z (lahir 1997–2012) yang bekerja di perusahaan tersebut, dan sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria berusia 18–28 tahun dan masa kerja minimal enam bulan. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus SEM-PLS minimal, yaitu lima sampai sepuluh kali lipat dari jumlah indikator dalam model (N. N. I. K. Putri & Kusumadewi, 2024). Dengan mengacu pada kriteria tersebut, serta mempertimbangkan jumlah dan kondisi karyawan, maka sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 90 orang. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner daring dengan menggunakan skala likert lima poin.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatanPemodelan Persamaan Struktural(SEM) berbasisKuadrat Terkecil Parsial Dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap, yaitu pengujian model luar untuk menilai validitas konvergen (outer loading > 0,7; AVE > 0,5), validitas diskriminan (Fornell-Larcker dan HTMT), dan reliabilitas konstruk (Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,7). Lebih lanjut,model bagian dalam dianalisisuntuk mengukur hubungan antar konstruk melalui nilai R<sup>2</sup>, f<sup>2</sup>, dan Q<sup>2</sup> serta signifikansi jalur menggunakan bootstrapping 5000 sampel ulang (Hair dkk., 2021; Ghazali & Latan, 2015). Kesesuaian model juga dilihat dari nilai SRMR (<0,08) yang menunjukkan kesesuaian model secara keseluruhan.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Profil Responden

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan terdapat 44 responden perempuan (48,89%). Dan 46 laki-laki (51,11%). Proporsi ini relatif seimbang, meskipun terdapat sedikit dominasi jumlah responden laki-laki dibandingkan dengan responden perempuan. Perbedaan yang tidak signifikan ini menunjukkan tidak adanya kecenderungan gender tertentu dalam populasi yang diteliti. Berdasarkan usia, responden terbagi rata menjadi dua kelompok utama, yaitu 19–24 tahun (33,33%). Dan 25–28 tahun (33,33%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia muda, yang umumnya berada pada tahap awal hingga pertengahan angkatan kerja. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kelompok usia muda memiliki peluang lebih besar untuk berpartisipasi dalam sektor pekerjaan yang menjadi fokus penelitian.

**Tabel 1.** Demographic Characteristics of Respondents

Variabel	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	44	48,89%
	Laki-laki	46	51,11%
Usia	19 - 24 Tahun	30	33,33%
	25 - 28 Tahun	30	33,33%
Lama Bekerja	<1 Tahun	44	48,89%
	1 - 3 Tahun	33	36,67%
	4 - 5 Tahun	13	14,44%

Sumber: data olahan, 2025

### Measurement Model Analysis

Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis powerfull dan sering disebut juga sebagai soft modelling karena meniadakan asumsi-asumsi Ordinary Least Square (OLS) regresi, seperti data harus normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antara variable eksogen. Pada kajian ini menggunakan SEM Partial Least Squares (PLS) software Smart-PLS 3.0, digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan dari konstruk dalam penelitian ini, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Pering, 2021). Pada

umumnya, variabel tak bebas dinotasikan dengan Y dan untuk satu atau lebih variabel bebas dinotasikan dengan X1, X2, ..., Xk. Berdasarkan jumlah variabel bebasnya terdapat dua macam analisis regresi linear, yaitu regresi linear sederhana (simple linear regression) dan regresi linear berganda (multiple linear regression). Regresi linear sederhana merupakan teknik analisis data untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel tak bebas dengan satu variabel bebas, sedangkan regresi linear berganda merupakan teknik analisis data untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel tak bebas dengan dua atau lebih variabel bebas (Azzahra & Herrhyanto dan Fitriani Agustina, 2020).

**Tabel 2. Construct Reliability and Validity**

Variables and items	FL	CA	rhoA	CR	AVE
<b>Beban Kerja</b>		0,892	0,897	0,921	0,699
Saya sering merasa tugas yang diberikan terlalu banyak dalam waktu yang terbatas.	0,820				
Pekerjaan saya menuntut saya untuk bekerja dalam tekanan tinggi.	0,839				
Saya sering harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas.	0,851				
Saya merasa beban kerja saya sesuai dengan kemampuan saya.	0,789				
Saya merasa kelelahan akibat beban kerja yang saya tanggung.	0,878				
<b>Loyalitas Kerja</b>		0,893	0,898	0,921	0,700
Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.	0,788				
Saya berencana untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu lama.	0,829				
Saya bersedia memberikan upaya ekstra untuk keberhasilan perusahaan.	0,858				
Saya merasa perusahaan ini memberikan saya kesempatan berkembang.	0,862				
Saya merasa dihargai oleh perusahaan atas kerja keras saya.	0,845				
<b>Kualitas Kerja</b>		0,913	0,917	0,936	0,744
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik.	0,816				
Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya.	0,829				
Saya dapat bekerja secara efektif dan efisien.	0,923				
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditentukan.	0,851				
Saya merasa kualitas kerja saya meningkat seiring waktu.	0,890				

FL, Factor Loading, CA, Cronbach's Alpha, rhoA, Dillion-Goldstein's rho, CR. Composite Reliability, AVE, Average Variance Extracted

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2, analisis reliabilitas dan validitas konstruk menunjukkan bahwa semua variabel yang diukur, yaitu Beban Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kualitas Kerja, memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha (CA) yang berada di atas 0,7 untuk semua konstruk, dengan Beban Kerja sebesar 0,892, Loyalitas Kerja sebesar 0,893, dan Kualitas Kerja sebesar 0,913. Nilai rhoA dan Composite Reliability (CR) juga menunjukkan hasil yang konsisten dengan nilai di atas 0,7, yang menunjukkan reliabilitas internal yang baik dari masing-masing konstruk. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk semua variabel berada di atas ambang batas 0,5, dengan Beban Kerja sebesar 0,699, Loyalitas Kerja sebesar 0,700, dan Kualitas Kerja sebesar 0,744.

**Tabel 3. Validitas diskriminan**

	Beban kerja	Kualitas Pekerjaan	Loyalitas Kerja
<b>Kriteria Fornell-Larcker</b>			
Beban kerja	0,836		
Kualitas Pekerjaan	0,627	0,863	
Loyalitas Kerja	0,652	0,821	0,837
<b>Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT)</b>			
Beban kerja			

	Beban kerja	Kualitas Pekerjaan	Loyalitas Kerja
Kualitas Pekerjaan	0,682		
Loyalitas Kerja	0,718	0.900	

Sumber: data diolah, 2025

### Penilaian Model Struktural

Berdasarkan Tabel 3, validitas diskriminan diuji menggunakan dua metode, yaitu Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Hasil analisis menggunakan Fornell-Larcker Criterion menunjukkan bahwa akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Secara spesifik, nilai akar AVE untuk Workload (0,836), Work Quality (0,863), dan Work Loyalty (0,837) lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya pada kolom yang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik, yang berarti variabel yang diukur dapat dibedakan satu sama lain secara empiris. Lebih lanjut, hasil analisis menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa semua nilai HTMT berada di bawah ambang batas 0,90, dengan nilai tertinggi sebesar 0,900 untuk hubungan antara Work Quality dan Work Loyalty. Nilai HTMT di bawah ambang batas ini menunjukkan tidak terdapat masalah validitas diskriminan, sehingga setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas antara satu dengan yang lain.

**Tabel 4.** Koefisien jalur

Hubungan hipotesis	Beta	SD	nilai-t	nilai-p	VIF	Keputusan
H1 BK → KK	0,1596	0,098	1.636	0,102	1.741	Ditolak
H2 LK → KK	0,7168	0,098	7.285	0.000	1.741	Diterima

BK, Beban Kerja, LK, Loyalitas Kerja, KK, Kualitas Kerja.

Berdasarkan Tabel 4, analisis koefisien jalur menunjukkan hasil pengujian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model penelitian. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Beban Kerja (BK) mempengaruhi Kualitas Kerja (KK) memiliki nilai koefisien jalur (Beta) sebesar 0,1596 dengan nilai t 1,636 dan nilai p sebesar 0,102. Karena nilai p lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ini ditolak yang artinya Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja dalam konteks penelitian ini. Sementara itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Loyalitas Kerja (LK) mempengaruhi Kualitas Kerja (KK) memiliki nilai Beta sebesar 0,7168 dengan nilai t 7,285 dan nilai p sebesar 0,000. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis ini diterima yang menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja. Nilai koefisien jalur yang tinggi juga menunjukkan bahwa Loyalitas Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan Kualitas Kerja. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua hubungan tersebut berada pada angka 1,741, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan Loyalitas Kerja dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan Kualitas Kerja, sementara Beban Kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan Kualitas Kerja. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi untuk lebih berfokus pada strategi peningkatan loyalitas karyawan guna meningkatkan kualitas kerja mereka.

### Pembahasan

#### Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kualitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan Generasi Z dengan koefisien jalur sebesar 0,7168 dan nilai p sebesar 0,000. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mas'ud, 2024) bahwa loyalitas kerja akan tercipta jika karyawan merasa terpenuhi kebutuhan hidupnya dari pekerjaannya, sehingga mereka nyaman bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memiliki komitmen emosional

yang kuat terhadap organisasi, sehingga mereka akan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan.

Loyalitas karyawan merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Penelitian (Santoso dkk., 2024) juga menekankan bahwa karyawan yang puas dengan pengalaman kerjanya cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini dapat dijelaskan melalui Teori Pertukaran Sosial yang dikemukakan oleh (Lusono, 2022), di mana karyawan yang merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik oleh organisasi akan membalasnya dengan memberikan kontribusi terbaiknya.

Khususnya dalam konteks Generasi Z, temuan ini sangat relevan mengingat karakteristik generasi ini yang memiliki kebutuhan tinggi akan pengakuan, makna dalam pekerjaan, dan kesempatan untuk berkembang. Penelitian (Nugraha, 2023) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan Generasi Z terbentuk ketika mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Generasi Z yang tumbuh di era digital memiliki akses informasi yang luas dan pilihan karier yang beragam, sehingga loyalitas mereka tidak mudah diperoleh, tetapi ketika terbentuk akan berdampak signifikan terhadap kualitas kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kualitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,1596 dan nilai p sebesar 0,102. Temuan ini cukup mengejutkan mengingat banyak teori dan penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara beban kerja dan kualitas kerja. Teori Job Demands-Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh Salam (2021) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan kejenuhan yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Namun, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Saputra, 2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak negatif terhadap kualitas kerja, terutama jika karyawan memiliki mekanisme adaptasi yang baik dan mendapat dukungan dari lingkungan kerja. Tidak signifikannya pengaruh beban kerja terhadap kualitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, karakteristik Generasi Z yang memiliki kapabilitas teknologi tinggi memungkinkan untuk mengelola beban kerja secara lebih efisien menggunakan berbagai perangkat dan aplikasi digital. Kedua, lingkungan kerja di perusahaan teknologi seperti PT. Home Doki Teknologi telah menerapkan sistem kerja yang fleksibel dan suportif, sehingga beban kerja bukan merupakan faktor yang mengganggu kualitas kerja.

Selain itu, teori Konservasi Sumber Daya (KRS) yang dikemukakan oleh Shafariah & Hendryadi (2021) menjelaskan bahwa individu akan berusaha mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimilikinya. Generasi Z yang memiliki sumber daya teknologi dan kemampuan adaptasi yang tinggi mungkin mampu mengatasi beban kerja tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan. Dukungan sosial dari rekan kerja dan sistem manajemen yang baik juga dapat menjadi faktor penyangga yang mengurangi dampak negatif beban kerja.

### **Implikasi Penelitian**

Temuan studi ini perlu dipahami dalam konteks karakteristik unik Generasi Z. (Shafariah & Hendryadi, 2021) menjelaskan bahwa Generasi Z memiliki kepribadian yang berbeda dari generasi sebelumnya, termasuk kemampuan teknologi yang tinggi, kebutuhan akan umpan balik yang cepat, dan orientasi terhadap makna pekerjaan. Generasi Z juga memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan fleksibilitas kerja.

Menurut (Wahyudi & P, 2025) dalam penelitiannya tentang kebermaknaan pekerjaan pada Generasi Z, menunjukkan bahwa generasi ini lebih termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik seperti pengembangan diri, pengakuan, dan kontribusi positif bagi organisasi. Hal ini mendukung temuan penelitian bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada beban kerja, karena loyalitas berkaitan dengan aspek emosional dan makna pekerjaan yang menjadi prioritas Generasi Z.

Penelitian juga menegaskan bahwa klasifikasi generasi dapat memoderasi hubungan antara faktor organisasi dan loyalitas karyawan (Saepudin dkk., 2022). Generasi Z memiliki perspektif yang berbeda tentang beban kerja dan mengutamakan kualitas hidup serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 90 karyawan Generasi Z di PT. Home Doki Teknologi dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,7168 dan nilai p sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan. Di sisi lain, beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja dengan nilai p sebesar 0,102 yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa bagi karyawan Generasi Z, faktor emosional berupa keterikatan dan komitmen terhadap organisasi lebih berperan dalam menentukan kualitas kerja dibandingkan dengan faktor teknis seperti beban kerja.

Implikasi praktis dari studi ini menunjukkan bahwa perusahaan teknologi perlu lebih berfokus pada strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan Generasi Z, alih-alih hanya mengelola beban kerja. Perusahaan disarankan untuk menciptakan budaya kerja yang positif, menyediakan kesempatan pengembangan karier, dan menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil untuk membangun loyalitas karyawan. Namun, studi ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada satu sektor industri teknologi, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih luas dan beragam untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja mungkin merupakan variabel tambahan yang perlu dieksplorasi dalam penelitian mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darni, S., & Febriansyah, S. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Kota Lhokseumawe. *Jurnal EMT kami*, 8(2), 548–557. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i2.1558>
- Gunawan, K. S. (2023). G-Tech: Jurnal Teknologi Terapan Perusahaan Pertambangan. *Pengukuran Kualitas Pelayanan dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan*, 7(3), 1026–1036.
- Guntari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Apotek Cinta Sehat 24. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1596–1602. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2595>
- Juniartika, R., Utami, S. E., & Ihsani, H. (2023). Pengaruh Kebermaknaan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Padang. *Jurnal Psyche* 165, 16, 155–160. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.267>
- Lusono, A. (2022). Pengaruh Penghargaan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang Dimoderasi oleh Nilai-Nilai Budaya Jawa: Studi Abdi Dalem Keraton Surakarta. *Februari*.
- Mas'ud, M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 121–134. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i1.269>
- Nugraha, E. S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 623–638.
- Putri, N. N. I. K., & Kusumadewi, N. M. W. (2024). Peran Citra Merek dalam Memediasi Pengaruh Duta Merek terhadap Niat Pembelian (Studi pada Konsumen Produk Scarlett di Kota Denpasar). *Jurnal Tinjauan Pendidikan dan Pengajaran*, 7(4), 12232–12240.
- Putri, P. K. (2024). Gen Z Dalam Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Menentukan Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>
- Rivalzi, R., & Suherman, E. (2024). Analysis of Workload on the Performance of Gen Z Employees at FEB Students, Buana Perjuangan University, Karawang. *Jurnal Ekonomi Indonesia...*, 1(7),

754–763.

<https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/view/584><https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema/article/download/584/492>

- Saepudin, D., Sugito, S., & Jayadi, J. (2022). Klasifikasi Generasi sebagai Pemoderator Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Kewirausahaan Strategis*, 2(2), 155–166. <https://doi.org/10.37366/master.v2i2.440>
- Salam, A. (2021). Jurnal Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 48–56.
- Santoso, H. B., Hs, E. W., & Taufiq, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Dengan Mempertimbangkan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Studi Empiris pada Kompi Asistensi Yonif 753/AVT Korem 173/PVB Kodam XVII/Cenderawasih. 2(5)
- Saputra, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Kalsel). *Manajemen Konferensi Inovasi Bisnis*, 7, 836–847. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/583>
- Shafariah, H., & Hendryadi. (2021). Pertukaran Pemimpin-Anggota, Keterikatan Kerja, dan Keinginan Berpindah: Peran Etika Kerja Islam. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Manajemen Islam*, 3(3), 165–178. <https://doi.org/10.36407/serambi.v3i3.563>
- Wahyudi, A., & P, C. A. H. (2025). Keterlibatan Karyawan Generasi Z (Strategi Untuk Meningkatkan Produktivitas). 3(2), 123–134.
- Yang, A. A., & Dini, Y. I. F. (2023). Faktor loyalitas karyawan Generasi Z: Kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7022>