

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA GENERASI MILENIAL**

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Mira Feby Setiana
Nomor Mahasiswa : 21311056
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA GENERASI MILENIAL**

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh
gelar sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia**



Ditulis oleh :

Nama	: Mira Feby Setiana
Nomor Mahasiswa	: 21311056
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 19 Agustus 2025

Penulis,



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mira Feby Setiana".

Mira Feby Setiana

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *LINGKUNGAN KERJA* DAN *KOMPENSASI* TERHADAP
DISIPLIN KERJA DENGAN *LOYALITAS KARYAWAN* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA GENERASI MILENIAL**

Nama : Mira Feby Setiana
Nomor Mahasiswa : 21311056
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 18 Agustus 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'F' followed by a cursive 'N' and 'D'.

Fereshti N. Dihan, SE., MM.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA DENGAN LOYALITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA GENERASI MILENIAL**

Disusun oleh : Mira Feby Setiana

Nomor Mahasiswa : 21311056

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal : Jumat 29 Agustus 2025

Pembimbing TA : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Penguji : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja dengan loyalitas karyawan sebagai variabel moderasi pada generasi milenial. Objek penelitian adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor formal, dengan jumlah sampel 200 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research, dan analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, loyalitas karyawan terbukti memperkuat pengaruh lingkungan kerja maupun kompensasi terhadap disiplin kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan, semakin besar pula dampak positif lingkungan kerja dan kompensasi terhadap peningkatan disiplin kerja. Kesimpulannya, perusahaan perlu mengelola lingkungan kerja dan sistem kompensasi secara optimal serta menumbuhkan loyalitas untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan karyawan generasi milenial, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, loyalitas karyawan, generasi milenial

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and compensation on work discipline, with employee loyalty as a moderating variable among millennials. The study subjects were millennial employees working in the formal sector, with a sample of 200 respondents selected using purposive sampling. This study employed a quantitative approach with explanatory research methods, and data analysis was conducted using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS). The results of hypothesis testing indicate that the work environment and compensation have a positive and significant effect on work discipline. Furthermore, employee loyalty has been shown to strengthen the influence of both the work environment and compensation on work discipline. These findings indicate that the higher the employee loyalty, the greater the positive impact of the work environment and compensation on improving work discipline. In conclusion, companies need to optimally manage the work environment and compensation systems and foster loyalty to maintain and improve the discipline of millennial employees, which ultimately has a positive impact on organizational performance.

Keywords: Work environment, compensation, work discipline, employee loyalty, millennials.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum

Warahmatullah

Wabarakatuh

Alhamdulillah *rabbil'alam**in*, Puji dan Syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu wa ta'ala* yang telah mencurahkan rahmat, karunia dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Moderasi Pada Generasi Milenial”** dengan lancar. Sholawat serta salam tercurahkan kepada junjungan baginda Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wassalam, yang selalu diharapkan syafaatnya untuk menjadi panutan bagi seluruh umat muslim.

Dalam penulisan dan penyusunan penelitian ini, penulis berupaya semaksimal mungkin agar dapat memenuhi harapan semua pihak, namun penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna didasarkan pada keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan penulis.

Selanjutnya dengan segala kerendahan, ketulusan, keikhlasan hati dengan tidak mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan berbagai ilmu, arahan, serta bimbingan untuk penulis selama

proses penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan ibu.

4. Bapak Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia, dan para staf administrasi, serta tata usaha yang telah membantu penulis dalam studi di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Cinta pertama dan panutan hidupku Ayahanda Minargun, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, berkorban keringat, tenaga dan pikiran, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis dengan penuh cinta, memberikan motivasi dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semoga ayah sehat selalu dan panjang umur karena ayah harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
6. Belahan jiwaku Ibunda Endang Prihatin, terimakasih untuk tidak henti-hentinya memberikan do'a dan kasih sayang yang tulus, selalu memberi semangat dan dukungan terbaiknya hingga penulis berhasil menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semoga mama sehat selalu dan panjang umur karena mama harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
7. Kedua adik perempuanku Riska Juli Setiana dan Meyla Putri Hafizah, terimakasih atas do'a, dukungan dan cintanya yang selalu kebersamai penulis.

8. Kepada pemilik NIM 056874129. Terimakasih telah memberikan dukungan, semangat, serta tempat berkeluh kesah, dan selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Kepada sahabat seperjuangan Amalia Nurfadhilah, S.Akun., dan Uly Nathikotu Zulfa, S.Pd., terimakasih atas segala motivasi, do'a dan dukungan yang diberikan untuk penulis.
10. Kepada teman seperjuangan dikampus Layalia Maharani, S.M., dan Adinda Pujakusuma, S.M., terimakasih atas segala motivasi, do'a dan dukungan.
11. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Mira Feby Setiana. Terimakasih atas segala kerja keras dan tetap bertahan dalam berjuang menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Terimakasih untuk tidak memilih menyerah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan guna perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi amal ibadah yang diridhai oleh Allah SWT.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta, 19 Agustus 2025

Penulis,



Mira Feby Setiana

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	<i>i</i>
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	<i>ii</i>
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN.....	<i>iii</i>
ABSTRAK	<i>iii</i>
ABSTRACT	<i>iv</i>
KATA PENGANTAR.....	<i>v</i>
DAFTAR ISI	<i>viii</i>
DAFTAR TABEL	<i>xi</i>
DAFTAR GAMBAR.....	<i>xiii</i>
DAFTAR LAMPIRAN	<i>xiv</i>
BAB I PENDAHULUAN	<i>1</i>
1.1 Latar Belakang.....	<i>1</i>
1.2 Rumusan Masalah.....	<i>10</i>
1.4 Tujuan Penelitian	<i>11</i>
1.5 Manfaat Penelitian	<i>11</i>
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	<i>12</i>
1.5.2 Manfaat Praktis	<i>12</i>
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	<i>13</i>
2.1 Landasan Teori.....	<i>13</i>
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	<i>13</i>
2.1.2 Kompensasi	<i>17</i>
2.1.3 Disiplin Kerja	<i>21</i>
2.1.4 Loyalitas Karyawan	<i>24</i>
2.2 Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis.....	<i>26</i>
2.2.1 Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.....	<i>26</i>
2.2.2 Kompensasi dan Disiplin Kerja	<i>30</i>
2.2.3 Loyalitas Karyawan terhadap Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	<i>33</i>
2.2.4 Loyalitas Karyawan terhadap Kompensasi dan Disiplin Kerja.....	<i>36</i>

<i>2.3 Kerangka Penelitian</i>	<i>39</i>
<i>2.4 Hipotesis Penelitian</i>	<i>39</i>
<i>BAB III METODE PENELITIAN</i>	<i>41</i>
<i>3.1 Pendekatan Penelitian</i>	<i>41</i>
<i>3.2 Unit Analisis, Populasi & Sampel Penelitian.....</i>	<i>42</i>
3.2.1 Unit Analisis Penelitian	42
3.2.2 Populasi Penelitian	43
3.2.3 Sampel Penelitian	43
<i>3.3 Definisi Operasional Variabel dan Item</i>	<i>45</i>
<i>3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data.....</i>	<i>50</i>
<i>3.5 Uji Instrumen Penelitian</i>	<i>52</i>
3.5.1 Uji Validitas.....	52
3.5.2 Uji Reliabilitas	54
<i>3.6 Metode Analisis</i>	<i>56</i>
3.6.1 Analisis Deskriptif Penelitian	56
3.6.2 Analisis Statistik Penelitian.....	57
3.6.2.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	58
3.6.2.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	60
<i>3.8 Uji Hipotesis Penelitian (Path Coefficient)</i>	<i>62</i>
<i>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</i>	<i>64</i>
<i>4.1 Analisis Deskriptif Penelitian</i>	<i>64</i>
4.1.1 Analisis Deskriptif Identitas Responden	64
4.1.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.1.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	66
4.1.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Domisili	67
4.1.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Pekerjaan	69
4.1.1.5 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
4.1.1.6 Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	71
4.1.2 Analisis Deskriptif Item Variabel Penelitian.....	73
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Item Variabel Lingkungan Kerja.....	74
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Item Variabel Kompensasi.....	76
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Item Variabel Disiplin Kerja.....	78
4.1.2.4 Analisis Deskriptif Item Variabel Loyalitas Karyawan	80
<i>4.2 Analisis Statistik Penelitian</i>	<i>81</i>
4.2.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	82
4.2.1.1 Uji Validitas Konvergen	82

4.2.1.2 Uji Validitas Diskriminan	85
4.2.1.3 Uji Reliabilitas	89
4.2.2 Model Struktural (Inner Model).....	90
4.2.2.1 Uji R-Square.....	91
4.2.2.2 Uji Kolinearitas (VIF Inner Model).....	91
4.3 Hasil Uji Hipotesis Penelitian (<i>Path Coefficient</i>)	93
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	95
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.....	95
4.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja	97
4.4.3 Peran Moderasi Loyalitas Karyawan Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	99
4.4.4 Peran Moderasi Loyalitas Karyawan Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja.....	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1 Kesimpulan Penelitian.....	103
5.2 Saran Penelitian	104
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	104
5.4 Implikasi Manajerial	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perbandingan Jumlah Angkatan Kerja Gen Z dan Milenial 2024.....	3
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Item Pengukuran Variabel Penelitian	46
Tabel 3. 2 Desain Kuesioner Penelitian.....	48
Tabel 3. 3 Desain Bagian Kuesioner Penelitian	51
Tabel 3. 4 Skala Likert Penelitian	51
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	53
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	55
Tabel 3. 7 Kriteria Uji VIF (Inner Model).....	61
Tabel 4. 1 Sebaran Jenis Kelamin Responden	65
Tabel 4. 2 Sebaran Usia Responden	66
Tabel 4. 3 Sebaran Domisili Responden.....	67
Tabel 4. 4 Sebaran Pekerjaan Responden.....	69
Tabel 4. 5 Sebaran Lama Bekerja Responden	70
Tabel 4. 6 Sebaran Penghasilan Per Bulan Responden.....	71
Tabel 4. 7 Interval Skor Skala Likert	73
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	74
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi.....	76
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	78
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Deskriptif Loyalitas Karyawan.....	80
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Konvergen	82
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell Larcker).....	85
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading)	87

Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas (Composite Reliability)	89
Tabel 4. 16 Hasil Uji R-Square	91
Tabel 4. 17 Hasil Uji Kolinearitas (VIF Inner Model)	91
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient).....	93
Tabel 4. 19 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Penelitian.....	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Diagram Jumlah Angkatan Kerja Gen Z dan Milenial 2024	4
Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	39
Gambar 4. 1 Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient).....	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian	115
Lampiran 1. 2 Tabulasi 30 Data Responden Pilot Test	123
Lampiran 1. 3 Tabulasi 200 Data Responden Uji Model dan Hipotesis Penelitian	126
Lampiran 1. 4 Hasil Uji Statistik Penelitian	140

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin berkembang pesat, lingkungan kerja dan kemunduran menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Sebagai salah satu generasi yang mendominasi pasar kerja saat ini, Generasi Milenial memiliki karakteristik dan preferensi yang berbeda dengan generasi sebelumnya dalam hal harapan terhadap lingkungan kerja dan pembaruan yang diterima (Frey, 2018). Dengan pemikirannya yang lebih kreatif dan berani serta haus akan tantangan, karyawan milenial dipercaya dapat memberikan suatu kemajuan dalam perusahaan atau organisasi. Selain itu, tanggap dengan teknologi menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki oleh generasi millennial, hal ini tentu akan mempengaruhi mereka dalam bekerja (Sulistyawati *et al.* 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih cermat dalam menciptakan kebijakan yang tidak hanya memperhatikan aspek materi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan psikologis serta memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan milenial, yang salah satunya adalah pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan yang diberikan.

Selain memiliki keunggulan dalam hal kreativitas dan penguasaan teknologi, generasi milenial di Indonesia juga dikenal memiliki karakteristik unik yang memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi di lingkungan organisasi. Milenial cenderung menginginkan fleksibilitas dalam bekerja, suasana kerja yang inklusif dan suportif, serta kepemimpinan yang terbuka terhadap komunikasi dua

arah. Mereka menghargai transparansi, kejelasan tujuan, dan kesempatan untuk berkembang secara pribadi maupun profesional. Tidak jarang, generasi ini juga lebih berani menyuarakan pendapat dan tidak segan untuk berpindah pekerjaan jika merasa kebutuhan mereka tidak terpenuhi. Menurut Mukthamar *et al.* (2023) generasi milenial memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang dinamis, partisipatif, dan mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Di sisi lain, milenial juga cenderung sensitif terhadap isu-isu keadilan dan penghargaan di tempat kerja, sehingga mereka lebih selektif dalam menilai apakah suatu pekerjaan layak dipertahankan dalam jangka panjang. Hal ini didukung oleh temuan dari (Leuwol *et al.* 2023) yang menyatakan bahwa karyawan milenial lebih responsif terhadap kondisi lingkungan kerja dan lebih cepat merasa tidak puas apabila mereka tidak merasa dihargai atau tidak melihat prospek yang jelas dalam kariernya. Dengan demikian, karakteristik milenial yang kompleks ini menuntut perusahaan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih adaptif dan empatik dalam membentuk lingkungan kerja serta sistem penghargaan, guna menjaga kedisiplinan dan produktivitas mereka.

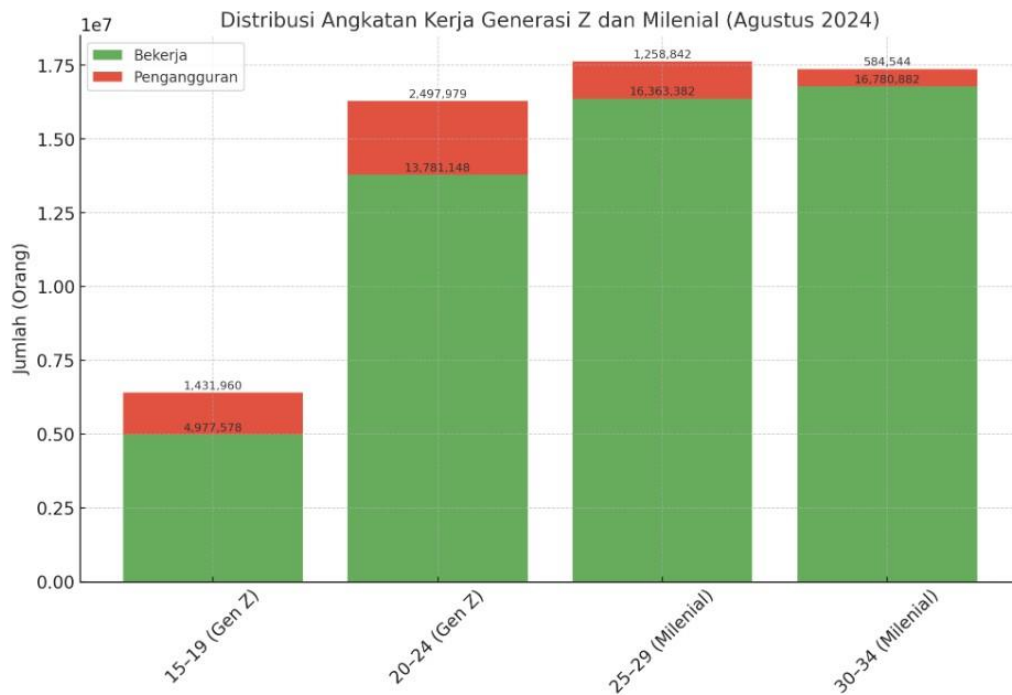
Perusahaan dan manajer SDM penting untuk memahami lebih dalam bagaimana karakteristik generasi milenial berperan dalam dunia kerja, penting untuk melihat posisi mereka dalam struktur angkatan kerja nasional. Generasi milenial, yang umumnya berada pada rentang usia 29 hingga 44 tahun, saat ini merupakan kelompok usia produktif yang mendominasi pasar tenaga kerja di Indonesia. Dominasi ini menjadikan mereka sebagai tulang punggung operasional di banyak organisasi dan sektor industri. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya

manusia yang efektif perlu memperhatikan dinamika dan tren keikutsertaan generasi ini dalam angkatan kerja. Data statistik angkatan kerja per Agustus 2024 memberikan gambaran konkret mengenai tingkat partisipasi kerja, pengangguran, dan total angkatan kerja dari generasi milenial, serta memungkinkan perbandingan langsung dengan generasi Z, yang merupakan kelompok usia kerja baru yang mulai masuk ke dunia professional (BPS, 2024). Berikut adalah tabulasi data yang menunjukkan distribusi jumlah angkatan kerja berdasarkan golongan umur, khususnya pada generasi Z dan milenial.

Tabel 1. 1
Perbandingan Jumlah Angkatan Kerja Gen Z dan Milenial 2024

Golongan Umur	Kategori Generasi	Jumlah Bekerja	Jumlah Pengangguran	Jumlah Angkatan Kerja	% Bekerja dari AK
15–19 tahun	Generasi Z	4.977.578	1.431.960	6.409.538	77,66%
20–24 tahun	Generasi Z	13.781.148	2.497.979	16.279.127	84,66%
25–29 tahun	Milenial	16.363.382	1.258.842	17.622.224	92,86%
30–34 tahun	Milenial	16.780.882	584.544	17.365.426	96,63%

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2024)



Gambar 1. 1
Diagram Jumlah Angkatan Kerja Gen Z dan Milenial 2024

Berdasarkan data angkatan kerja per Agustus 2024, terlihat bahwa tingkat partisipasi kerja meningkat seiring bertambahnya usia dan kedewasaan generasi. Generasi Z usia 15–19 tahun memiliki tingkat bekerja sebesar 77,66%, sementara usia 20–24 tahun meningkat menjadi 84,66%. Sebaliknya, generasi milenial menunjukkan angka yang jauh lebih tinggi, yakni 92,86% pada usia 25–29 tahun dan 96,63% pada usia 30–34 tahun. Tingginya proporsi milenial yang bekerja dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja mereka menunjukkan bahwa generasi ini memiliki keterlibatan aktif dan komitmen kuat dalam dunia kerja. Hal ini relevan dengan kajian disiplin kerja karena keterlibatan tinggi biasanya mencerminkan sikap kerja yang lebih serius, bertanggung jawab, dan disiplin. Milenial yang telah

mapan secara usia juga cenderung menempatkan loyalitas pada perusahaan yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif serta kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka. Oleh karena itu, disiplin kerja generasi milenial tidak dapat dilepaskan dari bagaimana mereka menilai kualitas lingkungan kerja dan penghargaan yang diterima, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap loyalitas dan keberlanjutan kontribusi mereka dalam organisasi.

Fenomena kedisiplinan kerja di kalangan karyawan milenial menunjukkan dinamika yang unik dan menarik untuk dikaji. Meskipun seringkali diasosiasikan dengan fleksibilitas dan gaya kerja yang tidak konvensional, generasi milenial justru memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya kedisiplinan sebagai wujud profesionalisme. Menurut Bansich (2020), kedisiplinan kerja di kalangan milenial muncul dari kesadaran diri dan motivasi intrinsik untuk menunjukkan integritas dan tanggung jawab dalam bekerja. Mereka cenderung menetapkan standar pribadi yang tinggi dan menghargai efisiensi dalam penyelesaian tugas. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Azhari *et al.* (2023) yang menyebutkan bahwa karyawan milenial memiliki kecenderungan untuk mengatur ritme kerja mereka sendiri secara mandiri, namun tetap berorientasi pada pencapaian target dan hasil yang optimal, yang pada akhirnya mencerminkan bentuk kedisiplinan kerja modern.

Selain faktor internal, kedisiplinan karyawan milenial juga sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Generasi milenial cenderung menghargai bentuk penghargaan yang bukan hanya berupa gaji pokok, tetapi juga insentif, bonus kinerja, serta penghargaan non-finansial yang memberikan pengakuan atas pencapaian mereka. Menurut Prasetyo *et al.* (2021),

kompensasi yang adil dan transparan mampu memotivasi karyawan milenial untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya karena merasa usahanya dihargai. Selain itu, penelitian dari Hajiali *et al.* (2022) menunjukkan bahwa adanya keterkaitan langsung antara kinerja dan reward membuat generasi milenial lebih termotivasi untuk bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab. Mereka melihat kompensasi sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi, sehingga perusahaan yang mampu menerapkan sistem reward yang tepat akan mendapatkan loyalitas serta etos kerja yang tinggi dari generasi ini.

Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam membentuk kinerja optimal karyawan milenial. Suasana kerja yang terbuka, kolaboratif, dan mendukung pengembangan diri sangat diapresiasi oleh generasi ini, karena mereka memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap ruang kerja yang fleksibel namun produktif. Menurut Badrianto & Ekhsan (2020), lingkungan kerja yang menyenangkan mampu meningkatkan keterlibatan emosional karyawan milenial, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik. Selain itu, Dullah *et al.* (2023) menambahkan bahwa karyawan milenial merespon positif terhadap lingkungan kerja yang menyediakan ruang diskusi, inovasi, dan feedback yang konstruktif, karena hal ini membantu mereka berkembang dan merasa dihargai. Dengan demikian, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif akan lebih berhasil dalam mendorong kedisiplinan serta produktivitas karyawan milenial.

Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan diyakini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin. Lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai elemen seperti hubungan antar rekan kerja, manajemen yang adil, serta fasilitas yang mendukung kenyamanan karyawan dalam menjalankannya. Ketika lingkungan kerja sehat dan mendukung, karyawan cenderung menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi karena merasa dihargai dan dihormati di tempat kerjanya (Putri *et al.*, 2019). Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak sesuai harapan menjadi permasalahan yang sering dirasakan karyawan millennial. Seorang karyawan yang baru bekerja, biasanya perlu beradaptasi (Sulistyawati *et al.* 2022).

Selain itu, faktor lain yang memegang peranan penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan selain lingkungan kerja adalah kompensasi. Menurut Bloor & Wood (2016), Generasi milenial merupakan generasi yang memiliki kebiasaan mengutamakan kepentingan diri sendiri serta cenderung membutuhkan umpan balik, penghargaan, dan pujian secara terus-menerus dari atasan mereka. Kompensasi yang kompetitif, baik berupa gaji, tunjangan, atau insentif lainnya, dapat menciptakan kepuasan dan loyalitas pada karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Saepudin *et al.* (2022), pihak perusahaan berupaya mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian insentif. Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan sekaligus meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi yang tidak sesuai dengan ekspektasi dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap disiplin kerja, karena karyawan cenderung menjadi kurang termotivasi untuk mematuhi aturan

dan tanggung jawab pekerjaannya (Heriyanti & Santi, 2020). Tempat kerja yang sangat menyenangkan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan juga akan mendorong peningkatan disiplin kerja, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki dorongan intrinsik untuk menjaga performa dan keteraturan kerja yang diharapkan. Seperti dijelaskan oleh Ahmad *et al.* (2019), suasana kerja yang menyenangkan akan membantu pekerja berfungsi dengan baik, sehingga pelaksanaan aktivitas di dalam organisasi akan berjalan secara optimal. Menurut Saepudin *et al.* (2022), perilaku ini tercermin dalam terciptanya suasana yang positif di lingkungan kerja, sesuai dengan karakter organisasi, dan memperkuat keinginan karyawan untuk bertahan lebih lama di perusahaan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan berperan penting sebagai variabel yang memoderasi pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja (Nawiyah *et al.*, 2023). Artinya, seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja dapat bergantung pada tingkat loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa loyal, mereka cenderung merespons kompensasi yang diterima dengan perilaku kerja yang lebih disiplin, karena muncul rasa tanggung jawab, komitmen emosional, dan keinginan untuk menjaga citra serta kepercayaan perusahaan. Menurut Sugiyanto & Pakpakah (2022), loyalitas karyawan tercermin dari kesediaan untuk mematuhi peraturan, bekerja secara konsisten, dan mempertahankan kinerja meskipun dalam kondisi kerja yang menantang. Dalam situasi ini, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai imbalan finansial semata, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan yang memperkuat ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi. Sebaliknya, jika loyalitas karyawan rendah, maka kompensasi yang diberikan kemungkinan tidak

akan secara efektif meningkatkan disiplin kerja, karena tidak ada ikatan emosional yang cukup kuat untuk mendorong kepatuhan terhadap aturan atau kewajiban kerja. Hal ini didukung oleh temuan Nurlatifah & Kurniawan (2022), yang menyatakan bahwa loyalitas yang tinggi memperkuat hubungan antara variabel motivasional seperti kompensasi dan perilaku kerja positif seperti kedisiplinan dan kehadiran kerja. Dengan demikian, loyalitas menjadi penguat hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja, serta berperan penting dalam menentukan apakah penghargaan yang diberikan perusahaan dapat merespon secara positif oleh karyawan dalam bentuk perilaku disiplin.

Loyalitas karyawan memiliki peran penting sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja (Wijayanti, 2024). Meskipun lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, tidak semua karyawan memberikan respons yang sama terhadap kondisi tersebut. Karyawan dengan loyalitas tinggi cenderung lebih menghargai lingkungan kerja yang positif dan mengekspresikannya melalui perilaku disiplin, seperti kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Sebaliknya, loyalitas yang rendah dapat melemahkan dampak positif lingkungan kerja karena kurangnya rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Yanti *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa loyalitas mendorong karyawan untuk menjaga sikap kerja yang baik ketika lingkungan kerja dirasakan mendukung.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana loyalitas karyawan berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi

terhadap disiplin kerja, khususnya pada generasi milenial. Generasi ini memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, seperti fleksibilitas, kebutuhan akan pengakuan, serta kecenderungan berpindah kerja yang tinggi jika tidak merasa puas atau dihargai. Oleh karena itu, memahami peran loyalitas dalam konteks generasi milenial menjadi penting bagi perusahaan yang ingin membangun disiplin kerja yang berkelanjutan. Maka dari itu, peneliti memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Moderasi Pada Generasi Milenial”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam konteks dunia kerja yang terus berkembang, khususnya dengan semakin dominannya kehadiran generasi milenial di lingkungan organisasi, muncul pertanyaan penting mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan mereka dalam bekerja. Salah satu hal yang menjadi perhatian adalah sejauh mana lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan serta bentuk kompensasi yang diberikan dapat mendorong peningkatan disiplin kerja generasi milenial. Penelitian ini juga mengkaji loyalitas karyawan yang turut berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja, khususnya pada generasi milenial yang memiliki karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dari generasi sebelumnya.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti kemudian menentukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Generasi Milenial di lingkungan kerja saat ini?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Generasi Milenial di lingkungan kerja saat ini?
3. Apakah loyalitas karyawan terbukti dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Generasi Milenial?
4. Apakah loyalitas karyawan terbukti dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada Generasi Milenial?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti kemudian menentukan tujuan penelitian yaitu, untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Generasi Milenial di lingkungan kerja saat ini.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada Generasi Milenial di lingkungan kerja saat ini.
3. Mengetahui dan menganalisis peran loyalitas kerja dalam memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Generasi Milenial.
4. Mengetahui dan menganalisis peran loyalitas kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada Generasi Milenial.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan dapat member manfaat sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori organisasi dengan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja di antara Generasi Milenial. Selain itu juga dapat menyumbang data empiris yang berharga untuk memperkaya teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap perilaku kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi manajer sumber daya manusia dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mempromosikan disiplin kerja yang tinggi di kalangan karyawan Generasi Milenial. Selain juga dapat membantu organisasi meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung nilai dan preferensi Generasi Milenial, serta membantu dalam adaptasi strategis terhadap dinamika generasional yang terus berubah di pasar kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nasution (2020), lingkungan kerja meliputi aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, kebisingan, hubungan antarpegawai, dan struktur organisasi, yang semuanya dapat memengaruhi semangat kerja dan efisiensi karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres, menurunkan motivasi, dan menghambat kinerja.

Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup aspek non-fisik seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi antar individu, serta dukungan emosional di tempat kerja. Rijasawitri & Suana (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat secara psikologis akan mendorong keterlibatan dan kepuasan kerja, serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan kata lain, lingkungan kerja tidak hanya berdampak pada hasil kerja, tetapi juga pada kualitas hidup karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan pengelolaan lingkungan kerja secara holistik agar dapat menciptakan suasana kerja yang produktif, harmonis, dan berkelanjutan.

Astuti & Wulandari *et al.* (2020) menerangkan dalam bekerja lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* karyawan dalam bekerja. Fenomena hubungan kerja dan komunikasi yang terjadi di dalam ruang lingkup perusahaan antar rekan kerja terjalin dengan harmonis, koordinasi dalam pengerjaan tugas antar rekan kerja kurang maksimal dan tidak berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi fisik yang ada di tempat kerja yang secara langsung memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Menurut Schilleci (2023), lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti pencahayaan, suhu ruangan, ventilasi, kebisingan, tata letak ruang kerja, hingga kebersihan lingkungan kantor. Faktor-faktor ini berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan aman, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi serta motivasi kerja karyawan. Lingkungan fisik yang tidak memadai dapat menimbulkan gangguan kesehatan, kelelahan, dan menurunkan konsentrasi, sehingga berdampak negatif pada kinerja individu maupun tim. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan penataan dan pemeliharaan lingkungan kerja fisik secara optimal.

Selain aspek kenyamanan, lingkungan kerja fisik juga berfungsi sebagai representasi komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya. Menurut Zhenjing *et al.* (2022), karyawan akan merasa dihargai apabila lingkungan kerja mereka dirancang dengan memperhatikan keamanan, ergonomi, dan keindahan,

yang pada akhirnya menciptakan rasa memiliki terhadap tempat kerja. Lingkungan yang tertata baik dapat memperkuat citra positif perusahaan di mata karyawan dan mendorong loyalitas mereka. Dalam konteks ini, perencanaan ruang kerja yang efektif bukan hanya berorientasi pada fungsionalitas, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan emosional dari para pekerja. Maka, penyediaan lingkungan kerja fisik yang baik merupakan investasi jangka panjang dalam mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Dua jenis item tempat kerja ialah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Ada enam item di lingkungan fisik, dan ada dua item di lingkungan non fisik, hal ini disampaikan oleh Sudaryo *et al.* (2018). Berikut ini ialah item lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan

Pencahayaan merupakan elemen ruang yang sangat penting karena dapat menunjang kelancaran pekerjaan di kantor. Pencahayaan yang cukup akan meningkatkan semangat kerja karyawan, membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan benar, mengurangi kelelahan mata yang diakibatkan kelelahan pada mata akibat cahaya yang kurang, serta meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Pewarnaan.

Bagi yang melihatnya, perpaduan warna yang tepat bisa membuatnya menyenangkan. Akibatnya, hal ini akan berpengaruh pada karyawan itu sendiri serta menginspirasi mereka untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja.

3. Kebersihan.

Kebersihan di setiap ruangan kantor sangat penting untuk kesehatan karyawan. Karyawan akan dapat bekerja seefisien mungkin di tempat kerja yang bersih sehingga menumbuhkan rasa tenang.

4. Pertukaran Udara.

Manusia, seperti semua makhluk hidup lainnya, membutuhkan udara bersih yang nyaman. Komposisi kimiawi udara yang bersih dan nyaman sangat baik, serta suhu dan kelembapan tidak menghalangi nafas atau kesegaran tubuh.

5. Suara / Kebisingan.

Secara alami, akan ada kebisingan yang berasal dari peralatan kantor saat bekerja di kantor. Di luar kantor, kebisingan juga dihasilkan selain di dalam gedung. Kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dapat dihalangi atau bahkan dihilangkan oleh kebisingan latar belakang, yang dapat dengan cepat menyebabkan kelelahan, kemarahan, dan penurunan produktivitas atau keluaran. Persaingan kantor dapat mengurangi kebisingan seminimal mungkin jika mereka menyadari konsekuensinya. Pengendalian dan pengaturan kebisingan di tempat kerja diperlukan untuk menjaga kepekaan pendengaran.

6. Keamanan.

Ketika seorang karyawan berada di lingkungan kantor, keamanan barang miliknya termasuk dalam keamanan. Misalnya, mayoritas pekerja kantoran membawa mobil, sepeda, dan sepeda motor sendiri. Sedangkan, item lingkungan non fisik yaitu :

- a. Hubungan yang harmonis.

Dalam sebuah organisasi atau bisnis, hubungan yang harmonis adalah jenis hubungan antara dua orang. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kerjanya jika terjalin hubungan yang harmonis.

b. Kesempatan untuk maju.

Karyawan menempatkan nilai tinggi pada peluang untuk maju. Karena ini adalah kesempatan luar biasa bagi karyawan yang unggul dalam pekerjaannya untuk maju dalam kariernya.

2.1.2 Kompensasi

Menurut Nawawi (2016), Kompensasi merupakan penghargaan kepada karyawan yang sudah menyerahkan kontribusinya untuk merealisasikan tujuan perusahaan lewat kegiatan yaitu bekerja. Hal ini ditambahkan oleh Dunggio *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi atau Perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan dengan sistem yang baik dan dengan metode yang secara rasional dapat menciptakan kepuasan dan kesesuaian dengan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Konsep kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada Perusahaan (Rahayu & Juhaeti, 2022). Menurut Rahmadani *et al.* (2023), imbalan dapat berupa uang, barang-barang, atau fasilitas langsung maupun tidak langsung. Contohnya termasuk gaji pokok, bonus,

tunjangan karyawan dan penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas pencapaian tertentu. Iptian *et al.* (2020), menambahkan dengan kata lain, kompensasi bukan hanya pada aspek finansial, tetapi juga segala bentuk pengakuan dan manfaat yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka.

Sedangkan menurut Perkasa & Ajis (2019), kompensasi yakni salah satu cara yang paling efektif bagi Departemen SDM agar dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu Kudratul Alam & Sarpan (2024), menyatakan bahwa kompensasi tidak hanya berdampak positif pada kinerja individu, tetapi juga memperkuat semangat kolaborasi dan komitmen terhadap mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Menurut Kasmir (2018), adanya kompensasi akan membuat karyawan merasa senang sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Dengan demikian, kompensasi yang tepat adalah investasi yang strategis bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi. Terdapat dua item kompensasi menurut Fahraini & Syarif (2022), yakni :

1. Kompensasi Langsung dimana insentif dibayarkan waktu yang selalu tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung merupakan imbalan diluar gaji pokok.

Item-item kompensasi antara lain: Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Upah merupakan uang yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbal jasa berdasarkan jam kerja. Insentif merupakan imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang melebihi standar. Tunjangan merupakan kompensasi tertentu sebagai imbalan atas kinerja karyawan. Fasilitas merupakan kompensasi dalam bentuk non finansial yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya (Hasibuan, 2017).

Manfaat pemberian kompensasi sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif antara karyawan dan perusahaan. Kompensasi yang adil dan layak mampu meningkatkan motivasi kerja serta mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan loyal terhadap organisasi. Menurut Fulmer *et al.* (2023) kompensasi yang memadai akan memberikan dorongan moral dan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Selain itu, Sorn *et al.* (2023) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat memperkecil tingkat *turnover* dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, manfaat kompensasi tidak hanya dirasakan oleh karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang dirancang secara strategis dapat berfungsi sebagai alat untuk memastikan bahwa perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Fulmer *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa tujuan utama kompensasi adalah untuk menarik tenaga kerja yang berkualitas serta mempertahankannya dalam jangka panjang. Sementara itu, Fanning & Hickel

(2023) juga menekankan bahwa kompensasi bertujuan untuk memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang tidak dapat diabaikan.

Besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari aspek internal maupun eksternal perusahaan. Menurut Syihabudin et al. (2024), beberapa faktor utama yang mempengaruhi besaran kompensasi antara lain:

1. Tingkat pendidikan dan keterampilan karyawan, di mana semakin tinggi kualifikasi, maka semakin besar kompensasi yang layak diterima
2. Pengalaman dan masa kerja, karena karyawan yang telah lama bekerja umumnya memperoleh kompensasi lebih tinggi;
3. Tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan, posisi manajerial biasanya memiliki imbalan lebih besar dibanding posisi operasional; dan
4. kemampuan finansial perusahaan, yang menentukan sejauh mana perusahaan mampu memberikan kompensasi secara kompetitif.

Selain itu, menurut Norman et al. (2021), faktor eksternal seperti tingkat upah pasar, regulasi pemerintah, dan kondisi ekonomi nasional juga turut menentukan besaran kompensasi yang adil dan sesuai standar industri. Oleh karena itu, penetapan kompensasi harus mempertimbangkan kombinasi faktor-faktor tersebut agar mampu memenuhi prinsip keadilan, daya saing, dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Kazan & Gumus (2013), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan kompensasi. Kedisiplinan merupakan hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Disiplin kerja menurut Efendi *et al.* (2020) adalah perilaku individu yang dapat mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja menurut Franklin & Pagan (2006), yakni suatu kepatuhan pada saat menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan aturan dan standar dari Perusahaan. Selanjutnya, ditambahkan oleh Helmi (1996), bahwa disiplin kerja merupakan perilaku dan sikap seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan aturan dan standar organisasi. Disiplin adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi, hal ini disampaikan oleh Martono & Aspiyah (2016). Adapun pendapat Guffey & Helms (2001), disiplin kerja adalah proses seseorang dalam mengendalikan perilakunya dalam menaati aturan dan meningkatkan kualitas kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan harmonis. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan (Asrianto *et al.*, 2025). Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu, menjaga

kualitas kerja, serta menghargai tanggung jawabnya. Hal ini pada akhirnya mendukung pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2014), disiplin kerja yang baik mencerminkan adanya kesadaran dan tanggung jawab dari individu untuk mengikuti norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi, sehingga menciptakan kestabilan dan keteraturan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Tanpa adanya disiplin, potensi terjadinya penyimpangan perilaku kerja, keterlambatan, kelalaian, bahkan konflik antarpegawai menjadi lebih besar, yang pada akhirnya merugikan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja yang terjaga dengan baik memberikan berbagai manfaat nyata bagi perusahaan, antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas : Karyawan yang disiplin akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan kualitas yang konsisten.
2. Mengurangi tingkat kesalahan dan kelalaian : Disiplin membantu karyawan lebih teliti dan patuh terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif : Dengan adanya keteraturan, komunikasi dan kerja sama antaranggota tim menjadi lebih efektif.
4. Menumbuhkan budaya kerja profesional : Disiplin mendorong karyawan untuk bertanggung jawab dan menjaga etika dalam bekerja.
5. Meminimalkan konflik dan pelanggaran : Kepatuhan terhadap peraturan membantu mengurangi terjadinya sengketa internal maupun eksternal.
6. Mendukung pencapaian tujuan organisasi : Disiplin mempercepat proses kerja dan memastikan seluruh aktivitas berjalan sesuai arah strategis perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014), disiplin kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai item :

1. Ketepatan Waktu, tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang.
2. Tingkat Kesetiaan / Kepatuhan pada peraturan Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
4. Tanggung jawab Tanggung jawab dalam pekerjaan meliputi : melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, keberanian menerima resiko.

Sedangkan item disiplin kerja yang dijelaskan oleh Sinungan (2005) adalah Kehadiran, Sikap dan Perilaku, serta Tanggung Jawab. Adapun item menurut Saleh & Utomo (2018) yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja. Tambahan item selanjutnya dari Efendi *et al.* (2020) mengatakan disiplin kerja adalah sebagai

berikut : Ketepatan waktu, Cara penggunaan peralatan kerja, Tanggung jawab dan Kepatuhan terhadap aturan kerja.

2.1.4 Loyalitas Karyawan

Menurut Chuanbao (2015) menyatakan bahwa Loyalitas kerja merupakan suatu ukuran dari hasil kerja atau loyalitas seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan item dari loyalitas karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai loyalitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Kemudian Campbell (2015) menambahkan bahwa loyalitas kerja adalah kemampuan seorang pekerja untuk mencapai target pekerjaannya dengan beberapa peralatan, teknologi dan prosedur yang telah disediakan. Dilihat dari beberapa pengertian tersebut dapat didefinisikan bahwa loyalitas adalah kesetiaan dan usaha maksimal dari karyawan dalam bekerja di suatu Perusahaan (Waskito & Sari, 2022). Ketika dukungan dari organisasi dirasakan kuat, karyawan cenderung menunjukkan tingkat loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi.

Menurut Eisenberger *et al.* (1986) mengembangkan konsep Perceived Organizational Support (POS) yang mengacu pada pandangan karyawan tentang sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan kebutuhan mereka. Konsep ini menyoroti bahwa karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung memiliki peran loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tersebut. POS dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam lingkungan kerja seperti kebijakan organisasi, sosial yang mendukung, dan ketersediaan sumber daya. POS tidak terbentuk secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh

berbagai faktor dalam lingkungan kerja, seperti kebijakan yang berpihak pada karyawan, hubungan sosial yang mendukung, serta ketersediaan sumber daya yang memadai. Dengan memperhatikan elemen-elemen ini, organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan.

Menurut Dunette (2016) menyatakan bahwa terdapat faktor – faktor yang memengaruhi loyalitas kerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merujuk pada karakteristik atau sifat alami yang dimiliki oleh karyawan sejak awal mereka bergabung dengan tempat kerja. Contohnya termasuk usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, prestasi yang dicapai, ras, dan berbagai sifat kepribadian yang dimiliki karyawan. Sedangkan faktor ekstrinsik mencakup semua hal atau kondisi yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan interpersonal antar karyawan, dan sistem penggajian yang diterapkan di tempat kerja. Contoh faktor ekstrinsik berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas Putra & Sriathi (2019). Berikut ini merupakan Item loyalitas menurut Nawawi (2013) adalah sebagai berikut :

1. Taat pada peraturan yaitu karyawan wajib mengikuti peraturan yang ada.
2. Memiliki tanggung jawab pada Perusahaan yaitu tanggung jawab yang telah diberikan oleh Perusahaan.
3. Kemauan untuk bekerja sama yaitu kondisi dimana rekan kerja dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Rasa memiliki terhadap keberadaan perusahaan yaitu rasa yang memiliki karyawan terhadap segala keberadaan perkembangan yang terjadi di Perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi yang harmonis di perusahaan yaitu kondisi hubungan antar pekerja di Perusahaan.

2.2 Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

2.2.1 Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Aprianti (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Lambitu, Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel probability sampling melalui metode simple random sampling, sehingga diperoleh sampel sebanyak 35 responden. Instrumen pengumpulan data disusun menggunakan skala Likert dengan lima tingkat jawaban. Teknik analisis data yang digunakan meliputi regresi linear sederhana dan uji t, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar $4,648 > t\text{-tabel } 2,034$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hubungan yang positif antara kedua variabel mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, maka tingkat disiplin kerja pegawai juga cenderung meningkat.

Hal ini diperkuat oleh Penelitian Waskito & Wulandari (2022), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang terdiri dari 100 karyawan bagian produksi dijadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (SmartPLS 3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, namun tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja terbukti memiliki peran mediasi yang signifikan dan positif dalam menjembatani pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, Penelitian Thein et al. (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, pada pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Malaka. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sensus terhadap seluruh populasi, yaitu sebanyak 32 pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh sangat kuat terhadap disiplin kerja (Y), yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,915 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,838. Sementara itu, analisis

terhadap variabel komitmen (X2) juga menunjukkan pengaruh yang sangat kuat terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,945 dan koefisien determinasi sebesar 0,838. Selanjutnya, hasil analisis regresi linier berganda terhadap variabel lingkungan kerja (X1) dan komitmen (X2) secara simultan menunjukkan korelasi yang sangat kuat terhadap disiplin kerja (Y), dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,948 dan nilai R square sebesar 0,899. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

Lebih lanjut, penelitian oleh Zysman & Costinot (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 1,959 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,045, dan nilai signifikansi sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan. Sementara itu, pada variabel lain yaitu Beban Kerja, nilai t hitung sebesar 1,023 lebih kecil dari t tabel 2,045, dan nilai signifikansi sebesar 0,315 > 0,05, sehingga hipotesis kedua juga ditolak, yang berarti Beban Kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Namun, dalam pengujian simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 10,247 lebih besar dari F tabel 3,34 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis keempat diterima, menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan. Dengan demikian, meskipun secara parsial tidak signifikan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara

simultan tetap memberikan kontribusi terhadap pembentukan disiplin kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Basalamah & As'ad (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dosen manajemen di perguruan tinggi swasta di Kota Makassar. Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori, dengan jumlah sampel sebanyak 105 orang dosen manajemen yang dipilih melalui teknik purposive random sampling. Penelitian ini dilaksanakan pada Februari 2020 hingga Mei 2020, dan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja juga terbukti berperan penting dalam mendorong kedisiplinan kerja dosen. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mendorong dosen untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Universitas dan program studi perlu meningkatkan item-item dalam lingkungan kerja, seperti kenyamanan fisik, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari pimpinan, agar tercipta kondisi kerja yang mampu meningkatkan disiplin kerja dosen secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan studi empiris sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik bukan hanya berdampak pada kepuasan, tetapi juga memperkuat kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas harian.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, dan relevan untuk diteliti lebih lanjut khususnya pada generasi milenial. Generasi ini dikenal memiliki

karakteristik unik yang sangat responsif terhadap lingkungan kerja, termasuk kebutuhan akan kenyamanan, fleksibilitas, dan suasana kerja yang suportif. Mereka juga lebih kritis terhadap sistem yang tidak adil dan cepat kehilangan motivasi jika merasa tidak didukung secara optimal oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu, meneliti bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kedisiplinan generasi milenial akan memberikan pemahaman yang lebih dalam bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan berorientasi pada hasil. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian yaitu:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Generasi Milenial

2.2.2 Kompensasi dan Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Husain (2020) bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Strategic Pestcontrol, Tebet, Jakarta Selatan. Menggunakan pendekatan deskriptif asosiatif kuantitatif dengan metode sensus terhadap 57 karyawan, data dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, serta uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,896, koefisien korelasi 0,915, dan koefisien determinasi 83,7%. Uji t juga menunjukkan signifikansi pada tingkat $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa kompensasi yang memadai berkontribusi besar dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Ivano & Susanti (2023) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh kompensasi dan kepemimpinan, baik secara simultan maupun parsial, terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, di mana respondennya adalah seluruh pegawai di instansi tersebut. Teknik penentuan sampel menggunakan metode Total Sampling, sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 77 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja baik secara bersama-sama maupun terpisah. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Putra (2022) dilakukan pada CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru dengan populasi sebanyak 33 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, kecuali penulis, sehingga jumlah sampel berjumlah 32 orang. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $4,117 > t$ tabel $2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Cui & Zysman (2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5.399 yang lebih besar dari t tabel

sebesar 1.685 pada taraf signifikansi 5%, serta nilai signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, yang berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerja para dokter dan perawat. Kompensasi yang adil dan sesuai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, loyalitas, serta meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan jadwal kerja. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya menjadi bentuk penghargaan terhadap kontribusi pegawai, tetapi juga menjadi faktor penentu dalam membentuk sikap disiplin kerja yang tinggi.

Penelitian oleh Samak et al. (2022) bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Buru. Dengan metode kuantitatif dan teknik sensus pada 54 ASN, hasil menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai signifikansi 0,010 dan $t_{hitung} 2,672 > t_{tabel} 1,67356$. Jika difokuskan pada hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja, temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang layak dapat meningkatkan disiplin kerja. Pegawai yang merasa imbalannya sepadan dengan tanggung jawabnya cenderung lebih patuh terhadap aturan, menunjukkan loyalitas, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Dengan demikian, kompensasi yang adil menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk disiplin kerja yang baik di lingkungan organisasi.

Kompensasi yang adil, layak, dan proporsional merupakan salah satu kunci penting dalam membentuk dan menjaga disiplin kerja karyawan. Relevansi topik

ini untuk diteliti pada generasi milenial sangat besar, mengingat milenial dikenal sebagai generasi yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap penghargaan kerja yang adil dan transparan. Mereka cenderung lebih responsif terhadap sistem kompensasi yang dinilai seimbang dengan beban kerja dan pencapaian, serta lebih cepat kehilangan motivasi apabila merasa kurang dihargai. Oleh karena itu, memahami pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja milenial dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian yaitu:

H2 : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Generasi Milenial

2.2.3 Loyalitas Karyawan terhadap Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Candana et al. (2020) bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel moderasi. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan penyebaran kuesioner kepada 137 karyawan sebagai populasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja (X), disiplin kerja (Y), dan loyalitas karyawan (M) sebagai variabel moderasi. Analisis data menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (SmartPLS). Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap disiplin kerja. Namun, ketika dimoderasi oleh loyalitas karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menjadi signifikan. Temuan ini

menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memperkuat hubungan antara kualitas lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Dengan demikian, loyalitas karyawan berperan penting dalam meningkatkan dampak positif lingkungan kerja terhadap perilaku disiplin di tempat kerja.

Lebih lanjut, penelitian oleh Laili & Irbayuni (2022) bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan divisi produksi di PT Magnesium Gosari International Gresik dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang telah disusun berdasarkan variabel penelitian. Lingkungan kerja ditetapkan sebagai variabel independen (X), disiplin kerja sebagai variabel dependen (Y), dan loyalitas karyawan sebagai variabel moderasi (M). Teknik analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk mengukur pengaruh langsung maupun interaksi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak secara langsung berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Namun, ketika dimoderasi oleh loyalitas karyawan, hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi lebih kuat dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2023) dilakukan di Mitra 10 Cibubur dan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel moderasi. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

tetap Mitra 10 Cibubur yang berjumlah 100 orang, terdiri dari 69 laki-laki dan 31 perempuan. Pengujian data dilakukan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) untuk menganalisis hubungan langsung dan interaksi moderasi antar variabel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, variabel terikatnya adalah disiplin kerja, sedangkan loyalitas karyawan ditetapkan sebagai variabel moderasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, namun pengaruh tersebut menjadi lebih kuat dan signifikan ketika dimoderasi oleh loyalitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan memperkuat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap tingkat disiplin kerja, sehingga loyalitas berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara kondisi kerja dan kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja.

Loyalitas karyawan merupakan faktor penting yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Topik ini sangat relevan untuk diteliti dalam konteks generasi milenial, karena generasi ini dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap suasana kerja yang nyaman, bermakna, dan mendukung keseimbangan hidup. Loyalitas mereka tidak hanya bergantung pada kompensasi, tetapi juga pada nilai-nilai perusahaan dan bagaimana perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif. Dengan memahami peran loyalitas sebagai pemoderasi, organisasi dapat merancang strategi lingkungan kerja yang tidak hanya memadai secara fisik tetapi juga mampu membangun keterikatan emosional, yang pada akhirnya meningkatkan kedisiplinan kerja generasi milenial.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian yaitu:

H3 : Loyalitas karyawan dapat memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

2.2.4 Loyalitas Karyawan terhadap Kompensasi dan Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Bella et al. (2023) menganalisis bahwa untuk mencapai kinerja optimal perangkat desa, diperlukan berbagai faktor pendukung, di antaranya adalah disiplin kerja, kompensasi, dan loyalitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kecamatan Manna, Kabupaten Bengkulu Selatan, dengan loyalitas sebagai variabel moderasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Namun, pengaruh ini menjadi lebih signifikan ketika dimoderasi oleh loyalitas karyawan. Loyalitas memperkuat hubungan antara pemberian kompensasi dan tingkat kedisiplinan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas perangkat desa, maka semakin besar pula pengaruh kompensasi terhadap peningkatan disiplin kerja. Dengan demikian, loyalitas berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat dampak kompensasi terhadap perilaku disipliner perangkat desa.

Lebih lanjut, penelitian oleh Utomo & Septiyani (2025) bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan dengan loyalitas sebagai variabel moderasi pada PT Dwi Format Mandiri. Penelitian ini

menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian berupa kuesioner, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Namun, ketika loyalitas karyawan dimasukkan sebagai variabel moderasi, hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja menjadi lebih kuat dan signifikan. Artinya, loyalitas karyawan memperkuat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja, di mana karyawan yang loyal cenderung merespons pemberian kompensasi dengan peningkatan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Dengan demikian, loyalitas berperan penting sebagai moderator yang memperkuat hubungan positif antara kompensasi dan kedisiplinan dalam lingkungan kerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ginting et al. (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja ASN. Namun, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Loyalitas kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, serta berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa loyalitas kerja berperan sebagai variabel moderasi. Artinya, ketika pegawai memiliki loyalitas kerja yang tinggi, pengaruh kompensasi terhadap peningkatan disiplin kerja menjadi lebih kuat. Sebaliknya, jika loyalitas rendah, maka meskipun kompensasi diberikan, dampaknya terhadap disiplin kerja menjadi

tidak optimal. Dengan demikian, loyalitas kerja memperkuat hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja di lingkungan organisasi.

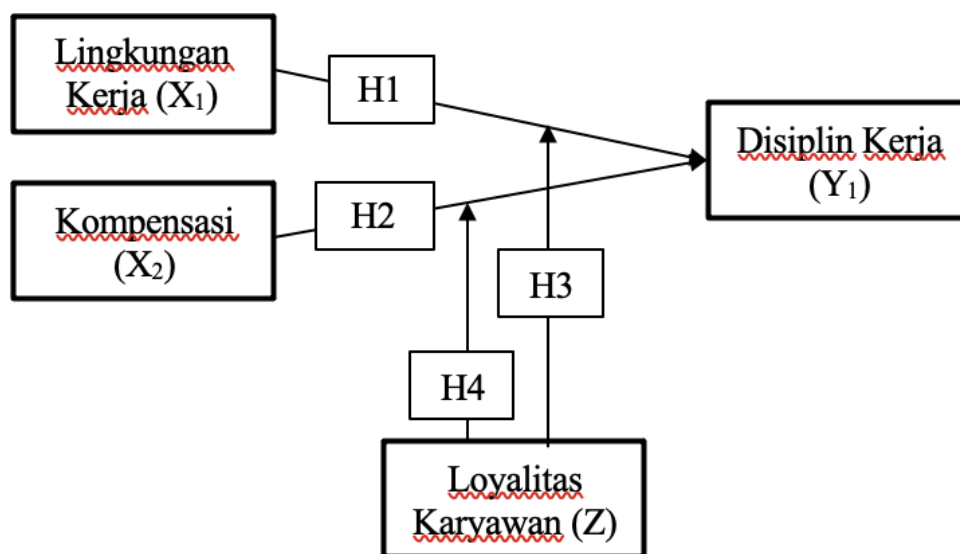
Dalam konteks ini, loyalitas berfungsi sebagai variabel pemoderasi karena mampu memperkuat efek kompensasi terhadap disiplin kerja (Hidayati et al. 2018). Karyawan yang loyal akan melihat kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya, sehingga mereka lebih terdorong untuk memberikan perilaku kerja yang sesuai dengan standar perusahaan, termasuk dalam hal kedisiplinan. Tanpa loyalitas, kompensasi bisa saja dianggap sekadar transaksi kerja, sehingga tidak berdampak maksimal terhadap perilaku disiplin. Oleh karena itu, organisasi perlu menumbuhkan loyalitas agar setiap bentuk penghargaan, termasuk kompensasi, dapat memunculkan dampak yang optimal dalam membentuk disiplin kerja karyawan (Demvanty et al., 2024).

Loyalitas karyawan memperkuat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karena karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menghargai setiap bentuk penghargaan dengan menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik dan patuh. Relevansi topik ini untuk generasi milenial sangat tinggi, mengingat generasi ini tidak hanya menilai kompensasi dari segi nominal, tetapi juga mengaitkannya dengan rasa dihargai dan kepercayaan perusahaan. Dengan memahami loyalitas sebagai pemoderasi, perusahaan dapat merancang skema kompensasi yang tidak hanya kompetitif, tetapi juga mampu membangun keterikatan emosional untuk meningkatkan kedisiplinan kerja generasi milenial secara berkelanjutan. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian yaitu:

H4 : Loyalitas karyawan dapat memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

2.3 Kerangka Penelitian

Dalam pembahasan yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat dibuat kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari uraian perumusan hipotesis dan kerangka penelitian diatas, berikut beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

3. Loyalitas Karyawan dapat memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan
4. Loyalitas Karyawan dapat memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, jenis penelitian yang digunakan dalam tugas akhir ini adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Skinner & Dancis (2020) menjelaskan bahwa *explanatory research* untuk menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti.

Kemudian pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Ghozali (2018) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Yusuf (2020) mendefinisikan pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian dengan pengumpulan jenis data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan teknik statistik. Menurut Hermawan & Yusran (2021) adalah pendekatan dalam penelitian berdasarkan objeknya yaitu berupa data kuantitatif dengan metode pengujian statistik.

Dalam penelitian ini, informasi akan dikumpulkan melalui pembagian kuesioner kepada sampel penelitian yang sudah penulis tentukan kriterianya.

Kuesioner menurut Ghozali (2018) adalah metode pengumpulan informasi yang efektif apabila peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dan diketahui apa yang diharapkan dari responden. Selanjutnya pendapat menurut Walliman (2021) kuesioner yaitu jenis pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.2 Unit Analisis, Populasi & Sampel Penelitian

3.2.1 Unit Analisis Penelitian

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Milenial dengan rentang usia 29 hingga 44 tahun (kelahiran 1981–1996) yang bekerja di sektor formal, baik di perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Penentuan unit analisis individu didasarkan pada fokus utama penelitian yang menilai persepsi, sikap, dan perilaku personal terhadap lingkungan kerja, kompensasi, loyalitas, dan disiplin kerja. Responden dipilih secara *purposive* berdasarkan kriteria tertentu, yakni telah bekerja minimal satu tahun dan berada dalam sistem kerja yang terstruktur, sehingga memungkinkan mereka untuk memberikan penilaian yang relevan sesuai dengan fokus variabel penelitian. Walliman (2021) mendefinisikan bahwa unit analisis individu digunakan ketika penelitian bertujuan mengeksplorasi variabel yang bersifat personal dan terukur berdasarkan tanggapan individu sebagai subjek penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh berasal dari persepsi dan pengalaman kerja masing-masing responden, bukan dari kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

3.2.2 Populasi Penelitian

Menurut Verma *et al.* (2024) populasi merupakan keseluruhan (Universum) subjek penelitian, namun tidak terbatas manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, peristiwa, nilai dan sikap terhadap kehidupan. Lebih lanjut, Verma *et al.* (2024) juga menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah subjek yang akan diamati atau diteliti. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa popilis bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, melainkan meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan laki-laki atau perempuan usia 29-44 tahun atau kelahiran 1981-1996 yang biasa disebut Generasi Milenial yang dimana sudah pernah atau sedang bekerja di sektor formal baik perusahaan swasta atau instansi pemerintah.

3.2.3 Sampel Penelitian

Menurut Ghazali (2018) sampel merupakan suatu populasi yang dapat mewakili populasi lainnya sesuai dengan karakteristiknya. Lebih lanjut, Walliman (2021) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Sehingga sampel termasuk populasi yang diambil beberapa sebagai bahan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara sengaja berdasarkan pertimbangan dan tujuan tertentu, di mana responden dipilih karena dianggap memiliki informasi yang relevan dan sesuai dengan fokus penelitian (Ghozali 2018). Dalam konteks penelitian ini, responden yang dipilih merupakan individu

yang memenuhi kriteria tertentu sebagai bagian dari Angkatan Kerja Generasi Milenial.

Tiga kriteria khusus yang digunakan dalam pemilihan responden adalah sebagai berikut:

1. Berusia antara 29 hingga 44 tahun, sesuai dengan kategori usia Generasi Milenial menurut klasifikasi Badan Pusat Statistik (BPS).
2. Telah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan, sehingga memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai lingkungan kerja, kompensasi, dan menunjukkan pola disiplin kerja.
3. Bekerja di sektor formal (perusahaan swasta atau instansi pemerintah) yang memiliki sistem kerja yang terstruktur dan adanya kebijakan terkait disiplin serta kompensasi.

Proses pemilihan sampel dilakukan secara terarah untuk memastikan bahwa responden yang dipilih benar-benar relevan dan mampu memberikan jawaban yang sesuai dengan item variabel penelitian. Pendekatan ini bertujuan agar data yang diperoleh memiliki validitas dan reliabilitas tinggi, sehingga hasil analisis dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel secara tepat. Sesuai dengan rekomendasi Hair *et al.* (2021), ukuran sampel ditentukan berdasarkan jumlah item variabel yang dikalikan dengan angka minimal lima hingga maksimal sepuluh, guna memastikan jumlah sampel yang memadai untuk analisis statistik yang akurat dan representatif.

Sampel = (jumlah item + jumlah variabel) x 6

$$= (20+4) \times 6$$

$$= 24 \times 6$$

$$= 144$$

Berdasarkan perhitungan ukuran sampel dengan mengacu pada jumlah item variabel yang diteliti, jumlah responden yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 144 sampel. Jumlah ini dipilih agar data yang diperoleh cukup representatif dan memenuhi syarat validitas serta reliabilitas untuk analisis statistik. Peneliti akan mengumpulkan data dari 150 responden yang dipilih berdasarkan kriteria di atas untuk memastikan kesesuaian dengan fokus penelitian, yaitu meneliti pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja dengan loyalitas karyawan sebagai variabel moderasi pada generasi milenial.

3.3 Definisi Operasional Variabel dan Item

Menurut Anshori & Iswati (2019) definisi operasional yakni mengembangkan definisi yang jelas dan spesifik untuk mengenai variabel dalam sebuah penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada empat, yaitu Independen, Dependen dan Variabel Moderasi. Variabel Independen yang digunakan adalah Lingkungan Kerja dan Kompensasi, Variabel Dependen yang digunakan adalah Disiplin Kerja, dan Variabel Moderasi yang digunakan adalah Loyalitas Karyawan.

Tabel 3. 1
Definisi Operasional dan Item Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Item
Lingkungan Kerja (Sudaryo <i>et al.</i> 2018)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.	<p>Lingkungan Kerja Fisik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penerangan • Pewarnaan • Kebersihan • Pertukaran Udara • Suara/Kebisingan • Keamanan <p>Lingkungan Kerja Non Fisik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan Kerja yang Harmonis • Kesempatan untuk Maju
Kompensasi (Hasibuan, 2017)	Kompensasi merupakan keseluruhan pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Upah • Insentif • Tunjangan • Fasilitas

	diberikan oleh karyawan terhadap organisasi atau Perusahaan.	
Disiplin Kerja (Sinungan, 2005)	Disiplin kerja adalah perilaku individu yang dapat mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran • Sikap dan Perilaku • Tanggung Jawab
Loyalitas Karyawan (Nawawi, 2013)	Loyalitas adalah kesetiaan dan usaha maksimal dari karyawan dalam bekerja di suatu Perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Taat pada peraturan • Memiliki tanggung jawab • Kemauan untuk bekerja • Hubungan antar pribadi

Tabel 3. 2
Desain Kuesioner Penelitian

Kode	Item	Item Kuesioner
Lingkungan Kerja		
PWE1	Penerangan	Saya merasa pencahayaan di tempat kerja saya sudah memadai untuk mendukung pekerjaan.
PWE2	Pewarnaan	Saya merasa warna ruangan kerja di perusahaan ini menciptakan suasana kerja yang nyaman.
PWE3	Kebersihan	Saya merasa lingkungan kerja di Perusahaan ini selalu terjaga kebersihannya.
PWE4	Pertukaran Udara	Saya merasa sirkulasi udara di ruang kerja cukup baik dan mendukung kenyamanan.
PWE5	Suara/Kebisingan	Saya merasa tingkat kebisingan di tempat kerja masih dalam batas yang wajar.
PWE6	Keamanan	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan perusahaan ini.
NPWE1	Hubungan Kerja yang Harmonis	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan.
NPWE2	Kesempatan Untuk Maju	Saya merasa perusahaan ini memberikan saya kesempatan untuk berkembang dan maju.
Kompensasi		
C1	Gaji	Saya merasa gaji dan upah yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.

C2	Upah	Saya merasa gaji dan upah yang diberikan perusahaan ini sudah adil dan layak.
C3	Insentif	Saya merasa insentif yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.
C4	Tunjangan	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan ini membantu kesejahteraan saya.
C5	Fasilitas	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan ini mendukung produktivitas saya.
Disiplin Kerja		
WD1	Kehadiran	Saya merasa termotivasi untuk hadir tepat waktu setiap hari kerja.
WD2	Sikap dan Perilaku	Saya merasa mampu menjaga sikap dan perilaku yang sesuai selama bekerja.
WD3	Tanggung Jawab	Secara konsisten saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan
Loyalitas Karyawan		
EL1	Patuh pada Aturan	Saya merasa selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan ini.
EL2	Rasa Tanggung Jawab	Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan ini.
EL3	Kemauan Untuk Bekerja	Saya merasa memiliki kemauan tinggi untuk terus bekerja di perusahaan ini.

EL4	Hubungan Antar Pribadi	Saya merasa memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan sesama karyawan.
------------	---------------------------	--

3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, yang disusun berdasarkan item-item penelitian untuk memperoleh data kuantitatif (Ghozali, 2018).

Pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner terkait dengan variabel penelitian berupa gambaran umum tentang perhatian dan pendapat responden tentang objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti agar dapat memperoleh data yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan. Kuesioner berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Kemudian terdapat alat penelitian yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan beserta pilihan jawaban yang telah dipersiapkan peneliti untuk dapat memperoleh informasi langsung dari responden yaitu kuesioner. Adapun instrumen dari penelitian ini yaitu Generasi Milenial dengan usia 29-44 tahun yang sedang atau sudah pernah bekerja di sektor formal, baik perusahaan swasta atau instansi pemerintah.

Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dalam format google forms dan disebarluaskan melalui whatsapp, line, dan media sosial lainnya. Berikut isi dari desain kuesioner penelitian yang disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. 3
Desain Bagian Kuesioner Penelitian

Bagian I	Berisi mengenai identitas responden
Bagian II	Berisi pernyataan mengenai lingkungan kerja
Bagian III	Berisi pernyataan mengenai kompensasi
Bagian IV	Berisi pernyataan mengenai disiplin kerja
Bagian V	Berisi pernyataan mengenai loyalitas karyawan

Untuk memproksi jawaban dari responden penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk menampilkan berbagai tingkatan pada setiap butir pertanyaan yang harus dijawab responden. Pada skala ini responden dapat mengekspresikan intensitas perasaan. Hal ini mengharuskan responden menjawab dengan derajat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap rangkaian pertanyaan. Skala penelitian antara lain :

Tabel 3. 4
Skala Likert Penelitian

Poin	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Cukup Setuju (CS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Penggunaan kuesioner sebagai metode pengambilan data dalam penelitian sangat membantu peneliti dalam mempercepat proses pengumpulan data di lapangan. Namun, pengumpulan data dengan kuesioner memberikan risiko dari informasi yang terkandung dalam data tersebut. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan penelitian yang harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan suatu pengukuran yang disebut uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data serta sejauh mana ketepatan alat ukur tersebut dalam mengukur yang diteliti. Pada penelitian ini digunakan 30 sampel responden untuk diuji validitas dan reliabilitas instrument penelitiannya. Dengan demikian, uji instrumental yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.1 Uji Validitas

Validitas merupakan kebenaran dan keabsahan instrument penelitian yang digunakan pada penelitian. Menurut Rajput (2020) Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen yang *valid* atau sah mempunyai *valid* yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang *valid* berarti memiliki validitas rendah. Tinggi rendahnya validitas instrumen menentukan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambar tentang validitas yang dimaksud. *Valid* tidaknya suatu item, diketahui dengan membandingkan indeks koefisien korelasi *product moment* (r hitung) dengan nilai kritis dimana r hitung dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x^2) - (\sum x)^2\}\{(n \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = jumlah skor tiap item

y = jumlah skor tiap item

n = jumlah responden

Apabila nilai koefisien korelasi (r) antara item pertanyaan dengan skor total item mempunyai taraf signifikan lebih besar sama dengan 0,3 (paling kecil 0,3). Kriteria pengujian yang digunakan adalah membandingkan angka hasil pengujian dengan angka tabel dengan dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika r hasil perhitungan positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika r hasil perhitungan negatif, serta r hasil $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Item	R hitung	R tabel	Hasil
PWE1	0.934	0.381	Valid
PWE2	0.892	0.381	Valid
PWE3	0.968	0.381	Valid

PWE4	0.512	0.381	Valid
PWE5	0.915	0.381	Valid
PWE6	0.706	0.381	Valid
NPWE1	0.921	0.381	Valid
NPWE2	0.856	0.381	Valid
C1	0.902	0.381	Valid
C2	0.577	0.381	Valid
C3	0.845	0.381	Valid
C4	0.694	0.381	Valid
C5	0.794	0.381	Valid
WD1	0.821	0.381	Valid
WD2	0.509	0.381	Valid
WD3	0.835	0.381	Valid
EL1	0.803	0.381	Valid
EL2	0.784	0.381	Valid
EL3	0.752	0.381	Valid
EL4	0.689	0.381	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Abu-Bader (2021) Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut

$$\alpha = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

α = reliabilitas alat ukur

k = jumlah item 1 pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians masing-masing item

σ_t^2 = varians total

Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel *reliable* atau tidak nilai *alpha cronbach*. Jika *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan *reliable* dan begitu juga sebaliknya jika nilai *alpha cronbach* kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan tidak *reliable*.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Environment	0.975	Reliabel
Compensation	0.964	Reliabel
Work Discipline	0.815	Reliabel
Employee Loyalty	0.795	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2025

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Analisis Deskriptif Penelitian

Penelitian ini menyajikan analisis deskriptif terhadap karakteristik demografis responden, yang mencakup kategori jenis kelamin, usia, pekerjaan, penghasilan bulanan, domisili, dan sudah berapa lama bekerja pada Perusahaan tempat ia bekerja. Analisis ini bertujuan memberikan gambaran detail mengenai profil responden sehingga dapat diketahui kesesuaian mereka dengan populasi target penelitian (Kemp *et al.*, 2018). Identitas responden dijelaskan secara sistematis berdasarkan berbagai klasifikasi, di mana distribusi jenis kelamin menunjukkan proporsi responden laki-laki dan perempuan, sedangkan kategori usia memberikan informasi mengenai kelompok umur yang paling dominan. Selain itu, latar belakang pekerjaan dianalisis untuk memahami potensi pengaruh profesi terhadap persepsi responden terkait variabel penelitian, dan domisili dipertimbangkan untuk mengkaji pengaruh sebaran geografis terhadap hasil penelitian. Selanjutnya, analisis deskriptif juga diterapkan pada item-item variabel penelitian dengan menyajikan statistik seperti nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum. Statistik ini berfungsi untuk memberikan gambaran umum pola jawaban responden terhadap variabel yang diteliti, yaitu kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan. Melalui analisis tersebut, dapat diketahui kecenderungan persepsi responden yang merupakan Angkatan kerja dalam kategori Generasi Milenial mengenai disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas responden terhadap Perusahaan tempat mereka bekerja.

3.6.2 Analisis Statistik Penelitian

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SMART PLS. Metode ini dipilih tidak hanya untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan, tetapi juga untuk menilai kelayakan model penelitian secara menyeluruh. Proses analisis terdiri dari dua tahap utama, yaitu evaluasi *outer model* dan *inner model*. Pada tahap *outer model*, fokus utama adalah menguji validitas dan reliabilitas item-item yang merepresentasikan setiap variabel dalam penelitian. Evaluasi ini dilakukan dengan mengamati nilai *loading factor*, *average variance extracted* (AVE), serta *Cronbach's Alpha* guna memastikan bahwa item memenuhi kriteria statistik yang ditentukan dalam model (Hair et al., 2019).

Selanjutnya, tahap *inner model* digunakan untuk mengkaji hubungan antar variabel dalam struktur model yang telah dirancang. Pada tahap ini, pengujian nilai *path coefficient* dilakukan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar konstruk, serta analisis koefisien determinasi (R^2) guna mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen (Hair et al., 2019). Penggunaan SMART PLS memungkinkan penelitian ini untuk mengeksplorasi dan memahami hubungan antar variabel secara mendalam dan akurat, sehingga memberikan gambaran komprehensif terkait pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan yang dimoderasi oleh loyalitas karyawan pada Generasi Milenial.

3.6.2.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau *outer model* berfungsi untuk menilai sejauh mana item yang diamati dapat menggambarkan konstruk laten secara akurat serta memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan *valid* dan *reliabel* (Hair *et al.*, 2021). Evaluasi *outer model* meliputi pengujian kekuatan item dalam menjelaskan variabilitas konstruk dan pengukuran konsistensi internal, biasanya melalui *Composite Reliability* atau *Cronbach's Alpha*. Proses ini sangat penting agar hasil analisis Structural Equation Modeling dapat dipercaya dan valid, karena keberhasilan interpretasi model sangat bergantung pada kualitas pengukuran yang dihasilkan oleh *outer model*.

3.6.2.1.1 Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen bertujuan untuk menilai seberapa erat keterkaitan antar item dalam satu konstruk, serta memastikan bahwa item-item tersebut benar-benar merepresentasikan konstruk yang dimaksud. Dalam analisis *Partial Least Squares* (PLS), validitas konvergen diuji melalui *nilai loading factor* setiap item, yang idealnya lebih dari 0,7 sebagai bukti bahwa item tersebut memiliki kontribusi yang kuat terhadap konstraknya. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) juga digunakan sebagai tolok ukur, dengan ambang minimal sebesar 0,5 untuk menunjukkan bahwa lebih dari separuh varians konstruk berhasil dijelaskan oleh item-itemnya. Jika kedua kriteria ini terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut secara valid mengukur konstruk yang sama (Hair *et al.*, 2021).

3.6.2.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dalam pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dapat dilakukan menggunakan metode Fornell-Larcker, yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model bersifat unik dan berbeda dari konstruk lainnya. Validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi konstruk tersebut terhadap konstruk lain dalam baris dan kolom yang sama (Fornell & Larcker, 1981). Ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki hubungan yang lebih kuat dengan item-itemnya sendiri. Selain itu, pendekatan *cross loading* juga digunakan untuk memperkuat pengujian validitas diskriminan, dengan cara membandingkan nilai loading masing-masing item terhadap konstruk yang diukur dan konstruk lainnya. Suatu item dinyatakan valid secara diskriminan apabila nilai loading terhadap konstruk asal lebih besar dibandingkan loading terhadap konstruk lain (Hair *et al.*, 2021), sehingga dapat dipastikan bahwa item tersebut tidak tumpang tindih dan mengukur konstruk yang sesuai secara jelas dan konsisten.

3.6.2.1.3 Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Composite reliability merupakan metode yang digunakan dalam pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) untuk mengevaluasi sejauh mana item-item dalam suatu konstruk menunjukkan konsistensi internal. Tidak seperti *Cronbach's Alpha* yang mengasumsikan bahwa semua item memiliki reliabilitas yang sama dan dapat dipengaruhi oleh jumlah item, *composite reliability* memberikan

penilaian yang lebih akurat karena mempertimbangkan bobot atau loading masing-masing item dalam membentuk konstruk laten. Perhitungan nilai ini mencerminkan seberapa besar kontribusi seluruh item terhadap konstruk yang diukur secara keseluruhan. Suatu konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *composite reliability* melebihi angka 0,70 (Hair *et al.*, 2021). Dengan demikian, ukuran ini membantu memastikan bahwa item-item tersebut secara konsisten merepresentasikan variabel yang diteliti dan hasilnya dapat dipercaya.

3.6.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model dalam SEM-PLS menggambarkan hubungan struktural antar variabel laten dalam penelitian dan digunakan untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel (Hair *et al.*, 2019). Melalui *inner model*, peneliti dapat menilai kekuatan dan arah hubungan antar konstruk serta mengukur sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen. Evaluasi *inner model* memberikan wawasan penting mengenai interaksi dan pengaruh variabel yang menjadi fokus studi.

3.6.2.2.1 Uji Kolinearitas (*VIF Inner Model*)

Pemeriksaan terhadap kolinearitas dalam model SEM PLS dilakukan untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas. Multikolinearitas muncul ketika dua atau lebih variabel independen memiliki korelasi yang sangat tinggi, sehingga dapat memengaruhi ketepatan estimasi parameter dalam model. Salah satu metode yang sering digunakan untuk menilai tingkat multikolinearitas adalah dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF

melebihi batas tertentu—biasanya 5 atau bahkan 10—hal ini menjadi indikasi bahwa multikolinearitas dalam model cukup mengganggu (Hair *et al.*, 2019). Oleh karena itu, pengujian kolinearitas dalam PLS penting untuk menjamin bahwa setiap variabel bebas berkontribusi secara unik dan tidak memiliki pengaruh yang tumpang tindih, sehingga interpretasi model tetap akurat dan dapat diandalkan.

Tabel 3. 7
Kriteria Uji VIF (*Inner Model*)

NILAI VIF	KRITERIA	KETERANGAN
≤ 3.3	Tidak ada Multikolinearitas	Nilai VIF dalam batas aman, model bebas dari masalah multikolinearitas.
3.3 – 5.0	Multikolinearitas sedang	Perlu diperhatikan, namun masih dapat ditoleransi tergantung konteks penelitian.
> 5.0	Multikolinearitas tinggi	Menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang signifikan; perlu dikoreksi.
> 10.0	Multikolinearitas sangat tinggi	Model tidak valid, perlu perbaikan struktural atau penghapusan variabel.

3.6.2.2.2 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk mengukur proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh satu atau lebih variabel independen dalam sebuah model. Dalam konteks SEM PLS, nilai *R-Square* menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan fluktuasi

atau perubahan pada variabel terikat. Nilainya berkisar antara 0 hingga 1, dengan angka yang lebih besar menandakan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang lebih kuat terhadap data yang diamati. Ghazali (2018) menyatakan bahwa nilai R-Square di atas 0,67 mencerminkan model dengan kualitas tinggi, sementara nilai di atas 0,33 dinilai sudah cukup layak. Secara keseluruhan, koefisien ini memberikan gambaran mengenai kekuatan hubungan antar variabel dalam model yang dikembangkan.

3.6.2.2.3 Predictive Relevance (Q-Square)

Q-Square (predictive relevance) adalah item yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik suatu model dalam memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen yang ada. Dalam SEM PLS, nilai ini diperoleh melalui prosedur *blindfolding*, yaitu dengan menyembunyikan sebagian data dan menguji kemampuan model dalam memperkirakannya. Jika nilai *Q-Square* lebih besar dari nol, hal ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang memadai. Hair *et al.*, (2019) menyatakan bahwa nilai *Q-Square* di atas 0,35 menandakan bahwa model tersebut memiliki relevansi prediktif yang tinggi. Pengujian ini penting karena memberikan gambaran mengenai seberapa efektif model dalam menghasilkan prediksi yang akurat dan konsisten.

3.8 Uji Hipotesis Penelitian (Path Coefficient)

Uji *path coefficient* dalam *Partial Least Squares (PLS)* digunakan untuk mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antar variabel laten dalam model struktural. *Path coefficient* atau koefisien jalur menggambarkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara

langsung maupun tidak langsung (Hair *et al.*, 2021). Nilai koefisien ini berkisar antara -1 hingga +1, di mana nilai positif menunjukkan hubungan searah dan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan. Untuk menentukan signifikansi dari koefisien jalur, biasanya dilakukan uji statistik dengan teknik *bootstrapping*, yang menghasilkan nilai t-statistik dan p-value. Jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai kritis (misalnya $>1,96$ untuk tingkat signifikansi 5%), maka hubungan tersebut dianggap signifikan. Uji ini penting untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau ditolak berdasarkan kekuatan pengaruh antar variabel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif Penelitian

Penelitian ini melibatkan 200 responden yang merupakan Karyawan Generasi Milenial yang bekerja pada usia produktif dalam rentang usia 29-45 tahun. Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian secara terperinci dengan fokus pada identitas serta karakteristik para responden yang terlibat. Melalui pendekatan deskriptif, data yang dikumpulkan dianalisis untuk memberikan gambaran yang jelas tentang profil responden, seperti usia, jenis kelamin, domisili, penghasilan per bulan serta faktor lainnya yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, sebanyak 200 responden telah dipilih dan diikutsertakan dalam proses pengumpulan data. Hasil dari analisis ini membantu peneliti memahami distribusi karakteristik responden, sehingga dapat memberikan konteks yang lebih mendalam dalam menafsirkan hasil penelitian secara keseluruhan. Dengan demikian, analisis deskriptif ini memainkan peran penting dalam menyediakan gambaran awal yang mendukung analisis lebih lanjut.

4.1.1 Analisis Deskriptif Identitas Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini difokuskan pada identifikasi karakteristik demografis responden yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, rentang usia, penghasilan per bulan dan beberapa karakteristik lainnya yang relevan untuk mengukur objek dan topik dalam penelitian ini. Tujuan dari kategorisasi ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai profil responden serta menilai kesesuaian distribusi

mereka terhadap populasi sasaran penelitian. Informasi mengenai jenis kelamin memungkinkan peneliti mengamati proporsi partisipasi antara responden laki-laki dan perempuan, sedangkan klasifikasi usia memberikan gambaran tentang dominasi kelompok umur tertentu yang berpartisipasi dalam penelitian. Sementara itu, data terkait pekerjaan bertujuan untuk mengkaji latar belakang profesional responden guna mengevaluasi keterkaitannya dengan isu penelitian yang diangkat. Melalui pendekatan ini, analisis berdasarkan persentase dari masing-masing kategori dapat digunakan untuk menilai tingkat representativitas data terhadap populasi target, sehingga mendukung validitas hasil temuan yang diperoleh.

4.1.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Sebaran Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	89 Responden	44,5%
Perempuan	111 Responden	55,5%
Total	200 Responden	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 mengenai sebaran jenis kelamin responden, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 111 orang atau sebesar 55,5%. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 89 orang atau sebesar 44,5% dari total 200 responden. Perbandingan ini menunjukkan bahwa partisipasi responden perempuan lebih dominan dibandingkan

laki-laki, yang dapat mencerminkan tingkat keterlibatan, ketertarikan, atau relevansi topik penelitian yang lebih tinggi di kalangan perempuan.

Dominasi responden perempuan ini juga dapat menjadi pertimbangan dalam menafsirkan hasil penelitian, terutama jika terdapat perbedaan preferensi, sikap, atau perilaku berdasarkan gender terhadap variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, jika data usia yang akan dianalisis lebih lanjut menunjukkan bahwa sebagian besar responden termasuk dalam rentang usia generasi milenial (29–45 tahun), maka interpretasi hasil juga perlu memperhatikan karakteristik gender dalam konteks generasi ini. Perempuan milenial di Indonesia, misalnya, dikenal lebih aktif dalam memanfaatkan teknologi digital, lebih sadar terhadap nilai-nilai sosial, serta lebih selektif dalam keputusan konsumsi, yang semuanya dapat memengaruhi arah temuan dan simpulan penelitian.

4.1.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2
Sebaran Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
<29 Tahun	0 Responden	0%
29-34 Tahun	135 Responden	67,5%
35-40 Tahun	41 Responden	20,5%
41-45 Tahun	24 Responden	12%
45 Tahun	0 Responden	0%
Total	200 Responden	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai sebaran usia responden, dapat diketahui bahwa seluruh responden berada dalam rentang usia produktif, dengan distribusi terbanyak berada pada kelompok usia 29–34 tahun sebanyak 135 responden (67,5%), diikuti oleh kelompok usia 35–40 tahun sebanyak 41 responden (20,5%), dan kelompok usia 41–45 tahun sebanyak 24 responden (12%). Tidak terdapat responden di bawah usia 29 tahun maupun di atas 45 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan individu-individu yang berada pada fase usia dewasa awal hingga pertengahan, yang umumnya memiliki stabilitas dalam hal pekerjaan, pendapatan, dan pola konsumsi.

Jika ditinjau dari perspektif demografis, seluruh responden masuk dalam kategori generasi milenial di Indonesia, yaitu individu yang saat ini berusia antara 29 hingga 45 tahun. Keterlibatan penuh dari generasi milenial dalam penelitian ini menjadi item penting bahwa temuan yang diperoleh merepresentasikan pandangan, perilaku, dan preferensi khas generasi tersebut. Generasi milenial dikenal sebagai kelompok yang terbuka terhadap teknologi, memiliki kesadaran tinggi terhadap nilai-nilai keberlanjutan dan kualitas, serta cenderung kritis dalam pengambilan keputusan.

4.1.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Domisili

Tabel 4. 3
Sebaran Domisili Responden

Domisili	Jumlah Responden	Persentase (%)
Daerah Istimewa Yogyakarta	67 Responden	33,5%

DKI Jakarta	28 Responden	14%
Bandung	19 Responden	9,5%
Malang	31 Responden	15,5%
Surabaya	25 Responden	12,5%
Lainnya	30 Responden	15%
Total	200 Responden	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai sebaran domisili responden, dapat diketahui bahwa responden berasal dari berbagai wilayah di Indonesia, dengan konsentrasi terbesar berada di Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 67 responden (33,5%), diikuti oleh Malang sebanyak 31 responden (15,5%), wilayah “Lainnya” sebanyak 30 responden (15%), DKI Jakarta sebanyak 28 responden (14%), Surabaya sebanyak 25 responden (12,5%), dan Bandung sebanyak 19 responden (9,5%). Penyebaran ini menunjukkan bahwa penelitian mencakup responden dari wilayah urban maupun semi-urban yang memiliki karakteristik sosial dan ekonomi yang beragam.

Dominasi responden dari Daerah Istimewa Yogyakarta dapat memberikan pengaruh terhadap hasil penelitian, mengingat karakter masyarakat Yogyakarta yang cenderung memiliki orientasi budaya yang kuat serta tingkat partisipasi aktif dalam berbagai aktivitas sosial maupun pendidikan. Selain itu, keberagaman domisili juga memperkuat validitas eksternal penelitian, karena temuan yang dihasilkan mencerminkan pandangan dan perilaku dari berbagai konteks wilayah. Jika dikaitkan dengan temuan usia sebelumnya, yaitu bahwa seluruh responden

merupakan generasi milenial, maka dapat disimpulkan bahwa generasi ini tersebar secara luas di berbagai kota besar maupun daerah berkembang, dan memiliki potensi menjadi kelompok yang signifikan dalam pengambilan keputusan serta respons terhadap isu yang dikaji dalam penelitian.

4.1.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel 4. 4
Sebaran Pekerjaan Responden

Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pegawai Negeri Sipil	61 Responden	30,5%
Wirausaha	25 Responden	12,5%
Karyawan BUMN	38 Responden	19%
TNI/POLRI	45 Responden	22,5%
Karyawan Perusahaan Swasta	31 Responden	15,5%
Total	200 Responden	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel mengenai sebaran pekerjaan responden, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 61 responden (30,5%), diikuti oleh TNI/POLRI sebanyak 45 responden (22,5%), karyawan BUMN sebanyak 38 responden (19%), karyawan perusahaan swasta sebanyak 31 responden (15,5%), dan wirausahawan sebanyak 25 responden (12,5%). Komposisi ini menunjukkan adanya keberagaman latar

belakang profesi yang cukup seimbang, dengan dominasi dari sektor pemerintahan, keamanan, dan BUMN, diikuti sektor swasta dan kewirausahaan.

Keberagaman pekerjaan ini mencerminkan representasi yang luas dari berbagai jenis tenaga kerja, khususnya yang kemungkinan besar mencakup generasi milenial yang aktif di sektor formal maupun informal. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang adaptif terhadap perubahan, responsif terhadap perkembangan teknologi, serta lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Latar belakang profesi yang bervariasi ini dapat memengaruhi perspektif dan pola jawaban responden dalam penelitian, khususnya terkait topik manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, serta loyalitas terhadap organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja.

4.1.1.5 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 5
Sebaran Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<1 Tahun	Responden	0%
1-2 Tahun	47 Responden	23,5%
3-4 Tahun	89 Responden	44,5%
>4 Tahun	64 Responden	32%
Total	200 Responden	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 mengenai sebaran lama bekerja responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup

signifikan. Kelompok dengan masa kerja 3–4 tahun merupakan yang paling dominan, yaitu sebanyak 89 responden (44,5%), diikuti oleh responden dengan masa kerja lebih dari 4 tahun sebanyak 64 responden (32%), dan kelompok dengan masa kerja 1–2 tahun sebanyak 47 responden (23,5%). Tidak terdapat responden dengan masa kerja di bawah 1 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan individu yang telah cukup lama berada dalam dunia kerja dan memiliki pemahaman serta pengalaman yang lebih matang terhadap lingkungan profesional mereka.

Jika dikaitkan dengan data usia sebelumnya, di mana seluruh responden termasuk dalam kategori generasi milenial (29–45 tahun), maka dominasi masa kerja di atas dua tahun mencerminkan bahwa generasi ini berada dalam fase produktif dengan stabilitas karier yang mulai terbentuk. Hal ini memberikan indikasi bahwa pandangan dan respons mereka dalam penelitian dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang cukup, serta didukung oleh kematangan dalam pengambilan keputusan. Data deskriptif ini juga mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki loyalitas yang tinggi pada tempat mereka bekerja.

4.1.1.6 Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Tabel 4. 6
Sebaran Penghasilan Per Bulan Responden

Penghasilan Per Bulan	Jumlah Responden	Persentase (%)
<Rp 2.000.000	13 Responden	6,5%
Rp 2.000.000 – Rp 3.500.000	25 Responden	12,5%

Rp 3.501.000 – Rp 5.000.000	45 Responden	22,5%
Rp 5.001.000 – Rp 6.500.000	70 Responden	35%
>Rp 6.500.000	47 Responden	23,5%
Total	200 Responden	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai sebaran penghasilan per bulan responden, mayoritas berada pada kategori penghasilan menengah ke atas. Kelompok terbesar adalah responden dengan penghasilan Rp 5.001.000 – Rp 6.500.000 sebanyak 70 orang (35%), diikuti oleh responden dengan penghasilan lebih dari Rp 6.500.000 sebanyak 47 orang (23,5%), serta responden dengan penghasilan Rp 3.501.000 – Rp 5.000.000 sebanyak 45 orang (22,5%). Sementara itu, responden dengan penghasilan antara Rp 2.000.000 – Rp 3.500.000 berjumlah 25 orang (12,5%), dan hanya 13 orang (6,5%) yang berpenghasilan di bawah Rp 2.000.000. Sebaran ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kestabilan finansial yang baik, dengan tingkat penghasilan yang mencerminkan posisi karier yang relatif mapan di berbagai bidang pekerjaan.

Jika dikaitkan dengan data sebelumnya bahwa seluruh responden termasuk dalam generasi milenial dan mayoritas telah memiliki pengalaman kerja lebih dari dua tahun, maka tingginya penghasilan ini dapat menjadi item adanya tingkat disiplin kerja yang kuat serta dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Posisi ekonomi yang mapan ini mencerminkan bahwa responden kemungkinan

besar telah menunjukkan kinerja yang konsisten, loyal terhadap institusi tempat mereka bekerja, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam mempertahankan serta meningkatkan karier mereka. Dalam konteks penelitian, latar belakang ekonomi ini perlu dipertimbangkan karena dapat memengaruhi persepsi dan sikap responden terhadap nilai-nilai kerja, loyalitas terhadap organisasi, serta preferensi terhadap bentuk penghargaan atau pengakuan yang mereka anggap relevan dalam dunia profesional.

4.1.2 Analisis Deskriptif Item Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif item variable penelitian ini menyajikan interval skor skala Likert yang digunakan untuk menginterpretasikan hasil penelitian. Skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5 ini dibagi ke dalam lima kategori penilaian, yaitu Sangat Buruk, Buruk, Cukup, Baik, dan Sangat Baik. Pembagian interval nilai ini bertujuan untuk memberikan pedoman dalam menafsirkan skor rata-rata jawaban responden, sehingga dapat diketahui tingkat kecenderungan persepsi atau penilaian responden terhadap item penelitian yang digunakan.

Tabel 4. 7 Interval Skor Skala Likert

Skor	Interval Nilai	Keterangan
1	1.00 – 1.80	Sangat Buruk
2	1.81 – 2.60	Buruk
3	2.61 – 3.40	Cukup
4	3.41 – 4.20	Baik
5	4.21 – 5.00	Sangat Baik

4.1.2.1 Analisis Deskriptif Item Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 8
Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Kode	Item	Pernyataan Kuesioner	Mean	Keterangan
PWE1	Penerangan	Saya merasa pencahayaan di tempat kerja saya sudah memadai untuk mendukung pekerjaan.	4.090	Baik
PWE2	Pewarnaan	Saya merasa warna ruangan kerja di perusahaan ini menciptakan suasana kerja yang nyaman.	4.195	Baik
PWE3	Kebersihan	Saya merasa lingkungan kerja di Perusahaan ini selalu terjaga kebersihannya.	4.200	Baik
PWE4	Pertukaran Udara	Saya merasa sirkulasi udara di ruang kerja cukup baik dan	4.360	Sangat Baik

		mendukung kenyamanan.		
PWE5	Suara/Kebisingan	Saya merasa tingkat kebisingan di tempat kerja masih dalam batas yang wajar.	4.135	Baik
PWE6	Keamanan	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan perusahaan ini.	4.150	Baik
NPWE1	Hubungan Kerja yang Harmonis	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan.	4.205	Baik
NPWE2	Kesempatan Untuk Maju	Saya merasa perusahaan ini memberikan saya kesempatan untuk berkembang dan maju.	4.195	Baik
Total Mean Variabel			4.191	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 mengenai hasil analisis deskriptif terhadap item lingkungan kerja, secara umum dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kondisi fisik lingkungan kerja tergolong sangat baik. Seluruh item

memperoleh nilai rata-rata (mean) di atas 4.000 dengan total mean variable sebesar 4,191, yang menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi. Item dengan skor tertinggi adalah *pertukaran udara* (PWE4) dengan mean sebesar 4.360, diikuti oleh *kebersihan* (PWE3) dan *hubungan kerja yang harmonis* (NPWE1) masing-masing sebesar 4.200 dan 4.205. Sementara itu, item dengan nilai mean terendah adalah *penerangan* (PWE1), yaitu sebesar 4.090, meskipun tetap berada dalam kategori tinggi. Temuan ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja secara fisik dinilai mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan.

Lebih lanjut, item non-fisik seperti *hubungan kerja yang harmonis* (NPWE1) dan *kesempatan untuk maju* (NPWE2) juga mendapatkan penilaian positif, dengan masing-masing nilai mean sebesar 4.205 dan 4.195. Hal ini menunjukkan bahwa selain aspek fisik, dimensi sosial dan psikologis dalam lingkungan kerja juga dirasakan sangat baik oleh responden. Hasil ini mengindikasikan bahwa rata-rata responden penelitian merasa bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya aman dan nyaman secara fisik, tetapi juga mendorong interaksi sosial yang sehat dan memberikan ruang bagi pengembangan karier. Kondisi lingkungan kerja yang demikian sangat berpotensi untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

4.1.2.2 Analisis Deskriptif Item Variabel Kompensasi

Tabel 4. 9
Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi

Kode	Item	Pernyataan Kuesioner	Mean	Keterangan
------	------	----------------------	------	------------

C1	Gaji	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	4.280	Sangat Baik
C2	Upah	Saya merasa upah yang diberikan perusahaan ini sudah adil dan layak.	4.315	Sangat Baik
C3	Insentif	Saya merasa insentif yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	4.130	Baik
C4	Tunjangan	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan ini membantu kesejahteraan saya.	4.315	Sangat Baik
C5	Fasilitas	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan ini mendukung produktivitas saya.	4.180	Baik
Total Mean Variabel			4.244	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 mengenai hasil analisis deskriptif terhadap item kompensasi, seluruh pernyataan memperoleh nilai rata-rata (mean) di atas 4.000 dengan total mean variable sebesar 4,244, yang menunjukkan bahwa responden secara umum merasa puas terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Item dengan nilai tertinggi adalah *upah* (C2) dan *tunjangan* (C4), masing- masing dengan mean sebesar 4.315, yang mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap keadilan dan kontribusi kompensasi terhadap kesejahteraan mereka.

Item *gaji* (C1) juga mendapatkan skor tinggi, yaitu 4.280, menandakan bahwa mayoritas responden merasa bahwa gaji yang diterima sepadan dengan tanggung jawab yang diemban.

Sementara itu, item *insentif* (C3) memiliki nilai mean paling rendah sebesar 4.130, meskipun masih berada dalam kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun insentif dianggap cukup memotivasi, namun nilainya relatif sedikit lebih rendah dibandingkan komponen kompensasi lainnya. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa rata-rata dari responden penelitian merasa perusahaan telah menyediakan sistem kompensasi yang tidak hanya adil dan layak, tetapi juga berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Kepuasan terhadap kompensasi ini juga berpotensi memperkuat disiplin kerja serta meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

4.1.2.3 Analisis Deskriptif Item Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Kode	Item	Pernyataan Kuesioner	Mean	Keterangan
WD1	Kehadiran	Saya merasa termotivasi untuk hadir tepat waktu setiap hari kerja.	4.160	Baik
WD2	Sikap dan Perilaku	Saya merasa mampu menjaga sikap dan perilaku yang sesuai selama bekerja.	4.110	Baik

WD3	Tanggung Jawab	Saya merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.	4.115	Baik
Total Mean Variabel			4.128	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 mengenai hasil analisis deskriptif terhadap item disiplin kerja, diketahui bahwa seluruh item memperoleh nilai rata-rata (mean) di atas 4.000 dengan total mean variable sebesar 4.128, yang menandakan bahwa tingkat disiplin kerja responden tergolong tinggi. Item dengan nilai tertinggi adalah *kehadiran* (WD1) dengan mean sebesar 4.160, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa termotivasi untuk hadir tepat waktu secara konsisten. Hal ini mencerminkan adanya komitmen kuat terhadap waktu kerja, yang merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan kedisiplinan dalam organisasi.

Item *tanggung jawab* (WD3) dan *sikap serta perilaku* (WD2) memiliki nilai mean masing-masing sebesar 4.115 dan 4.110, yang juga mencerminkan sikap positif responden dalam menjaga etika kerja serta menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa responden penelitian ini memiliki disiplin kerja yang baik, ditandai dengan kedisiplinan waktu, sikap profesional, dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Tingkat disiplin kerja yang positif ini sangat mungkin dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif serta sistem kompensasi yang memuaskan.

4.1.2.4 Analisis Deskriptif Item Variabel Loyalitas Karyawan

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Deskriptif Loyalitas Karyawan

Kode	Item	Pernyataan Kuesioner	Mean	Keterangan
EL1	Patuh pada Aturan	Saya merasa selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan ini.	4.150	Baik
EL2	Rasa Tanggung Jawab	Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan ini.	4.175	Baik
EL3	Kemauan Untuk Bekerja	Saya merasa memiliki kemauan tinggi untuk terus bekerja di perusahaan ini.	4.135	Baik
EL4	Hubungan Antar Pribadi	Saya merasa memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan sesama karyawan.	4.165	Baik
Total Mean Variabel			4.156	Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 mengenai hasil analisis deskriptif terhadap item *loyalitas karyawan*, seluruh item menunjukkan nilai rata-rata (mean) di atas 4.100 dengan total mean variable sebesar 4.156, yang menandakan bahwa tingkat loyalitas responden terhadap perusahaan berada pada kategori tinggi. Item dengan nilai tertinggi adalah *rasa tanggung jawab terhadap kemajuan*

perusahaan (EL2) dengan mean sebesar 4.175, yang mencerminkan bahwa mayoritas responden merasa memiliki keterikatan emosional dan kepedulian terhadap perkembangan organisasi. Ini menunjukkan loyalitas afektif yang kuat, di mana karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga berkontribusi terhadap visi perusahaan.

Item lain seperti *hubungan antar pribadi* (EL4), *kepatuhan terhadap aturan* (EL1), dan *kemauan untuk terus bekerja di perusahaan* (EL3) juga memperoleh nilai tinggi, masing-masing sebesar 4.165, 4.150, dan 4.135. Hal ini mencerminkan bahwa responden memiliki rasa loyalitas karyawan yang tidak hanya terlihat dari kepatuhan dan komitmen jangka panjang, tetapi juga dari kualitas hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki keterikatan positif terhadap perusahaan, baik secara emosional, perilaku, maupun sosial. Tingginya loyalitas ini kemungkinan besar turut diperkuat oleh faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, dan disiplin kerja yang tinggi, sebagaimana ditunjukkan pada hasil analisis sebelumnya.

4.2 Analisis Statistik Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak SEM PLS 4 untuk mengolah data dari 200 responden yang merupakan karyawan generasi milenial dalam usia kerja produktif pada rentang 29-45 tahun. Analisis dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan antara beberapa variabel yang diukur, seperti lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan loyalitas kerja. Analisis statistik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi kualitas

pengukuran model dengan menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen diuji melalui nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE), sedangkan validitas diskriminan dievaluasi menggunakan metode cross loading dan kriteria *Fornell-Larcker*. Selain itu, reliabilitas konstruk dianalisis berdasarkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk memastikan konsistensi internal setiap variabel. Hasil pengujian ini menentukan sejauh mana item dalam model dapat secara valid dan reliabel merepresentasikan konstruk yang diteliti sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

4.2.1 Model Pengukuran (Outer Model)

4.2.1.1 Uji Validitas Konvergen

Sebuah item dianggap valid jika memiliki nilai *loading factor* yang positif dan lebih besar dari 0,7 serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi 0,5. *Loading factor* merepresentasikan bobot setiap item dalam mengukur variabel tertentu. Item dengan nilai *loading factor* tinggi menunjukkan peran dominan sebagai pengukur variabel yang bersangkutan. Nilai- nilai *loading factor* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Konvergen

Item	Outer loadings	AVE	Hasil
PWE1 <- WE	0.756		Valid

PWE2 <- WE	0.706	0.534	Valid
PWE3 <- WE	0.713		Valid
PWE4 <- WE	0.705		Valid
PWE5 <- WE	0.730		Valid
PWE6 <- WE	0.765		Valid
NPWE1 <- WE	0.726		Valid
NPWE2 <- WE	0.744		Valid
C1 <- C	0.762	0.609	Valid
C2 <- C	0.723		Valid
C3 <- C	0.793		Valid
C4 <- C	0.764		Valid
C5 <- C	0.855		Valid
EL1 <- EL	0.766	0.560	Valid
EL2 <- EL	0.757		Valid
EL3 <- EL	0.747		Valid
EL4 <- EL	0.724		Valid

WD1 <- WD	0.851	0.637	Valid
WD2 <- WD	0.767		Valid
WD3 <- WD	0.774		Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen yang ditampilkan pada Tabel 4.11, seluruh item untuk variabel *Work Environment* (WE), *Compensation* (C), *Employee Loyalty* (EL), dan *Work Discipline* (WD) menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0.70, serta masing-masing variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang melebihi ambang batas minimum 0.50. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki kontribusi yang kuat terhadap konstruk yang diwakilinya dan mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari konstruk tersebut. Dengan demikian, seluruh item yang digunakan dalam penelitian ini terbukti valid secara konvergen.

Secara lebih rinci, variabel *Work Environment* (WE) memiliki AVE sebesar 0.534, menunjukkan bahwa item-item seperti PWE1 hingga NPWE2 memiliki validitas konvergen yang memadai. Variabel *Compensation* (C) memiliki AVE sebesar 0.609, dengan item C1 hingga C5 yang menunjukkan kontribusi kuat, terutama pada C5 yang memiliki *outer loading* tertinggi (0.855). Sementara itu, variabel *Employee Loyalty* (EL) memiliki AVE sebesar 0.560, menunjukkan bahwa item seperti EL1 hingga EL4 telah memenuhi syarat validitas. Terakhir, variabel *Work Discipline* (WD) mencatat AVE tertinggi yakni 0.637, dengan item WD1 memiliki *outer loading* tertinggi sebesar 0.851. Secara keseluruhan,

temuan ini menunjukkan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.2.1.2 Uji Validitas Diskriminan

Discriminant validity digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu model memiliki kemampuan membedakan antara konstruk yang diukur. Pengujian ini dilakukan dengan memeriksa nilai *cross loading* serta menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*, yang mengukur hubungan antara konstruk dan itemnya dibandingkan dengan item dari konstruk lain. Untuk memenuhi standar *discriminant validity*, nilai *cross loading* dan *Fornell-Larcker* idealnya harus lebih dari 0,7. Selain itu, nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk perlu dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dalam model. Jika nilai akar AVE lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa *discriminant validity* telah terpenuhi.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell Larcker)

Variabel	C	EL	WD	WE
C	0.781			
EL	0.615	0.749		
WD	0.676	0.702	0.798	

WE	0.727	0.648	0.731	0.731
-----------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji validitas diskriminan dengan metode *Fornell-Larcker*, dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk *Compensation* (C), *Employee Loyalty* (EL), *Work Discipline* (WD), dan *Work Environment* (WE) memiliki validitas diskriminan yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai akar kuadrat AVE (ditampilkan dalam diagonal tabel) yang lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk di baris dan kolom yang bersangkutan. Misalnya, akar AVE untuk variabel *Compensation* adalah 0.781, yang lebih tinggi daripada korelasinya dengan EL (0.615), WD (0.676), dan WE (0.727). Demikian pula, nilai 0.749 untuk EL lebih tinggi daripada korelasinya dengan variabel lain.

Validitas diskriminan yang memadai mengindikasikan bahwa setiap konstruk dalam model ini mampu membedakan dirinya dari konstruk lainnya. Sebagai contoh, meskipun terdapat hubungan korelatif antara *Work Environment* (WE) dan *Work Discipline* (WD) sebesar 0.731, nilai akar AVE dari WE (0.731) dan WD (0.798) tetap lebih tinggi dari korelasi tersebut, yang menunjukkan bahwa kedua variabel mengukur konsep yang berbeda. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat keandalan model pengukuran dalam membedakan antar variabel laten dan mendukung kelayakan analisis struktural lebih lanjut.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Validitas Diskriminan (Cross Loading)

Item/Variabel	C	EL	WD	WE
PWE1	0.554	0.510	0.647	0.756
PWE2	0.532	0.328	0.430	0.706
PWE3	0.451	0.353	0.490	0.713
PWE4	0.527	0.308	0.394	0.705
PWE5	0.445	0.448	0.455	0.730
PWE6	0.459	0.492	0.524	0.765
NPWE1	0.630	0.652	0.649	0.726
NPWE2	0.609	0.571	0.573	0.744
C1	0.762	0.427	0.470	0.596
C2	0.723	0.418	0.525	0.574
C3	0.793	0.577	0.608	0.533
C4	0.764	0.491	0.511	0.562
C5	0.855	0.464	0.502	0.576
EL1	0.483	0.766	0.479	0.489

EL2	0.405	0.757	0.574	0.518
EL3	0.421	0.747	0.473	0.445
EL4	0.531	0.724	0.558	0.480
WD1	0.621	0.593	0.851	0.684
WD2	0.463	0.549	0.767	0.547
WD3	0.524	0.538	0.774	0.505

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji validitas diskriminan dengan pendekatan ***cross loading***, dapat disimpulkan bahwa setiap item memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk (variabel) yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Misalnya, item PWE1 memiliki loading tertinggi sebesar **0.756** pada konstruk ***Work Environment (WE)*** dibandingkan dengan nilai loading-nya terhadap *Compensation (C)*, *Employee Loyalty (EL)*, dan *Work Discipline (WD)*, yang masing-masing lebih rendah. Hal yang sama berlaku untuk item-item lainnya, seperti C5 yang memiliki nilai tertinggi pada konstruk ***Compensation (0.855)***, EL1 pada ***Employee Loyalty (0.766)***, dan WD1 pada ***Work Discipline (0.851)***.

Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing item lebih merepresentasikan konstruk asalnya dibandingkan konstruk lain, yang merupakan bukti kuat terhadap **validitas diskriminan**. Dengan demikian, instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini terbukti mampu membedakan

antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Hal ini mendukung keandalan dan validitas model pengukuran secara keseluruhan serta memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan ke tahap analisis model struktural (*Structural Model*).

4.2.1.3 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Reliabilitas (Composite Reliability)

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
C	0.839	0.842	0.886	0.609
EL	0.739	0.740	0.836	0.560
WD	0.715	0.727	0.840	0.637
WE	0.877	0.884	0.902	0.534

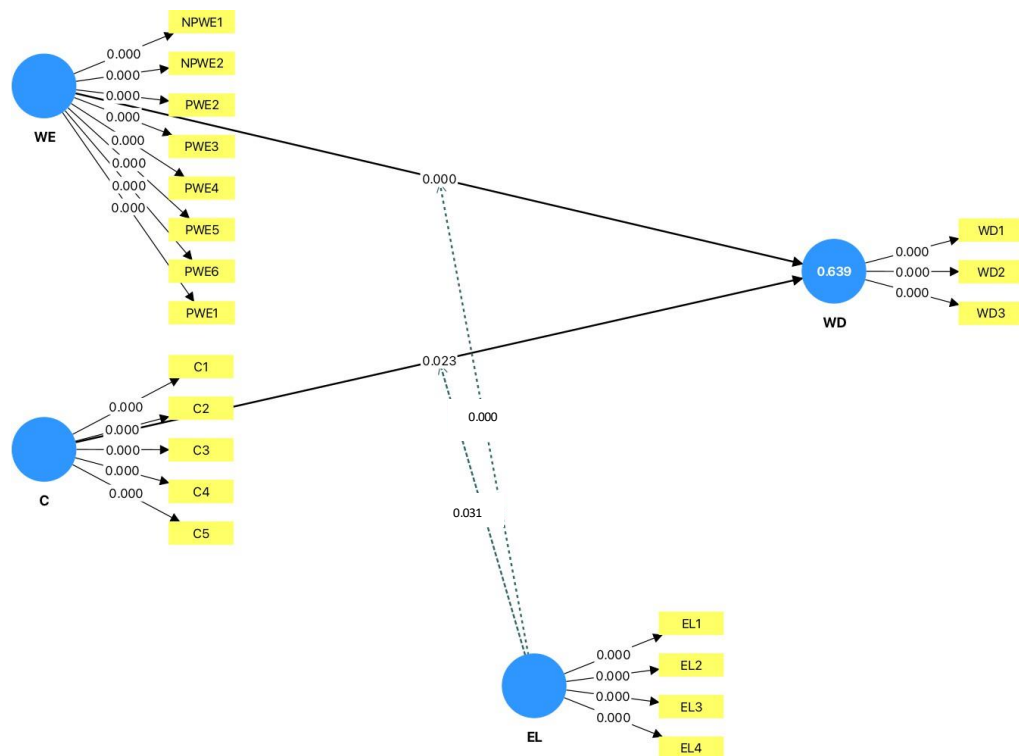
Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini ***Compensation (C)***, ***Employee Loyalty (EL)***, ***Work Discipline (WD)***, dan ***Work Environment (WE)*** memenuhi kriteria reliabilitas internal yang baik. Hal ini terlihat dari nilai ***Cronbach's Alpha*** dan ***Composite Reliability (rho_c)*** yang berada di atas ambang batas minimum 0.70, menunjukkan konsistensi internal yang memadai dari setiap konstruk. Variabel WE memiliki

reliabilitas tertinggi dengan nilai *Composite Reliability* sebesar **0.902**, diikuti oleh C (**0.886**), WD (**0.840**), dan EL (**0.836**).

Selain itu, nilai ***Average Variance Extracted (AVE)*** untuk seluruh variabel juga melampaui nilai ambang minimum 0.50, yang mengindikasikan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari item-itemnya. Misalnya, variabel *Work Discipline* (WD) memiliki AVE tertinggi yaitu **0.637**, diikuti oleh C (**0.609**), EL (**0.560**), dan WE (**0.534**). Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti **reliable dan valid**, sehingga dapat dipercaya untuk mengukur konstruk yang diteliti dalam model struktural selanjutnya.

4.2.2 Model Struktural (Inner Model)



Gambar 4. 1
Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)

4.2.2.1 Uji R-Square

Tabel 4. 16
Hasil Uji R-Square

Variabel Dependen	R-square	R-square adjusted
WD	0.644	0.635

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.15, nilai **R-square** sebesar **0.644** menunjukkan bahwa sebesar **64,4%** variabilitas pada variabel dependen **Work Discipline (WD)** dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model yaitu lingkungan kerja dan kompensasi, sementara sisanya sebesar **35,6%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai **R-square adjusted** sebesar **0.635** memperkuat hasil tersebut dengan mengoreksi potensi bias akibat jumlah prediktor dalam model. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat, yang menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap variabel *Work Discipline*.

4.2.2.2 Uji Kolinearitas (VIF Inner Model)

Tabel 4. 17
Hasil Uji Kolinearitas (VIF Inner Model)

Hipotesis Penelitian	VIF
C -> WD	2.300

EL x C -> WD	3.815
EL x WE -> WD	3.821
WE -> WD	2.473

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji *Variance Inflation Factor (VIF)* pada Tabel di atas, seluruh nilai VIF berada di bawah ambang batas toleransi umum yaitu 5, yang mengindikasikan bahwa **tidak terjadi multikolinearitas** yang serius di antara variabel independen dalam model yang memengaruhi *Work Discipline (WD)*. Nilai VIF tertinggi terdapat pada moderasi *Employee Loyalty* pada pengaruh *Work Environment* terhadap *Work Discipline* sebesar (3.821) dan moderasi *Employee Loyalty* pada pengaruh *Compensation* terhadap *Work Discipline* (3.815), namun keduanya masih berada dalam kisaran yang dapat diterima. Sementara itu, variabel *Compensation (C)* dan *Work Environment (WE)* masing-masing memiliki nilai VIF sebesar 2.300 dan 2.473, yang juga menunjukkan tingkat korelasi antar-prediktor yang rendah. Dengan demikian, model dapat dianggap stabil dan bebas dari masalah redundansi antar variabel bebas.

4.3 Hasil Uji Hipotesis Penelitian (Path Coefficient)

Tabel 4. 18
Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficient)

Hipotesis Penelitian	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
WE -> WD	0.372	0.384	0.078	4.738	0.000
C -> WD	0.179	0.174	0.079	2.268	0.023
EL x WE -> WD	0.271	0.240	0.075	4.717	0.000
EL x C -> WD	0.391	0.410	0.076	3.607	0.031

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel *Compensation (C)* dan *Work Environment (WE)* berpengaruh signifikan terhadap *Work Discipline (WD)*. Pengaruh *Compensation* terhadap *Work Discipline* ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar **0.179**, *t-statistic* **2.268** (>1.96), dan *p-value* **0.023** (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula kedisiplinan kerja karyawan. Sementara itu, *Work Environment* memberikan pengaruh yang lebih kuat dengan *original sample* **0.372**, *t-statistic* **4.738**, dan *p-value* **0.000**, yang menegaskan

bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Lebih lanjut, peran ***Employee Loyalty (EL)*** sebagai variabel moderasi terbukti signifikan dalam memperkuat pengaruh *Compensation* dan *Work Environment* terhadap *Work Discipline*. Interaksi **EL x C** memiliki *original sample* **0.391**, *t-statistic* **3.607**, dan *p-value* **0.031**, sedangkan interaksi **EL x WE** memiliki *original sample* **0.271**, *t-statistic* **4.717**, dan *p-value* **0.000**. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan mampu memperkuat pengaruh positif kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi loyalitas karyawan, maka hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan juga menjadi semakin kuat.

Tabel 4. 19
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Hasil Penelitian
H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	Diterima
H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	Diterima
H3: Loyalitas Karyawan memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	Memperkuat

H4: Loyalitas Karyawan memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	Memperkuat
--	------------

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.18, seluruh hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, di mana **Lingkungan Kerja** dan **Kompensasi** terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Disiplin Kerja**, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi yang layak mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Selain itu, **Loyalitas Karyawan** berperan sebagai variabel moderasi yang **memperkuat** pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja, artinya semakin tinggi loyalitas karyawan, maka semakin kuat pula hubungan antara lingkungan kerja maupun kompensasi terhadap peningkatan disiplin kerja.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Work Environment memberikan pengaruh yang lebih kuat dengan original sample 0.372, t-statistic 4.738, dan p-value 0.000, yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Nilai original sample yang cukup besar menunjukkan kekuatan hubungan yang positif, sementara nilai t-statistic yang melebihi ambang batas 1.96 serta p-value yang berada di bawah 0.05 membuktikan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik. Artinya, semakin baik kualitas lingkungan kerja,

semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan, karena mereka terdorong untuk bekerja sesuai aturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Goedurov (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana nyaman dan mendukung sehingga mendorong karyawan untuk mematuhi aturan yang berlaku. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang teratur, bersih, dan mendukung komunikasi antar rekan kerja menjadi faktor penting yang membentuk kebiasaan disiplin. Karyawan yang merasa nyaman secara fisik dan psikologis di tempat kerja akan lebih terdorong untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu, hasil penelitian juga selaras dengan temuan Putri *et al.* (2019) yang menjelaskan bahwa kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas maupun hubungan sosial, berkontribusi langsung pada peningkatan kedisiplinan karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan emosional, kesempatan berinteraksi secara positif, serta rasa aman akan mendorong karyawan untuk bekerja secara teratur dan konsisten. Karyawan yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja maupun atasan akan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menjaga kinerja dan mematuhi peraturan perusahaan sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap lingkungan kerja yang telah dibangun bersama.

Lebih lanjut, Saputra & Mahaputra (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik bukan hanya mempengaruhi kenyamanan, tetapi juga membentuk perilaku kerja yang disiplin melalui pengawasan yang efektif, pembagian tugas

yang jelas, dan pemberian penghargaan yang adil. Dengan adanya tata kelola lingkungan kerja yang baik, karyawan akan memahami batasan dan harapan yang harus dipenuhi, sehingga meminimalisasi terjadinya pelanggaran aturan. Lingkungan kerja yang mengedepankan kejelasan instruksi dan konsistensi aturan mampu menumbuhkan kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin sebagai bagian dari profesionalisme.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan yang ingin meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan suportif. Hal ini mencakup perbaikan fasilitas, peningkatan komunikasi internal, dan pembentukan budaya kerja yang saling menghargai. Indikasinya, dalam konteks generasi milenial, faktor lingkungan kerja menjadi sangat krusial mengingat generasi ini cenderung menghargai fleksibilitas, keterbukaan, dan hubungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang mampu mengakomodasi nilai-nilai tersebut akan membuat generasi milenial lebih mudah untuk menjaga disiplin kerja, bukan karena paksaan, tetapi karena rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap perusahaan.

4.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh *Compensation* terhadap *Work Discipline* ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0.179, t-statistic 2.268 (>1.96), dan p-value 0.023 (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula kedisiplinan kerja karyawan. Nilai original sample yang positif mengindikasikan arah hubungan yang sejalan, sedangkan t-statistic yang lebih besar dari 1.96 dan p-value di bawah 0.05 menegaskan bahwa pengaruh tersebut

signifikan secara statistik. Dengan demikian, kompensasi yang tepat dapat menjadi faktor pendorong yang efektif untuk membentuk perilaku kerja yang disiplin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Wirya (2019) yang menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi serta mendorong karyawan untuk mematuhi aturan kerja yang berlaku. Kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif, menciptakan rasa puas dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan. Dalam kondisi tersebut, karyawan akan cenderung lebih bertanggung jawab, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.

Selain itu, penelitian ini juga konsisten dengan pandangan Cui & Zysman (2021) yang menjelaskan bahwa kompensasi berperan sebagai salah satu bentuk pengakuan atas kinerja karyawan, yang secara langsung memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial maupun non-finansial, mereka akan memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mematuhi prosedur kerja dan menjaga kedisiplinan. Hal ini terjadi karena kompensasi yang tepat memberikan rasa aman secara ekonomi sekaligus memperkuat hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan.

Lebih lanjut, Rodriguez & Dingel (2021) menyoroti bahwa kompensasi yang kompetitif tidak hanya berfungsi sebagai alat retensi karyawan, tetapi juga sebagai pendorong perilaku kerja yang positif, termasuk disiplin. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, karyawan akan

terdorong untuk mempertahankan performa dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Sistem kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja juga menciptakan keadilan internal yang mengurangi potensi konflik, sehingga karyawan dapat fokus pada pencapaian target kerja.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu merancang strategi kompensasi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga memberikan insentif yang relevan dengan kinerja dan kontribusi karyawan. Dalam konteks generasi milenial, kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku disiplin, mengingat generasi ini cenderung menilai kompensasi sebagai bentuk penghargaan sekaligus simbol apresiasi terhadap profesionalisme mereka. Indikasinya, perusahaan yang mampu menawarkan kompensasi kompetitif, transparan, dan disertai penghargaan non-materiel akan lebih berhasil membangun budaya disiplin kerja yang berkelanjutan di kalangan milenial.

4.4.3 Peran Moderasi Loyalitas Karyawan Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Employee Loyalty (EL) sebagai variabel moderasi terbukti signifikan dalam memperkuat pengaruh *Work Environment* terhadap *Work Discipline*. Interaksi EL x WE memiliki original sample 0.271, t-statistic 4.717, dan p-value 0.000. Nilai original sample yang positif menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memperkuat arah hubungan positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sementara itu, t-statistic yang jauh di atas 1.96 serta p-value di bawah 0.05 menegaskan bahwa efek moderasi ini signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa pada

karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi, pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja akan semakin kuat.

Temuan ini sejalan dengan Candana *et al.* (2020) yang menjelaskan bahwa loyalitas karyawan menciptakan komitmen emosional yang mendorong mereka untuk lebih menghargai lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang loyal cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap peraturan perusahaan, sehingga mereka lebih patuh terhadap jam kerja, prosedur, dan target yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga menjadi sumber motivasi bagi karyawan yang loyal untuk menunjukkan kedisiplinan yang konsisten.

Selain itu, hasil ini juga didukung oleh penelitian Laili & Irbayuni (2022) yang menemukan bahwa loyalitas karyawan memperkuat perilaku positif di tempat kerja, termasuk disiplin. Loyalitas membentuk keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang membuat karyawan lebih mudah beradaptasi dan menghargai kebijakan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang sehat dan suportif, karyawan yang loyal akan berusaha menjaga reputasi dan produktivitas tim, salah satunya dengan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi sebagai bentuk kontribusi nyata.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa organisasi yang ingin meningkatkan disiplin kerja tidak hanya perlu memperbaiki kualitas lingkungan kerja, tetapi juga membangun loyalitas karyawan. Dalam konteks generasi milenial, loyalitas sering kali tumbuh ketika perusahaan mampu memberikan pengalaman kerja yang bermakna, transparansi dalam komunikasi, serta peluang pengembangan karier.

Indikasinya, dengan menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan sesuai dengan nilai-nilai generasi milenial, perusahaan dapat mendorong mereka untuk loyal sekaligus disiplin, bukan karena kewajiban formal, melainkan karena keterikatan dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

4.4.4 Peran Moderasi Loyalitas Karyawan Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Lebih lanjut, peran *Employee Loyalty* (EL) sebagai variabel moderasi terbukti signifikan dalam memperkuat pengaruh *Compensation* dan *Work Environment* terhadap *Work Discipline*. Interaksi EL x C memiliki original sample 0.391, t-statistic 3.607, dan p-value 0.031. Nilai original sample yang positif menunjukkan bahwa loyalitas karyawan mampu memperkuat hubungan positif antara kompensasi dan disiplin kerja. Sementara itu, t-statistic yang lebih besar dari 1.96 dan p-value di bawah 0.05 menegaskan bahwa efek moderasi ini signifikan secara statistik. Artinya, pada karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi, pemberian kompensasi yang adil dan layak akan semakin efektif dalam mendorong perilaku kerja yang disiplin.

Temuan ini sejalan dengan Bella *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan menciptakan keterikatan emosional yang membuat mereka lebih menghargai bentuk apresiasi dari perusahaan, termasuk kompensasi. Karyawan yang loyal cenderung memandang kompensasi bukan hanya sebagai imbalan finansial, tetapi juga simbol pengakuan atas kontribusi mereka. Dalam kondisi ini, kompensasi yang memadai akan mendorong karyawan loyal untuk mematuhi

aturan kerja, hadir tepat waktu, dan menjaga kinerja secara konsisten sebagai bentuk tanggung jawab terhadap organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan Demyanty *et al.* (2024) yang menjelaskan bahwa loyalitas karyawan meningkatkan efektivitas kebijakan kompensasi dalam membentuk perilaku positif, termasuk disiplin kerja. Loyalitas memperkuat motivasi intrinsik karyawan untuk mematuhi peraturan, sehingga kompensasi yang diberikan menjadi pemicu tambahan untuk mempertahankan kepatuhan terhadap standar perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi yang dirasakan adil akan lebih berpengaruh pada perilaku disiplin ketika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa organisasi perlu merancang sistem kompensasi yang tidak hanya kompetitif secara finansial, tetapi juga mampu menumbuhkan rasa keterikatan karyawan. Dalam konteks generasi milenial, kompensasi yang transparan, berbasis kinerja, dan dilengkapi dengan penghargaan non-finansial seperti fleksibilitas kerja atau peluang pengembangan diri akan lebih efektif jika diiringi dengan upaya membangun loyalitas. Indikasinya, perusahaan yang mampu menggabungkan strategi kompensasi yang tepat dengan peningkatan loyalitas akan lebih mudah menciptakan budaya disiplin kerja yang kuat di kalangan milenial.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Penelitian

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja generasi milenial, dengan nilai original sample 0.179, t-statistic 2.268, dan p-value 0.023. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak, baik secara finansial maupun non-finansial, mampu mendorong milenial untuk mematuhi aturan, menjaga kehadiran, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap disiplin kerja generasi milenial dibandingkan kompensasi, dengan nilai original sample 0.372, t-statistic 4.738, dan p-value 0.000. Lingkungan kerja yang nyaman, kolaboratif, dan mendukung interaksi positif menjadi faktor penting yang membentuk kebiasaan disiplin di kalangan milenial.
3. Loyalitas karyawan memperkuat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja generasi milenial, dengan nilai interaksi EL x C sebesar 0.391, t-statistic 3.607, dan p-value 0.031. Artinya, kompensasi akan lebih efektif mendorong disiplin kerja jika milenial memiliki keterikatan emosional, rasa memiliki, dan komitmen tinggi terhadap perusahaan.
4. Loyalitas karyawan juga memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja generasi milenial, dengan nilai interaksi EL x WE sebesar 0.271, t-statistic 4.717, dan p-value 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan

kerja yang positif akan semakin berdampak besar pada kedisiplinan milenial apabila mereka memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

5.2 Saran Penelitian

1. Bagi perusahaan yang mempekerjakan generasi milenial, disarankan untuk merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja. Kombinasi kompensasi finansial (gaji, bonus, insentif) dan non-finansial (fleksibilitas kerja, pelatihan, dan pengakuan prestasi) akan lebih efektif dalam membentuk kedisiplinan kerja yang konsisten.
2. Peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu menjadi fokus utama, terutama dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, kolaboratif, dan mendukung komunikasi terbuka. Fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta budaya kerja yang positif akan memperkuat disiplin generasi milenial, terlebih jika didukung dengan program penguatan loyalitas karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, seperti kepemimpinan, motivasi intrinsik, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada industri dan generasi yang berbeda untuk melihat konsistensi temuan pada konteks yang lebih luas.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya berfokus pada generasi milenial, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya menggambarkan perilaku disiplin kerja pada generasi lain seperti Generasi Z atau Generasi X. Perbedaan karakteristik antar

generasi berpotensi mempengaruhi cara mereka merespons kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan.

2. Jumlah sampel dalam penelitian ini terbatas pada 200 responden, sehingga generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati. Penambahan jumlah responden pada penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih representatif dan meningkatkan validitas temuan.

5.4 Implikasi Manajerial

1. Manajemen SDM perlu merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis pencapaian kinerja, sehingga mampu mendorong motivasi dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Bagi generasi milenial yang cenderung mengapresiasi penghargaan langsung atas hasil kerja, sistem kompensasi berbasis kinerja akan menjadi dorongan kuat untuk tetap produktif dan patuh pada aturan perusahaan.
2. Perusahaan perlu mengembangkan program retensi seperti pengakuan prestasi, peluang pengembangan karier, dan pelatihan berkelanjutan. Generasi milenial yang memiliki orientasi pada pertumbuhan karier akan lebih termotivasi untuk bertahan dan menunjukkan kedisiplinan kerja jika merasa dihargai serta memiliki kesempatan berkembang.
3. Manajemen SDM harus membangun lingkungan kerja yang kondusif, dengan komunikasi yang efektif, dukungan dari atasan, serta fasilitas kerja yang memadai. Bagi generasi milenial yang mengutamakan kenyamanan, fleksibilitas, dan budaya kerja positif, lingkungan kerja yang mendukung akan

meningkatkan rasa memiliki dan mendorong kepatuhan terhadap peraturan serta target yang telah ditetapkan..

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S. H. (2021). *Using statistical methods in social science research: With a complete SPSS guide*. Oxford University Press.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press.
- Azhari, S., Suprastha, N., & Nisa, C. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Selatan. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 125-133.
- Badan Pusat Statistik. (2025, 16 Januari). *Angkatan Kerja (AK) menurut Golongan Umur* [Tabel statistik]. Badan Pusat Statistik.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Bansich, T. O. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada PT Wahana Lentera Raya Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara).
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Bella, G.R, Soleh, A., Irwanto, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2)
- Bloor, M., & Wood, F. (2016). Purposive Sampling. *Keywords in Qualitative Methods*, 5(1), 29–43. <https://doi.org/10.4135/9781849209403.n73>

- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *JEMSI*, 2(1).
- Cui, Z., & Zysman, J. (2021). The effect of compensation on medical doctor and nurse with work discipline as an intervening variable (case study of medical doctor and nurse in united states public health service). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 2(4), 162-168.
- Demvanty C. A., Haryono B., & Tecoalu, M. (2024). Loyalitas karyawan memediasi pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap turnover intention (Studi pada PT WOFIN Kantor Pusat). *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(5).
- Dullah, M., Limgiani, L., & Suwardi, L. A. (2023). Work environment analysis to improve employee performance. *Revenue Journal: Management and Entrepreneurship*, 1(2), 127-134
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ata Intenasional Industri. *Kinerja*, 4(1), 15–31
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Percieve Organisational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Fanning, A. L., & Hickel, J. (2023). Compensation for atmospheric appropriation. *Nature Sustainability*, 6(9), 1077-1086.
- Frey, W. H. (2018). The millennial generation. *A Demographic Bridge to America's Diverse Future*, 2018.
- Fulmer, I. S., Gerhart, B., & Kim, J. H. (2023). Compensation and performance: A review and recommendations for the future. *Personnel Psychology*, 76(2), 687-718.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goedurov, R. (2020). Public Sector Organizations: Work Environment, Employee Behavior and Discipline. *International Journal Papier Public Review*, 1(2), 6-11.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S., ... & Ray, S. (2021). An introduction to structural equation modeling. *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: a workbook*, 1-29.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long range planning*, 46(1-2), 1-12.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Heriyanti, S. S., & Santi, M. D. R. (2020). The Effect of Financial Compensation, Work Discipline and NonPhysical Work Environment on Employee Productivity. *Journal of research in business, economics, and education*, 2(5), 1266-1275.
- Hidayati, Y. S., Budiwati, H., & Ariyono, K. Y. (2018). Pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan serta disiplin kerja terhadap loyalitas sopir rental mobil di Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 1(2), 166–181.

- Husain, B. A. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. strategic pestcontrol tebet jakarta selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 277-285.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Ivano, W., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 36-54
- Kudratul Alam, I., & Sarpan, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Wings. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 261–267.
- Laili, K., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 1020-1025
- Leuwol, N. V., Gaspersz, S., Tupamahu, M. S., & Wonmaly, W. (2023). Karakteristik kepemimpinan ideal di era generasi milenial. *Journal on Education*, 5(2), 4292-4302
- Martono, & Aspiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Muktamar, A., Hertina, D., Ratnaningsih, R., Syaepudin, S., Syahputra, H., Hendriana, T. I., ... & Nursanti, T. D. (2023). *MSDM ERA MILENIAL: Pengelolaan MSDM Yang Efektif Untuk Generasi Milenial*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Nasution, S. L. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88-94.
- Nawiyah, N., Dewi, D. H., Tawil, M. R., & Yahya, M. R. (2023). The Effect of Compensation and Loyalty on Work Discipline of Employee in One of Indonesian Commercial Bank. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1152-1158.
- Norman, E., Supriyatna, R. K., & Junaedi, D. (2021). Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(1), 103-123.
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. U. (2021). Effect of compensation and discipline on employee performance: a case study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(6), 277-298.
- Putra, E. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan cv jaya mitra abadi pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 198-205
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Journal Manajemen*, 8(2), 7746–7774.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>

- Rajput, S. (2020). Methods of reliability and validity. In *An SPSS guide for tourism, hospitality and events researchers* (pp. 243-264). Routledge.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rodriguez-Clare, A., & Dingel, J. (2021). The effect of compensation, leadership style and work discipline on the performance of hospital employee in United States. *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 2(1), 33-47.
- Saepudin, D., Sugito, S., & Jayadi, J. (2022). Penggolongan Generasi sebagai Pemoderasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(2), 155–166.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Building occupational safety and health (K3): Analysis of the work environment and work discipline. *Journal of law, politic and humanities*, 2(3), 105-114.
- Schilleci, P. (2023). Exploring the impact of the physical work environment on service employees: an analysis of literature. *Journal of Facilities Management*, 21(5), 717-732.
- Skinner, E., & Dancis, J. (2020). Descriptive and explanatory designs. *Human Development*.
- Sorn, M. K., Fienena, A. R., Ali, Y., Rafay, M., & Fu, G. (2023). The effectiveness of compensation in maintaining employee retention. *Open Access Library Journal*, 10(7), 1-14.

- Sugianto, S. F., & Pakpakah, E. (2022). Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Loyalty as a Variable Intervening in PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. *Int. J. Res. Rev*, 9(9), 230-238
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Susilowati, I. (2023). *Pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai variabel intervening (Studi kasus Mitra 10 Cibubur)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN JAKARTA).
- Syihabudhin, S. E., Dita Rachmawati, S. H., SE, M., Nyuherno Aris Wibowo, S. P., & Lilik Ismawati, S. E. (2024). *Manajemen Kinerja dan Kompensasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Thein, I., Mitang, B. B., & Bere, Y. E. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin kerja pegawai pada kantor dinas pariwisata Kabupaten Malaka. *Inspirasi Ekonomi*, 3(3), 415424.
- Utomo, S. B., & Septiani, V. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Dwi Format Mandiri Jakarta Utara. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 8(2), 123–130.
- Verma, R., Verma, S., & Abhishek, K. (2024). *Research methodology*. Booksclinic Publishing.
- Walliman, N. (2021). *Research methods: The basics*. Routledge.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sumber*, 1(1), 42-259.

- Wijayanti, T. C. (2024). Employee Loyalty Transformation: Motivation, Discipline, Work Environment, Commitment as a Moderator. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(3), 5466-5488.
- Wirya, K. E. S. (2019). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 60-71.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 13-23.
- Yanti, S., Rumengan, J., & Gunawan, D. (2021, January). Influence Of Work Discipline, Ethics, Communication, Work Satisfaction On Employee Work Loyalty In Batam University. In *IAIC International Conference Series* (Vol. 3, No. 2, pp. 24-32).
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in public health*, 10, 890400. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja--ak--menurut-golongan-umur.html>
- Zysman, J., & Costinot, A. (2022). The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance (Study on Community Empowerment for Helath Service Employees At California District). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(1), 19-32.

LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

Assalamu’alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Perkenalkan, saya **Mira Feby Setiana** (NIM 21311056), mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Moderasi pada Generasi Milenial.”**

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang telah saya sediakan. Partisipasi Anda sangat berarti bagi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini. Data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu’alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Bagian A (Identitas Responden)

1. Apa Jenis Kelamin Saudara/i?
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. Berapa Usia Saudara/i?
 - a. <29 Tahun (Jika iya akan auto submit)
 - b. 29-34 Tahun
 - c. 35-40 Tahun
 - d. 41-45 Tahun
 - e. >45 Tahun (Jika iya akan auto submit)
3. Dimanakah Domisili Saudara/i?
 - a. Daerah Istimewa Yogyakarta
 - b. DKI Jakarta
 - c. Bandung
 - d. Malang
 - e. Surabaya
 - f. Lainnya...
4. Apa Pekerjaan Saudara/i?

- a. Pegawai Negeri Sipil
 - b. Wirausaha
 - c. Karyawan BUMN
 - d. TNI/POLRI
 - e. Karyawan Perusahaan Swasta
5. Sudah Berapa Lama Saudara/i Bekerja di Tempat Kerja Tersebut?
- a. <1 Tahun (Jika iya, maka akan auto submit)
 - b. 1-2 Tahun
 - c. 3-4 Tahun
 - d. >4 Tahun
6. Berapa Penghasilan Saudara/I Per Bulan?
- a. <Rp. 2.000.000
 - b. Rp 2.000.000 – Rp. 3.500.000
 - c. Rp 3.500.000 – Rp.5.000.000
 - d. Rp 5.000.000 – Rp 6.500.000
 - e. >Rp 6.500.000

Bagian B (Item Kuesioner)

- 1) Bacalah setiap pernyataan dengan cermat.
- 2) Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda terhadap pernyataan yang diberikan.

- 3) Tidak ada jawaban benar atau salah. Jawablah secara jujur sesuai dengan kondisi yang Anda rasakan.
- 4) Berikan tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban sesuai tingkat persetujuan Anda terhadap pernyataan tersebut berdasarkan skala berikut:

Poin	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Cukup Setuju (CS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

I. Lingkungan Kerja (X₁)

Kode	Item	Pernyataan Kuesioner	1	2	3	4	5
PWE1	Penerangan	Saya merasa pencahayaan di tempat kerja saya sudah memadai untuk mendukung pekerjaan.					
PWE2	Pewarnaan	Saya merasa warna ruangan kerja di perusahaan ini menciptakan suasana kerja yang nyaman.					
PWE3	Kebersihan	Saya merasa lingkungan kerja di Perusahaan ini selalu terjaga kebersihannya.					
PWE4	Pertukaran Udara	Saya merasa sirkulasi udara di ruang kerja cukup baik dan mendukung kenyamanan.					
PWE5	Suara/Kebisingan	Saya merasa tingkat kebisingan di tempat kerja masih dalam batas yang wajar.					

PWE6	Keamanan	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan perusahaan ini.					
NPWE1	Hubungan Kerja yang Harmonis	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan.					
NPWE2	Kesempatan Untuk Maju	Saya merasa perusahaan ini memberikan saya kesempatan untuk berkembang dan maju.					

II. Kompensasi (X₂)

Kode	Item	Pernyataan Kuesioner	1	2	3	4	5
C1	Gaji atau Upah	Saya merasa gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
C2		Saya merasa gaji atau upah yang diberikan perusahaan ini sudah adil dan layak.					

C3	Insentif	Saya merasa insentif yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
C4	Tunjangan	Saya merasa tunjangan yang diberikan perusahaan ini membantu kesejahteraan saya.					
C5	Fasilitas	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan ini mendukung produktivitas saya.					

III. Disiplin Kerja (Y₁)

Kode	Item	Pernyataan Kuesioner	1	2	3	4	5
WD1	Kehadiran	Saya merasa termotivasi untuk hadir tepat waktu setiap hari kerja.					
WD2	Sikap dan Perilaku	Saya merasa mampu menjaga sikap dan perilaku yang sesuai selama bekerja.					
WD3	Tanggung Jawab	Secara konsisten saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan					

IV. Loyalitas Karyawan (Z)

Kode	Item	Pernyataan Kuesioner	1	2	3	4	5
EL1	Patuh pada Aturan	Saya merasa selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan ini.					
EL2	Rasa Tanggung Jawab	Saya merasa memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan ini.					
EL3	Kemauan Untuk Bekerja	Saya merasa memiliki kemauan tinggi untuk terus bekerja di perusahaan ini.					
EL4	Hubungan Antar Pribadi	Saya merasa memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan sesama karyawan.					

Lampiran 1. 2 Tabulasi 30 Data Responden Pilot Test

P W E 1	P W E 2	P W E 3	P W E 4	P W E 5	P W E 6	N P E 1	N P E 2	T O T A L W E	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	T O T A L C	W D 1	W D 2	W D 3	T O T A L W D	E 1	E 2	E 3	E 4	T O T A L E L
5	5	5	5	5	5	5	5	4 0	5	5	5	5	5	2 5	5	5	5	1 5	5	5	5	5	1 9
3	3	3	4	3	3	3	3	2 7	3	4	3	3	3	2 0	3	3	3	1 0	3	3	3	3	1 4
4	4	4	5	4	4	4	4	3 3	4	4	4	4	4	2 3	4	4	4	1 2	4	4	4	4	1 6
4	4	4	4	4	4	4	4	3 5	4	3	4	4	4	2 1	4	4	4	1 2	4	4	4	4	1 3
4	4	4	3	4	4	4	4	2 9	4	4	4	4	4	2 1	4	4	4	1 2	4	4	4	4	1 5
3	3	3	4	3	3	3	3	3 1	3	4	3	3	3	2 2	3	3	3	1 0	3	3	3	3	1 6
5	5	5	5	5	5	5	5	3 9	5	5	5	5	5	2 3	5	5	5	1 5	5	5	5	5	2 0
4	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	1 2	4	4	4	4	1 6
3	3	3	4	3	3	3	3	2 7	3	3	3	3	3	1 8	3	3	3	9	3	3	3	3	1 3
4	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	4	4	4	1 9	4	4	4	1 2	4	4	4	4	1 6

4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								4						3				3					6
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2
								5						4				2					0
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1
								7						2				5					8
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								5						3				2					9
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								6						4				3					5
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								3						4				3					8
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								5						1				3					6
4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								9						1				1					8
5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								6						4				4					0
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								0						2				5					0
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								6						4				4					7
3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1
								6						8				1					7
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1
								2						2				2					6
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1
								6						0				4					7
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								2						0				2					6

3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1
								7						8				0					5
5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1
								8						2				3					9
5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								7						4				5					0
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								4						1				2					6
5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1
								6						5				4					9

Lampiran 1. 3 Tabulasi 200 Data Responden Uji Model dan Hipotesis

Penelitian

P W E 1	P W E 2	P W E 3	P W E 4	P W E 5	P W E 6	N P W E 1	N P W E 2	T O T A L W E	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	T O T A L C	W D 1	W D 2	W D 3	T O T A L W D	E L 1	E L 2	E L 3	E L 4	T O T A L E L
5	5	5	5	5	5	5	5	4 0	5	5	5	5	5	2 5	5	5	5	1 5	5	5	5	5	1 9
3	3	3	4	3	3	3	3	2 7	3	4	3	3	3	2 0	3	3	3	1 0	3	3	3	3	1 4
4	4	4	5	4	4	4	4	3 3	4	4	4	4	4	2 3	4	4	4	1 2	4	4	4	4	1 6
4	4	4	4	4	4	4	4	3 5	4	3	4	4	4	2 1	4	4	4	1 2	4	4	4	4	1 3
4	4	4	3	4	4	4	4	2 9	4	4	4	4	4	2 1	4	4	4	1 2	4	4	4	4	1 5
3	3	3	4	3	3	3	3	3 1	3	4	3	3	3	2 2	3	3	3	1 0	3	3	3	3	1 6
5	5	5	5	5	5	5	5	3 9	5	5	5	5	5	2 3	5	5	5	1 5	5	5	5	5	2 0
4	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	4	4	4	2 0	4	4	4	1 2	4	4	4	4	1 6
3	3	3	4	3	3	3	3	2 7	3	3	3	3	3	1 8	3	3	3	9	3	3	3	3	1 3
4	4	4	4	4	4	4	4	3 2	4	4	4	4	4	1 9	4	4	4	1 2	4	4	4	4	1 6

4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								4						3				3					6
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2
								5						4				2					0
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1
								7						2				5					8
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								5						3				2					9
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								6						4				3					5
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								3						4				3					8
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								5						1				3					6
4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								9						1				1					8
5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								6						4				4					0
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								0						2				5					0
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								6						4				4					7
3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1
								6						8				1					7
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1
								2						2				2					6
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1
								6						0				4					7
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								2						0				2					6

3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1
								7						8				0					5
5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1
								8						2				3					9
5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								7						4				5					0
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								4						1				2					6
5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1
								6						5				4					9
3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1
								0						0				0					6
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	5	5	5	4	1
								0						9				1					9
3	4	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	2	3	4	3	1	4	5	5	3	1
								1						2				2					9
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	1	3	4	3	1	3	3	4	3	1
								4						8				0					4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								3						1				2					6
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	1
								2						0				2					4
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	1
								4						2				1					6
3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	4	2	3	4	3	1	4	3	4	3	1
								1						3				1					5
4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								4						1				2					6
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								3						2				2					6

4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								5						3				2					6
4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	1	5	5	5	4	1
								4						2				2					9
5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1
								7						4				5					9
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	5	4	5	5	1
								0						5				4					9
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	5	3	1	3	3	3	3	1
								0						9				2					2
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	2	5	5	5	1	5	4	5	5	1
								9						3				5					9
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								0						8				2					6
5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	3	3	1	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								1						9				5					0
4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	2	4	4	4	1	5	5	4	4	1
								9						5				3					9
3	5	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	2	3	4	3	1	4	3	4	3	1
								3						0				1					5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								1						0				2					6
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								0						0				2					6
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	2	5	5	5	1	5	4	5	5	1
								6						1				5					9
4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	2	4	4	4	1	4	5	5	4	1
								7						3				3					8
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								7						4				5					0

3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	1	3	3	3	1	4	3	3	3	1
								9						8				0					3
4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	1	4	4	4	1	4	4	3	4	1
								5						6				2					4
4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	2	4	5	4	1	5	4	4	4	1
								8						2				4					8
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	3	4	1
								4						1				1					5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								2						0				2					6
5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	5	4	5	1	4	4	5	5	1
								3						0				3					7
4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								4						3				2					6
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								2						2				2					7
5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1
								7						2				5					9
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	5	4	5	5	1
								0						5				4					9
4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	2	4	5	4	1	5	5	5	4	2
								8						4				4					0
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								0						5				5					0
5	3	3	3	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	4	4	4	5	1
								8						5				4					7
4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								5						0				2					6
4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								5						1				2					6

4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	2	4	4	4	1	4	5	5	4	1
								9						4				2				9	
5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	2	5	4	5	1	4	4	3	5	1
								5						1				2				5	
5	3	3	3	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								8						5				5				0	
3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	2	3	4	3	1	4	5	4	3	1
								8						2				1				7	
4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	1	5	4	4	4	1
								7						2				2				8	
3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	1	4	4	4	3	1
								8						0				0				6	
3	4	4	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								0						5				5				0	
4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	9	3	3	3	4	1
								2						0								3	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	9	3	3	3	3	1
								4						5								2	
4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	2	4	4	4	1	5	4	4	4	1
								6						3				2				7	
4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	5	5	2	4	3	4	1	4	4	4	4	1
								9						2				1				6	
4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	2	4	5	5	1	4	5	4	4	1
								7						3				4				7	
4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	2	4	5	4	1	5	5	5	5	2
								4						2				3				0	
4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	2	5	4	4	1	4	4	5	5	1
								4						1				3				8	
5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	2	4	4	4	1	5	5	5	5	2
								8						5				2				0	

3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	3	4	5	1
								6						2				2				6	
4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	1	4	4	4	4	1
								4						0				3				6	
5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	5	1
								7						2				2				7	
4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	5	1	5	5	5	4	1
								1						1				4				9	
4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								7						5				5				0	
5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	3	4	1
								5						1				1				5	
3	3	3	4	4	4	3	3	2	5	4	4	5	4	2	3	3	4	1	4	3	4	4	1
								7						2				0				5	
5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	4	4	1
								8						4				5				8	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	5	4	5	1
								0						1				2				8	
5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	1	5	5	5	4	1
								6						0				3				9	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	1	5	4	5	5	1
								0						5				3				9	
5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	2	4	4	4	1	3	4	4	3	1
								7						2				2				4	
5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								9						5				5				0	
4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1
								4						2				2				6	
4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	1	3	5	4	1	4	4	5	3	1
								5						7				2				6	

4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	2	3	3	5	1	4	3	4	5	1
								0						2				1				6	
4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	2	3	4	5	1	4	3	4	5	1
								2						4				2				6	
4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	1	5	5	4	1	4	5	4	5	1
								8						8				4				8	
4	3	3	4	3	4	4	4	2	5	3	4	4	4	2	4	4	4	1	5	5	4	4	1
								9						1				2				8	
3	3	2	2	2	2	4	3	2	5	4	5	5	5	2	4	4	3	1	3	3	4	5	1
								1						4				1				5	
3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	1	3	5	5	3	1
								2						9				1				6	
4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	3	2	4	5	3	1	3	4	4	4	1
								6						1				2				5	
5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	5	5	5	4	1
								3						0				2				9	
5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	5	4	4	4	1	5	4	3	1	4	3	3	5	1
								5						9				2				5	
4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	4	4	3	1	3	4	4	5	1
								4						0				1				6	
3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	1	3	4	5	1	3	4	3	4	1
								1						9				2				4	
5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4	1	5	5	3	5	1
								5						0				1				8	
3	4	3	4	4	3	5	5	3	3	4	5	5	5	2	4	4	4	1	5	5	5	4	1
								1						2				2				9	
4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	1	5	5	4	1	3	5	5	4	1
								5						9				4				7	
5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	3	4	1	3	3	4	3	1
								6						1				1				3	

4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	3	2	3	4	3	1	5	4	3	5	1
								0						0				0					7
4	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5	3	4	3	2	4	3	5	1	4	3	5	3	1
								4						2				2					5
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	1	5	4	3	1	4	5	3	4	1
								0						7				2					6
3	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	2	4	3	5	1	4	5	5	4	1
								2						2				2					8
5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	1	5	3	3	3	1
								6						0				2					4
4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	4	2	4	4	5	1	5	4	4	5	1
								6						4				3					8
4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	2	4	5	5	1	3	4	3	3	1
								5						3				4					3
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	2	4	5	3	1	4	4	4	5	1
								0						0				2					7
3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	5	1	3	4	5	4	1
								8						1				1					6
4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	2	5	4	5	1	5	5	4	3	1
								4						3				4					7
4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	2	4	5	4	1	4	4	5	5	1
								5						3				3					8
5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	2	4	4	3	1	3	4	4	4	1
								8						2				1					5
4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	2	4	5	4	1	4	3	4	4	1
								6						3				3					5
4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	2	4	5	4	1	4	4	3	4	1
								4						4				3					5
5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	2	4	5	5	1	5	5	4	4	1
								4						3				4					8

4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	4	1	4	5	4	4	1
								3						0				3					7
5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	4	5	4	5	2	4	3	5	1	5	3	5	4	1
								5						1				2					7
4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	1	5	4	4	1	3	5	4	3	1
								0						7				3					5
4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	2	5	4	4	1	5	3	4	4	1
								3						2				3					6
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	1	4	5	4	4	1
								3						0				3					7
3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	1	4	4	3	5	1
								0						9				2					6
5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	2	4	4	4	1	5	4	4	4	1
								3						4				2					7
3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	1	5	4	4	1	3	5	4	4	1
								9						7				3					6
4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	3	1	4	3	4	1	5	4	3	4	1
								0						9				1					6
5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	2	5	5	5	1	4	4	4	4	1
								5						2				5					6
4	5	4	5	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5	1	4	4	4	5	1
								3						3				4					7
4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	2	5	4	3	1	4	3	3	4	1
								2						0				2					4
4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	2	4	5	5	1	4	5	3	5	1
								6						3				4					7
4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	1	3	3	4	1	4	3	4	3	1
								9						8				0					4
5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	2	5	4	5	1	4	4	4	3	1
								6						1				4					5

4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	4	2	5	5	4	1	4	5	5	3	1
								6						1				4					7
5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	2	5	4	5	1	4	4	5	3	1
								5						1				4					6
4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	1	4	5	4	1	5	5	4	4	1
								8						9				3					8
3	3	3	3	5	5	4	5	3	3	3	4	3	5	1	3	4	3	1	5	4	5	4	1
								1						8				0					8
4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	2	4	4	5	1	4	4	3	3	1
								5						2				3					4
5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	2	4	5	4	1	3	4	4	4	1
								4						0				3					5
4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	1	4	3	4	1	3	3	4	3	1
								8						7				1					3
3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	1	4	5	5	1	4	4	5	5	1
								1						8				4					8
4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	2	5	5	3	1	4	5	5	5	1
								5						2				3					9
4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	3	5	1	5	4	4	5	1
								2						1				2					8
4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	2	4	5	5	1	5	4	3	3	1
								6						1				4					5
5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	2	3	4	3	1	5	4	3	5	1
								5						3				0					7
5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	2	5	3	4	1	5	5	5	4	1
								4						1				2					9
4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	2	5	4	5	1	4	4	3	5	1
								6						4				4					6
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4	1	4	5	4	4	1
								1						1				3					7

3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	3	4	1	3	4	3	5	1
								2						1				1				5	
4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	2	5	4	5	1	4	5	5	5	1
								5						1				4				9	
5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	2	5	3	4	1	4	5	4	3	1
								8						5				2				6	
3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	1	3	3	4	1	4	3	4	4	1
								8						8				0				5	
4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	2	4	4	3	1	4	4	5	5	1
								6						2				1				8	
4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								7						3				5				0	
5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	2	5	4	4	1	4	5	4	5	1
								7						2				3				8	
4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	4	4	1	4	4	4	5	1
								7						5				3				7	
3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	2	1	2	3	4	9	4	5	4	3	1
								1						4								6	
4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	2	5	4	4	1	4	5	3	4	1
								5						1				3				6	
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	2	4	3	3	1	4	4	5	4	1
								0						2				0				7	
4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	2	5	4	4	1	3	3	4	5	1
								5						1				3				5	
4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	2	5	4	5	1	4	3	4	4	1
								6						2				4				5	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	3	1	4	3	4	4	1
								2						9				1				5	
3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	4	3	3	1	4	3	4	4	1
								9						9				0				5	

4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	1	4	4	5	5	1
								3						0				3					8
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	3	3	1	4	4	4	5	1
								0						9				0					7
4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	1	4	3	4	4	1
								7						5				1					5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	1	3	4	3	4	1
								2						0				3					4
4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	5	4	3	1	4	4	5	4	1
								7						4				2					7
3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	1	4	4	3	3	1
								9						0				0					4
4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	4	4	1	4	4	3	4	1
								7						3				3					5
3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	1	4	3	3	1	3	4	4	3	1
								9						9				0					4
5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	4	1	3	5	3	4	1
								9						5				4					5
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	1	3	5	3	4	1
								0						0				1					5
4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	1	4	3	5	4	1
								7						5				0					6
5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	5	4	1	3	4	3	4	1
								4						1				3					4
4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	1	3	4	3	1	4	4	3	4	1
								9						7				0					5
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	5	1	5	4	4	4	1
								0						0				2					7
5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	4	1	4	5	5	5	1
								8						5				4					9

4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	4	5	5	5	1
								7						5				4					9
5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	4	5	5	5	1
								9						5				5					9
4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	5	5	5	4	1
								7						5				4					9
4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	5	4	4	1	5	5	5	5	2
								7						4				3					0
4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	4	4	1	5	4	5	5	1
								7						5				3					9
5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	4	5	5	1
								8						5				5					9
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	3	1	5	5	5	4	1
								0						4				3					9
5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	4	5	4	5	1
								8						5				5					8
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								0						5				5					0
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2
								0						5				5					0

Lampiran 1. 4 Hasil Uji Statistik Penelitian

Validity Test

Correlations

		PW E1	PW E2	PW E3	PW E4	PW E5	PW E6	NP WE1	NP WE2	C1	C2	C3	C4	C5
PW E1	Pears on Correl ation	1	.93 4	.96 8	.40 7	1.0 00	1.0 00	1.00 0	1.00 0	1.0 00	.57 7	1.0 00	1.0 00	1.0 00
	Sig. (2- tailed)		<.0 01	<.0 01	.02 6	<.0 01	<.0 01	<.00 1	<.00 1	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01	<.0 01
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PW E2	Pears on Correl ation	.93 4	1	.90 9	.34 7	.93 4	.93 4	.934	.934	.93 4	.49 3	.93 4	.93 4	.93 4
	Sig. (2- tailed)	<.0 01		<.0 01	.06 0	<.0 01	<.0 01	<.00 1	<.00 1	<.0 01	.00 6	<.0 01	<.0 01	<.0 01
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PW E3	Pears on Correl ation	.96 8	.90 9	1	.36 6	.96 8	.96 8	.968	.968	.96 8	.53 9	.96 8	.96 8	.96 8
	Sig. (2- tailed)	<.0 01	<.0 01		.04 7	<.0 01	<.0 01	<.00 1	<.00 1	<.0 01	.00 2	<.0 01	<.0 01	<.0 01
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PW E4	Pears on Correl ation	.40 7	.34 7	.36 6	1	.40 7	.40 7	.407	.407	.40 7	.34 9	.40 7	.40 7	.40 7

	Sig. (2-tailed)	.026	.060	.047		.026	.026	.026	.026	.026	.058	.026	.026	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PWE5	Pearson Correlation	1.000	.934	.968	.407	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.577	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PWE6	Pearson Correlation	1.000	.934	.968	.407	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.577	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
NPWE1	Pearson Correlation	1.000	.934	.968	.407	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.577	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
NPWE2	Pearson Correlation	1.000	.934	.968	.407	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.577	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C1	Pearson	1.000	.934	.968	.407	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.577	1.000	1.000	1.000

	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C2	Pearson Correlation	.577	.493	.539	.349	.577	.577	.577	.577	.577	1	.577	.577	.577
	Sig. (2-tailed)	<.001	.006	.002	.058	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C3	Pearson Correlation	1.000	.934	.968	.407	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.577	1	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C4	Pearson Correlation	1.000	.934	.968	.407	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.577	1.000	1	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C5	Pearson Correlation	1.000	.934	.968	.407	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.577	1.000	1.000	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

WD 1	Pears on Correlation	1.00	.934	.968	.407	1.00	1.00	1.000	1.000	1.000	.577	1.00	1.00	1.00
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WD 2	Pears on Correlation	1.00	.934	.968	.407	1.00	1.00	1.000	1.000	1.000	.577	1.00	1.00	1.00
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
WD 3	Pears on Correlation	1.00	.934	.968	.407	1.00	1.00	1.000	1.000	1.000	.577	1.00	1.00	1.00
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EL1	Pears on Correlation	1.00	.934	.968	.407	1.00	1.00	1.000	1.000	1.000	.577	1.00	1.00	1.00
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EL2	Pears on Correlation	1.00	.934	.968	.407	1.00	1.00	1.000	1.000	1.000	.577	1.00	1.00	1.00
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EL3	Pearson Correlation	1.000	.934	.968	.407	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.577	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
EL4	Pearson Correlation	1.000	.934	.968	.407	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	.577	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		WD1	WD2	WD3	EL1	EL2	EL3	EL4
PWE1	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
PWE2	Pearson Correlation	.934	.934	.934	.934	.934	.934	.934
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
PWE3	Pearson Correlation	.968	.968	.968	.968	.968	.968	.968
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
PWE4	Pearson Correlation	.407	.407	.407	.407	.407	.407	.407

	Sig. (2-tailed)	.026	.026	.026	.026	.026	.026	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30
PWE5	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
PWE6	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
NPWE1	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
NPWE2	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
C1	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
C2	Pearson Correlation	.577	.577	.577	.577	.577	.577	.577
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
C3	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30

C4	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
C5	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
WD1	Pearson Correlation	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
WD2	Pearson Correlation	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
WD3	Pearson Correlation	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
EL1	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
EL2	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
EL3	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1	1.000

	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
EL4	Pearson Correlation	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

Reliability Testing

Scale: Work Environment

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	8

Scale: Compensation

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

Scale: Work Discipline

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.815	3

Scale: Employee Loyalty

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.795	4

PLS Outer Loading

	C	EL	WD	WE	EL x WE	EL x C
C1	0,762					
C2	0,723					
C3	0,793					
C4	0,764					
C5	0,855					
EL1		0,766				
EL2		0,757				
EL3		0,747				
EL4		0,724				
NPWE1				0,726		
NPWE2				0,744		
PWE2				0,706		
PWE3				0,713		
PWE4				0,705		
PWE5				0,730		
PWE6				0,765		
WD1			0,851			
WD2			0,767			
WD3			0,774			
PWE1				0,756		
EL x C						1,000
EL x WE					1,000	

PLS Construct Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
C	0,839	0,842	0,886	0,609
E L	0,739	0,740	0,836	0,560
W D	0,715	0,727	0,840	0,637
W E	0,877	0,884	0,902	0,534

PLS Discriminant Validity (Fornell Larcker)

	C	EL	WD	WE
C	0,781			
EL	0,615	0,749		
WD	0,676	0,702	0,798	
WE	0,727	0,648	0,731	0,731

PLS Discriminant Validity (Cross Loading)

	C	EL	WD	WE	EL x WE	EL x C
C1	0,762	0,427	0,470	0,596	-0,148	-0,143
C2	0,723	0,418	0,525	0,574	-0,026	-0,034
C3	0,793	0,577	0,608	0,533	-0,102	-0,117
C4	0,764	0,491	0,511	0,562	-0,165	-0,153
C5	0,855	0,464	0,502	0,576	-0,084	-0,073
EL1	0,483	0,766	0,479	0,489	-0,079	-0,050
EL2	0,405	0,757	0,574	0,518	-0,152	-0,113
EL3	0,421	0,747	0,473	0,445	0,001	0,005
EL4	0,531	0,724	0,558	0,480	-0,043	-0,067
NPWE1	0,630	0,652	0,649	0,726	-0,143	-0,088
NPWE2	0,609	0,571	0,573	0,744	-0,160	-0,097
PWE2	0,532	0,328	0,430	0,706	-0,135	-0,149
PWE3	0,451	0,353	0,490	0,713	-0,076	-0,066
PWE4	0,527	0,308	0,394	0,705	-0,052	-0,066
PWE5	0,445	0,448	0,455	0,730	-0,137	-0,172
PWE6	0,459	0,492	0,524	0,765	-0,057	-0,094
WD1	0,621	0,593	0,851	0,684	-0,124	-0,097
WD2	0,463	0,549	0,767	0,547	-0,066	-0,070
WD3	0,524	0,538	0,774	0,505	-0,120	-0,071
PWE1	0,554	0,510	0,647	0,756	-0,103	-0,096
EL x C	-0,133	-0,079	-0,100	-0,139	0,859	1,000
EL x WE	-0,133	-0,096	-0,131	-0,151	1,000	0,859

PLS R-Square

	R-square	R-square adjusted
WD	0,644	0,635

PLS VIF Outer Model

	VIF
C1	1,757
C2	1,474
C3	2,059
C4	1,724
C5	2,649
EL1	1,519
EL2	1,380
EL3	1,466
EL4	1,300
NPWE1	1,796
NPWE2	1,871
PWE2	1,837
PWE3	1,849
PWE4	1,834
PWE5	1,892
PWE6	1,929
WD1	1,527
WD2	1,348
WD3	1,387
PWE1	1,838
EL x C	1,000
EL x WE	1,000

PLS VIF Inner Model

	VIF
C -> WD	2,300
EL x C -> WD	3,815
EL x WE -> WD	3,821
WE -> WD	2,473

PLS Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
C -> WD	0.372	0.384	0.078	4.738	0.000
EL x C -> WD	0.179	0.174	0.079	2.268	0.023
EL x WE -> WD	0.271	0.240	0.075	4.717	0.000
WE -> WD	0.391	0.410	0.076	3.607	0.031

