

PENGARUH HUBUNGAN SOSIAL DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KERJA GENERASI Z DI WILAYAH JAGAKARSA, JAKARTA SELATAN

Syauqi Dailami ^{a*)}, Gunawan Baharuddin ^{a)}

^{a)} Universitas Pancasila, Jakarta Selatan, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: syauqidailami24@gmail.com

Article history: received 06 Juni 2026; revised 20 Juli 2026; accepted 10 Agustus 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.208>

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan sosial dan motivasi terhadap loyalitas kerja Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Loyalitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberlangsungan organisasi, terutama pada Generasi Z yang memiliki karakteristik dan ekspektasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah Generasi Z yang bekerja dan berdomisili di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Lemeshow dan dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Secara simultan, hubungan sosial dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan sosial yang terjalin di lingkungan kerja serta semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka loyalitas kerja Generasi Z akan semakin meningkat. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung interaksi sosial yang positif sekaligus memberikan motivasi yang memadai guna meningkatkan loyalitas kerja karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: Hubungan Sosial, Motivasi, Loyalitas Kerja, Generasi Z.

THE INFLUENCE OF SOCIAL RELATIONSHIP AND MOTIVATION ON WORK LOYALTY AMONG GENERATION Z IN JAGAKARSA DISTRICT, SOUTH JAKARTA

Abstract. This study aims to analyze the influence of social relationships and motivation on the work loyalty of Generation Z in Jagakarsa District, South Jakarta. Work loyalty is one of the key factors supporting organizational sustainability, particularly among Generation Z, who possess different work characteristics and expectations compared to previous generations. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of Generation Z employees residing in Jagakarsa District, South Jakarta. A total of 100 respondents were selected using the Lemeshow formula and purposive sampling technique. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using SPSS, including validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that social relationships have a positive and significant effect on work loyalty. Motivation also has a positive and significant effect on work loyalty. Simultaneously, social relationships and motivation have a positive and significant effect on the work loyalty of Generation Z in Jagakarsa District, South Jakarta. These findings imply that better social relationships within the workplace and higher employee motivation contribute to stronger work loyalty among Generation Z employees. Therefore, organizations are encouraged to foster a supportive social work environment and provide adequate motivation to enhance employee loyalty.

Keywords: Social Relationships, Motivation, Work Loyalty, Generation Z.

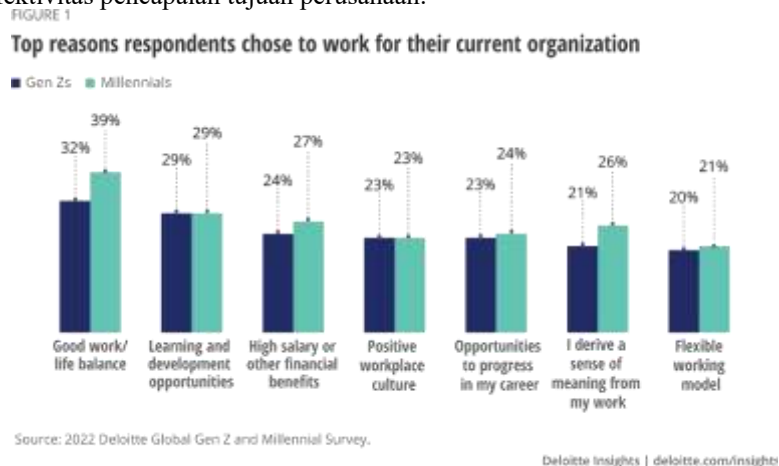
I. PENDAHULUAN

Persaingan Perkembangan globalisasi, digitalisasi, dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif telah mendorong organisasi untuk tidak hanya berfokus pada peningkatan teknologi dan efisiensi operasional, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Dalam era persaingan yang semakin kompleks, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan memiliki komitmen terhadap organisasi. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah loyalitas kerja. Loyalitas kerja mencerminkan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab,

menjaga nama baik perusahaan, serta berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Rendahnya loyalitas kerja dapat menyebabkan meningkatnya tingkat perpindahan karyawan (*turnover*), menurunnya produktivitas, bertambahnya biaya rekrutmen, hingga terganggunya keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, loyalitas kerja menjadi salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Perubahan komposisi tenaga kerja menjadi tantangan baru bagi organisasi. Saat ini Generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja Indonesia dan menjadi kelompok usia produktif yang akan menentukan keberhasilan organisasi pada masa mendatang. Generasi yang lahir antara tahun 1997–2012 dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tumbuh bersama perkembangan internet dan teknologi digital sehingga lebih adaptif terhadap perubahan, memiliki kemampuan belajar yang cepat, serta mengharapkan lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan memberikan peluang pengembangan diri. Selain itu, Generasi Z lebih memperhatikan kualitas hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), serta budaya organisasi yang sehat dibandingkan sekadar memperoleh imbalan finansial. Karakteristik tersebut menyebabkan organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja Generasi Z agar mampu mempertahankan talenta terbaik di tengah persaingan dunia kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, Generasi Z merupakan salah satu kelompok penduduk terbesar di Indonesia dan secara bertahap menjadi kelompok yang paling banyak memasuki dunia kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi akan semakin bergantung pada kualitas pengelolaan tenaga kerja Generasi Z dalam beberapa tahun ke depan. Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki tingkat loyalitas kerja yang relatif lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung lebih mudah berpindah pekerjaan apabila lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan, kurang memperoleh kesempatan berkembang, atau tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan. Fenomena tersebut menjadi tantangan bagi organisasi karena tingginya mobilitas tenaga kerja dapat menghambat stabilitas organisasi serta menurunkan efektivitas pencapaian tujuan perusahaan.



Salah satu faktor yang diperkirakan memengaruhi loyalitas kerja adalah hubungan sosial di lingkungan kerja. Hubungan sosial merupakan interaksi yang terjalin antara individu dengan rekan kerja, atasan, maupun anggota organisasi lainnya dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Hubungan sosial yang baik ditandai dengan adanya komunikasi yang efektif, saling menghargai, kerja sama yang harmonis, serta dukungan sosial yang positif. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan sosial yang sehat akan meningkatkan rasa nyaman, memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong terbentuknya komitmen jangka panjang. Sebaliknya, hubungan sosial yang kurang harmonis dapat memunculkan konflik, menurunkan kepuasan kerja, menghambat kolaborasi, dan pada akhirnya menurunkan loyalitas kerja karyawan.

Selain hubungan sosial, motivasi juga menjadi faktor yang berperan penting dalam membentuk loyalitas kerja. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, disiplin, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan karyawan kurang berinisiatif, mudah merasa jenuh, dan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan motivasi melalui sistem penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, komunikasi yang terbuka, serta lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan sehingga loyalitas kerja dapat meningkat.

Penelitian ini dilakukan pada Generasi Z yang bekerja di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Kecamatan Jagakarsa merupakan salah satu wilayah yang berkembang pesat dengan didukung keberadaan institusi pendidikan, kawasan permukiman, pusat layanan kesehatan, sektor perdagangan, serta berbagai jenis usaha yang menyerap tenaga kerja usia produktif. Kondisi tersebut menjadikan Jagakarsa sebagai wilayah yang memiliki karakteristik tenaga kerja yang beragam, khususnya Generasi Z yang mulai mendominasi berbagai sektor pekerjaan. Keberagaman tersebut memberikan peluang untuk mengkaji bagaimana hubungan sosial dan motivasi memengaruhi loyalitas kerja pada kelompok usia produktif yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

Berdasarkan hasil telaah penelitian terdahulu, hubungan sosial dan motivasi telah banyak diteliti sebagai faktor yang memengaruhi loyalitas kerja. Namun sebagian besar penelitian masih dilakukan pada objek karyawan secara umum atau pada sektor tertentu tanpa memfokuskan karakteristik Generasi Z. Selain itu, penelitian yang menguji pengaruh hubungan sosial dan motivasi secara simultan terhadap loyalitas kerja Generasi Z pada tingkat wilayah, khususnya di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan, masih relatif terbatas. Perbedaan karakteristik Generasi Z dibandingkan generasi sebelumnya memungkinkan adanya perbedaan faktor yang memengaruhi loyalitas kerja sehingga diperlukan penelitian yang mampu memberikan bukti empiris sesuai dengan kondisi saat ini. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) sekaligus memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia mengenai loyalitas kerja Generasi Z.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan sosial terhadap loyalitas kerja, pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja, serta pengaruh hubungan sosial dan motivasi secara simultan terhadap loyalitas kerja Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan loyalitas kerja melalui penguatan hubungan sosial dan peningkatan motivasi karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menitikberatkan pada pengumpulan dan pengolahan data dalam bentuk angka untuk menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang objektif dan terukur sehingga mampu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk menguji pengaruh hubungan sosial (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap loyalitas kerja (Y) pada Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan.

Metode kuantitatif berlandaskan pada paradigma positivisme yang memandang bahwa suatu fenomena dapat diukur secara objektif melalui instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh hubungan sosial dan motivasi terhadap loyalitas kerja Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan melalui pengujian statistik menggunakan analisis regresi linear berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan pada variabel Hubungan Sosial (X_1), Motivasi (X_2), dan Loyalitas Kerja (Y) dengan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel (r hitung $>$ r tabel), sedangkan butir pernyataan dinyatakan tidak valid apabila nilai r hitung lebih kecil daripada nilai r tabel (r hitung $<$ r tabel). Hasil pengujian validitas pada setiap variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Hubungan Sosial

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1.1	0,774	0,197	Valid
X1.2	0,732	0,197	Valid
X1.3	0,783	0,197	Valid
X1.4	0,736	0,197	Valid
X1.5	0,687	0,197	Valid

Dapat dilihat pada kolom nilai korelasi r hitung seluruh indikator dari X1_1 sampai X1_5 lebih besar dari r tabel (0.197), maka uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Hubungan Sosial (X_1) dinyatakan valid

Tabel 4.5 Validitas Motivasi

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X2.1	0,762	0,197	Valid
X2.2	0,626	0,197	Valid
X2.3	0,728	0,197	Valid
X2.4	0,784	0,197	Valid
X2.5	0,738	0,197	Valid

Dapat dilihat pada kolom nilai korelasi r hitung seluruh indikator dari X2_1 sampai X2_5 lebih besar dari r tabel (0.197), maka uji validitas yang dilakukan terhadap variabel Motivasi (X_2) dinyatakan valid

Tabel 4.6 Validitas Loyalitas Kerja

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y.1	0,671	0,197	Valid
Y.2	0,823	0,197	Valid
Y.3	0,831	0,197	Valid
Y.4	0,716	0,197	Valid
Y.5	0,706	0,197	Valid

Hasil uji validitas variabel Loyalitas Kerja di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Loyalitas Kerja dinyatakan valid, hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung untuk setiap item pernyataan $> r$ tabel (0,197)

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$.

Tabel 4.1 Hasil Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Hubungan Sosial	0,788	Reliabel
Motivasi	0,775	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,804	Reliabel

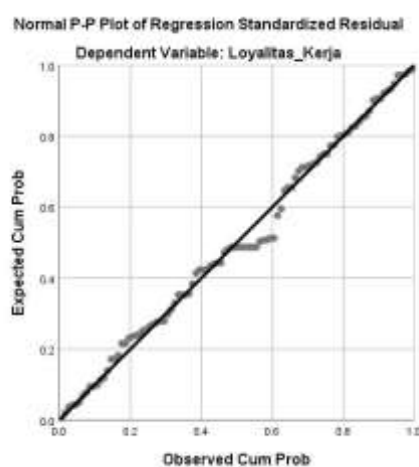
Pada Tabel di atas menunjukkan ketiga variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang tinggi ($> 0,70$). Hal ini membuktikan bahwa alat ukur (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang baik dan dapat diandalkan untuk pengujian hipotesis selanjutnya

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Analisis Grafik Normalitas Probability Plot

Uji normalitas secara grafis dilakukan dengan melihat penyebaran titik-titik pada grafik Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual dapat dikatakan berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normal Probability Plot

Sumber: SPSS 22, Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tampilan grafik *Normal P-Plot* di atas, terlihat bahwa titik-titik data (plot) menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Titik-titik tidak melebar jauh dari garis lurus. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal, sehingga model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas secara visual

b. Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Dependent Variable: Loyaltas_Kerja	Unlabeled	1.00
N	100	100
Normal Q-Q Statistic	0.000	0.000
Most Extreme Differences	0.000	0.000
Positive	0.000	0.000
Negative	0.000	0.000
Two-Sided	0.000	0.000
Significance Level (2-tailed)	0.000	0.000
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0.000	0.000
Asymptotic Sig. (2-tailed)	0.000	0.000
Based on 10000 sampled values with starting seed 2003000		

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan pada output SPSS, diperoleh nilai Asym Sig. (2-tailed) sebesar 0,064. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinearitas yang dilakukan menggunakan SPSS untuk mengetahui apakah terjadi kolinearitas antara variabel X_1 dan X_2 . Hasil disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Hubungan_Sosial	.639	1.566
	Motivasi	.639	1.566

a. Dependent Variable: Loyalitas_Kerja

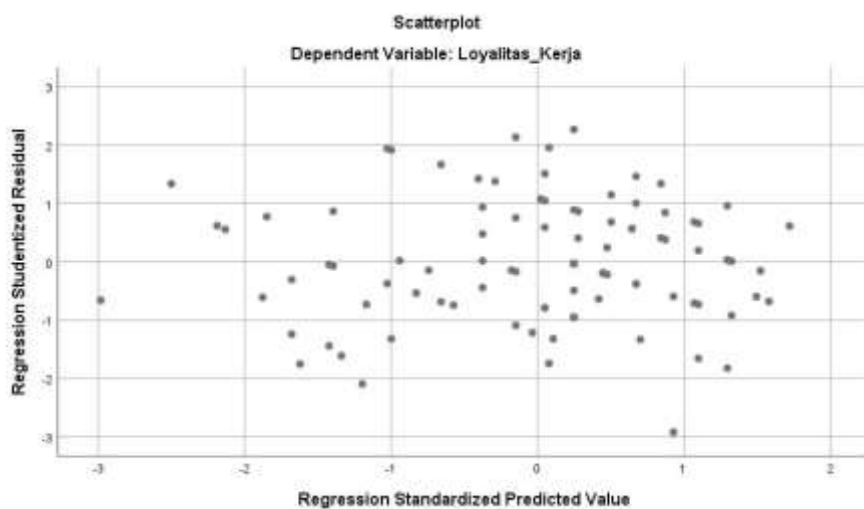
Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Hubungan Sosial (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,639 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,566 < 10$.
- 2) Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,639 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,566 < 10$.

Karena seluruh variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*. Berikut ini hasil pencarian *Scatterplot* dengan menggunakan SPSS 25.



Sumber: SPSS 25, Diolah Peneliti, 2026

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil tampilan grafik *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian, sehingga dapat digunakan datanya

D. Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen Hubungan Sosial dan Motivasi terhadap variabel dependen Loyalitas Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	4.976	1.867		2.665	.009	
	Hubungan_Sosial	.403	.114	.347	3.535	.001	.639 1.566
	Motivasi	.352	.096	.362	3.681	.000	.639 1.566

a. Dependent Variable: Loyalitas_Kerja

Berdasarkan tabel *Coefficients* di atas, maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dengan melihat nilai pada kolom Unstandardized Coefficients (B) adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,976 + 0,403X_1 + 0,352X_2$$

Keterangan:

Y= Loyalitas Kerja

X₁= Hubungan Sosial

X₂= Motivasi

Interpretasi persamaan regresi:

a. Konstanta (a) = 4,976

Artinya, jika variabel Hubungan Sosial (X₁) dan Motivasi (X₂) bernilai 0 (tidak ada), maka nilai Loyalitas Kerja (Y) adalah sebesar 4,976 satuan.

b. Koefisien regresi X₁(b₁) = 0,403

Nilai koefisien regresi variabel Hubungan Sosial bernilai positif sebesar 0,403. Artinya, jika Hubungan Sosial meningkat 1 satuan (dengan asumsi variabel lain tetap), maka Loyalitas Kerja akan meningkat sebesar 0,403 satuan.

c. Koefisien regresi X₂(b₂) = 0,352

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi bernilai positif sebesar 0,352. Artinya, jika Motivasi meningkat 1 satuan (dengan asumsi variabel lain tetap), maka Loyalitas Kerja akan meningkat sebesar 0,352 satuan.

E. Pengujian Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.390	2.186

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Hubungan_Sosial

Berdasarkan tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R Square sebesar 0,402. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Hubungan Sosial (X₁) dan Motivasi (X₂) mampu menjelaskan variasi Loyalitas Kerja (Y) sebesar 40,2%, sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,390 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Loyalitas Kerja (Y) adalah sebesar 39,0%, sedangkan sisanya sebesar 61,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang cukup terhadap variabel dependen sesuai dengan variabel yang diteliti.

F. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t
1	(Constant)	4.976	1.867		2.665
	Hubungan_Sosial	.403	.114	.347	3.535
	Motivasi	.352	.096	.362	3.681

a. Dependent Variable: Loyalitas_Kerja

1. Pengaruh Hubungan Sosial Terhadap Loyalitas Kerja (H1)

H0: Hubungan Sosial (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

H1: Hubungan Sosial (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Berdasarkan tabel *Coefficients*, nilai signifikansi variabel Hubungan Sosial (X₁) adalah 0,001 < 0,05, sehingga H1 ditolak dan H0 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Hubungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja (H2)

H0₂: Motivasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

H1₂: Motivasi (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y).

Berdasarkan tabel *Coefficients*, nilai signifikansi variabel Motivasi (X₂) adalah $0,001 < 0,05$, sehingga H1₂ ditolak dan H0₂ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja.

G. Pengaruh Hubungan Sosial Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji t), diketahui bahwa variabel Hubungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, serta koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,403. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Hubungan Sosial, maka semakin tinggi pula Loyalitas Kerja yang ditunjukkan. Dengan kata lain, Hubungan Sosial menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan Loyalitas Kerja Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh temuan analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa tingkat Hubungan Sosial responden berada dalam kategori sangat baik. Responden dinilai mampu menjalin komunikasi yang efektif, membangun kerja sama yang harmonis dengan rekan kerja, saling menghargai, serta menciptakan hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja. Kondisi ini selaras dengan karakteristik Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan, yang bekerja pada berbagai sektor pekerjaan dan cenderung mengutamakan lingkungan kerja yang nyaman, kolaboratif, serta mendukung interaksi sosial yang baik. Hubungan sosial yang positif berperan penting dalam menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, meningkatkan kerja sama, serta memperkuat komitmen individu sehingga mampu meningkatkan Loyalitas Kerja.

Temuan tersebut mendukung teori Social Exchange Theory yang menyatakan bahwa individu yang memperoleh hubungan sosial yang baik, dukungan, serta interaksi yang positif di lingkungan kerja akan menunjukkan timbal balik berupa sikap dan perilaku positif terhadap organisasi, salah satunya melalui peningkatan Loyalitas Kerja. Kondisi ini pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Loyalitas Kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Hubungan Sosial memiliki peran strategis dalam mendukung Loyalitas Kerja Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan adanya pengaruh signifikan Hubungan Sosial terhadap Loyalitas Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Hubungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang mampu membangun hubungan interpersonal yang baik, menjalin komunikasi yang efektif, serta menciptakan kerja sama yang harmonis cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

H. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta koefisien regresi positif sebesar 0,352. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi yang dimiliki Generasi Z, maka semakin tinggi pula Loyalitas Kerja yang ditunjukkan. Selain itu, berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta) sebesar 0,362, variabel Motivasi memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan Hubungan Sosial dalam meningkatkan Loyalitas Kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Motivasi yang dimiliki Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan tergolong dalam kategori sangat baik. Responden dinilai memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal, berusaha mencapai target yang telah ditetapkan, serta memiliki keinginan untuk terus mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kualitas kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi mampu mendorong Generasi Z untuk bekerja secara lebih produktif, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya Loyalitas Kerja.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis serta didominasi oleh Generasi Z, motivasi menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Generasi Z cenderung memiliki harapan terhadap lingkungan kerja yang mampu memberikan penghargaan, kesempatan berkembang, pengakuan atas hasil kerja, serta dukungan dalam pengembangan karier. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan tersebut akan lebih mudah membangun komitmen dan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta menunjukkan keinginan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan Loyalitas Kerja.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Hubungan Sosial dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Hubungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Hal ini

dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,403. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan sosial yang terjalin di lingkungan kerja, seperti komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis, saling menghargai, dan adanya dukungan antar rekan kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja Generasi Z terhadap organisasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Generasi Z di Kecamatan Jagakarsa, Jakarta Selatan. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,352. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki Generasi Z dalam bekerja, baik yang berasal dari dorongan internal maupun dukungan dari organisasi, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja yang ditunjukkan. Motivasi yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, memiliki komitmen yang lebih kuat, serta berkeinginan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

REFERENSI

- Achmad, T., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap loyalitas kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan di PT. North Sumatera Hydro Energy. *Humanis: Humanities, Management and Science Proceedings*, 2(2), 512–519. <https://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Cornelia, C. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2022). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hendrawan, A. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover karyawan di sektor utilitas. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–60.
- Hidayatullah, D. F., Clara, C., & Gunawan, A. I. (2023). Loyalitas karyawan terhadap hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 9(1). <https://doi.org/10.24967/jmb.v9i1>
- Marjuki. (2024). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 6(1), 77–88.
- Morgan, J. (2017). *The employee experience advantage: How to win the war for talent by giving employees the workspaces they want, the tools they need, and a culture they can celebrate*. Wiley.
- Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, Widyawati, S. R., & Antara, I. W. A. Y. (2023). Pengaruh knowledge sharing, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Como Uma Ubud Gianyar. *Values: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 510–514.
- Purwadisastra, D., Syahputra, R. M., & Ramadhani, I. (2024). Employee experience dan loyalitas dalam industri perhotelan: Studi kasus pada hotel bintang lima di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 1–12.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior* (7th ed.). Prentice Hall.
- Rutledge, E. J. (2022). The tour guide role in the UAE: Emiratisation, satisfaction and retention. *Tourism and Hospitality Research*, 23(4), 610–623. <https://doi.org/10.1177/14673584221122488>
- Saraswati, N. P. A. S., Widyawati, S. R., & Antara, I. W. A. Y. (2023). Pengaruh knowledge sharing, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Como Uma Ubud Gianyar. *Values*, 4(2), 510–520.
- Siregar, T. R., Andriani, Y., & Rahman, F. (2022). Determinan loyalitas kerja karyawan: Karakteristik individu dan pengalaman kerja. *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, 10(1), 12–25.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Sutoro, H. (2024). Loyalitas karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 135–150.
- Tuwindar, A. (2024). Pendekatan kuantitatif dalam penelitian sumber daya manusia. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(1), 34–50.

- Wan Yang, & Shi Xu. (2023). Should we be more mindful? The joint impact of an abusive work environment and mindfulness on employee well-being and turnover intentions. *Journal of Business Research*, 157, 113501. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113501>
- Wahjono, S. I. (2016). *Perilaku organisasi*. Surabaya: Universitas Muhammadiyah Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (4th ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wulandari, S., & Setiawan, B. (2023). Peran employee experience dalam meningkatkan loyalitas karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(1), 34–50.