

ABSTRAK

Dalam mendukung keberhasilan organisasi loyalitas karyawan menjadi salah satu aspek penting, terutama saat ini generasi Z sudah banyak yang memasuki angka angkatan kerja. Generasi Z memiliki karakter yang berbeda dengan angkatan sebelumnya, di mana generasi Z cenderung mencari lingkungan kerja yang nyaman dan mencari pemimpin yang berintegritas.

Permasalahan dalam penelitian ini mencakup mengenai loyalitas karyawan generasi Z yang dianggap minim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan etika kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan generasi Z yang bekerja. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) untuk menguji hubungan langsung dan mediasi antar variabel dengan menggunakan teknik non-probability sampling.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dan motivasi kerja. Selain itu, etika kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dan motivasi kerja. Secara penting, motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan etika kepemimpinan, menekankan dampak tidak langsung lingkungan kerja dan etika kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja.

Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman tentang pentingnya peran motivasi kerja dalam memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan etika kepemimpinan terhadap karyawan generasi Z di Indonesia.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Etika Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Generasi Z