

Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah

The Effect Of Compensation And Workload On Employee Loyalty At CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah

Riska Wati ¹⁾, Sri Ekowati ²⁾

^{1,2)} Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ riskawatii17@gmail.com ²⁾ sriekowati@umb.ac.id

How to Cite :

Wati, R., Ekowati, S. (2025). The Effect Of Compensation And Workload On Employee Loyalty At CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 1(3). DOI: <https://doi.org/10.70963/jemba.v1i3>

ARTICLE HISTORY

Received [15 Februari 2025]

Revised [17 Maret 2025]

Accepted [19 Maret 2025]

KEYWORDS

Employee Loyalty, Compensation, Workload.

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



ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah, baik secara parsial maupun simultan. Ada beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini, diantaranya kompensasi dan beban kerja. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah yang berjumlah 45 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah. Sehingga, dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan Di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah.

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of compensation and workload on employee loyalty at CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah. Both partially and simultaneously. There are several factors that will be discussed in this study. Including compensation and workload. The objects in this study were all employees of CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah totaling 45 people. In this study the author used data collection methods by means of observation and distribution of questionnaires. Data analysis techniques used in this study used instrument tests, classical assumption tests. Responden response analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and determination coefficient analysis (R²). The results of this study indicate that the compensation variable has a positive and significant effect on employee loyalty at CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah. Thus, from the results of the research that has been conducted, it can be concluded that compensation and workload have a partial and simultaneous effect on employee loyalty at CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (men dan women) merupakan salah satu daya penting bagi Perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam operasional suatu organisasi atau Perusahaan. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi terkadang sangat bergantung dengan sumber daya manusia yang mereka miliki. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan yang sejatinya tidak dapat berfungsi dengan maksimal tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelola atau menggerakkannya. Mendapatkan sumber daya manusia terbaik merupakan impian atau keinginan dari semua perusahaan atau organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan sumber daya manusia terbaik akan memudahkan perusahaan atau organisasi dalam memenangkan persaingan yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Anuar (2019) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih pekerjaan disebuah organisasi dari pada bekerja lain. Utami dan Dwiatmadja (2020) mengatakan bahwa pemberian kompensasi belum mampu menahan karyawannya untuk tetap bertahan dalam jangka waktu tergolong lama. Oleh sebab itu dalam penelitian ini penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan menurut Sutriniasih (2019) menyatakan timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik perusahaan atau organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas karyawan, perusahaan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kepuasan akan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi bagi karyawan berbeda satu dengan lainnya sesuai dengan jabatan dan posisi dimana mereka bekerja (Hasibuan, 2017). Karyawan pabrik dituntut mempunyai kegiatan fisik yang baik karena harus bekerja dengan menggunakan fisik dalam kegiatan operasional sehari-hari. Kegiatan banyak dilaksanakan langsung dilapangan yang berhadapan langsung dengan mesin operasional. Beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan psikis. Selain kompensasi, beban kerja juga menjadi faktor signifikan yang memengaruhi loyalitas karyawan. Lingkup pekerjaan dibidang konstruksi umumnya menuntut karyawan untuk bekerja dibawah tekanan, dengan jadwal yang ketat dan tuntutan fisik yang tinggi. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja. Hal ini berpotensi meningkatkan turnover karyawan yang pada akhirnya mengganggu stabilitas dan produktivitas perusahaan. CV. Panca Aditya Warman Bengkulu Tengah, yang bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa konstruksi, menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan ditengah tingginya tuntutan pekerjaan dan persaingan di sektor konstruksi.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi aspek penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan. Namun, di sektor konstruksi seringkali muncul ketidakpuasan akibat perbedaan persepsi antara karyawan dan manajemen terkait struktur kompensasi, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, maupun non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan. Ketidakseimbangan ini dapat mengurangi motivasi kerja dan pada akhirnya menurunkan loyalitas karyawan. Berdasarkan observasi awal, CV. Panca Aditya Warman Bengkulu Tengah juga menghadapi tantangan serupa, meskipun perusahaan telah berupaya memberikan kompensasi yang sesuai dan mengatur beban kerja secara proporsional, beberapa karyawan CV. Panca Aditya Warman Bengkulu Tengah masih menunjukkan ketidakpuasan yang terlihat dari tingkat absensi yang meningkat dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengevaluasi pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Panca Aditya Warman Bengkulu Tengah. CV. Panca Aditya Warman Bengkulu Tengah yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa konstruksi untuk memberikan kompensasi yang sesuai dan memastikan beban kerja yang dikelola dengan baik agar dapat mempertahankan karyawan yang produktif.

LANDASAN TEORI

Loyalitas karyawan

Menurut Nursam (2017) Loyalitas dapat diukur dengan tingkat keluar masuk karyawan, dimana seorang karyawan lama meninggalkan perusahaan dan perusahaan mendapat karyawan baru. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Lama karyawan bekerja diperusahaan mengidikasikan tingkat kepuasan karyawan terhadap karyawan kepada perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan karyawan merupakan pemicu mudahnya karyawan meninggalkan perusahaan. Sedangkan Menurut Oie (2010) loyalitas merupakan kondisi psikologis yang meningkat yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Sausana et al., (2021) menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organoisasi.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk bayaran karyawan yang sehingga timbul hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Kompensasi juga segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa perusahaan untuk kinerja dan usaha dari karyawan tersebut, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial Dessler dan Varrkey (2017) Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja potensial yang dimiliki Handoko (2000) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Teknik analisa beban kerja (Workload Analysis) memerlukan penggunaan rasio atau pedoman staf standar untuk menentukan kebutuhan personalia. Analisis beban kerja mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun jenis pegawai yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasional. Sedangkan menurut Sutriniasih (2019) beban kerja adalah adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Menurut Tambengi etal., (2016) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui persepsi rata-rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel penelitian. Persepsi responden diukur dengan menggunakan skala likert mulai dari 'sangat tidak setuju' dengan skor 1 sampai dengan 'sangat setuju' dengan skor 5. Untuk membantu mendeskripsikan jawaban responden tersebut, dilakukan perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019) berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, maka selanjutnya dibuat rentang skala sehingga dapat ditentukan kategori penilaian persepsi responden terhadap variabel penelitian. Adapun kategori penilaian responden pada masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Kategori Penilaian Responden

No	Interval	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,61	Rendah
3	2,62 – 3,42	Cukup Tinggi
4	3,43 – 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2018)

Analisis Secara Inferensial

Statistik inferensial merupakan suatu teknik menganalisis data pada sebuah populasi atas bukti data sampel yang telah didapatkan. Proses analisis data dilakukan dengan cermat hingga diperoleh suatu perilaku sampel yang bisa ikut menentukan keseluruhan jumlah populasi.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas) dalam penelitian ini akan dilakukan Di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah. Pengujian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner penelitian kepada 45 orang karyawan dilingkungan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya data diolah dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.0. Hasil pengujian pengujian kemudian digunakan untuk menarik Kesimpulan apakah item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian and reliabel.

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

1. Jika nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan atau pertanyaan yang diuji pada variabel tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan atau pertanyaan yang diuji pada variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk melakukan uji validitas item pernyataan pada variabel independen dan variabel independen dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel} . Nilai r_{hitung} .

Untuk melakukan uji validitas item pernyataan pada variabel indevenden dan variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan nilai rhitung terhadap nilai rtabel. Nilai rhitung dalam penelitian ini didapatkan dari hasil pengujian data menggunakan aplikasi SPSS, sedangkan nilai rtabel didapatkan dari distribusi tabel R Pearson. Dengan jumlah sampel pengujian sebanyak 45 orang, nilai probabilitas sebesar 0,05 dan $DF2 = N - 2$ ($45-2 = 43$), maka nilai rtabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,294.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Person correlation	R tabel	Keterangan
Loyalitas kareyawan (Y1)	1	0.797	0,294	Valid
	2	0.719	0,294	Valid
	3	0.544	0,294	Valid
	4	0.774	0,294	Valid
	5	0.625	0,294	Valid
	6	0.448	0,294	Valid
Kompensasi (X1)	1	0.656	0,294	Valid
	2	0.686	0,294	Valid
	3	0.685	0,294	Valid
	4	0.629	0,294	Valid
	5	0.639	0,294	Valid
	6	0.613	0,294	Valid
	7	0.597	0,294	Valid
	8	0.577	0,294	Valid
	9	0.477	0,294	Valid
	10	0.575	0,294	Valid
	11	0.585	0,294	Valid
	12	0.477	0,294	Valid
Beban Kerja (X2)	1	0.921	0,294	Valid
	2	0.956	0,294	Valid
	3	0.955	0,294	Valid
	4	0.919	0,294	Valid
	5	0.957	0,294	Valid
	6	0.960	0,294	Valid

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2019). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan *Koefisien Alpha Cronbach*. *Koefisien Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha > 0,60.

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Penjelasan
Kompensasi (X ₁)	0.83	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0.97	0.60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.73	0.60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel merupakan ukuran reliabel dengan cronbach's Alpha > 0,60. Maka hasil setiap pengujian variabel dapat diandalkan (Konstan), sehingga layak dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (kompensasi dan Beban kerja) terhadap variabel dependen (Loyalitas karyawan). Analisis regresi linier berganda juga bisa digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan pada nilai variabel dependen jika nilai variabel independen berubah. Analisis regresi linier berganda didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2019). Secara umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \text{ (Sugiyono,2019)}$$

Dimana:

- Y = Loyalitas Karyawan
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Beban Kerja
- a = Nilai Konstanta
- b = Koefisien arah regresi
- e = Variabel pengganggu

Metode analisis regresi berganda dilakukan untuk menilai lebih lanjut signifikansi pengaruh antara variabel independen (kompensasi dan Beban kerja) terhadap variabel independen (Loyalitas karyawan).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Beberapa pengujian dalam uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2019), statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yang akan diteliti.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah data pada masing-masing variabel penelitian dilakukan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorow Smirnov*. Pemilihan uji normalitas data dengan menggunakan uji *kolmogorow Smirnov* dikarenakan uji *kolmogorow Smirnov* lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, seperti yang sering terjadi pada uji normalitas lainnya. Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikasikan terhadap nilai alpha (0,05), jika nilai signifikasikan masing-masing variabel penelitian > dari nilai alpha (0,05), jika nilai signifikan masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolenieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Menurut (Ghozali, 2018), bahwa jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolenieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF >10 berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolenieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk melihat gejala heteroskedastisitas menggunakan uji glejser yaitu dengan membandingkan nilai signifikan pada tabel output "Coefficients" dengan nilai alpha (0,05), jika nilai signifikan hasil perhitungan > dari nilai alpha (0,05) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data.

Uji Parsial (t-Statistik)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi dan Beban kerja) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (Loyalitas karyawan). Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara parsial variabel independen (kompensasi dan Beban kerja) terhadap variabel dependen (Loyalitas karyawan).
2. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen (kompensasi dan Beban kerja) terhadap variabel dependen (Loyalitas karyawan).

Uji Simultan (F-Statistik)

Pengujian secara umum simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi dan Beban kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Loyalitas karyawan). Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan variabel independen (kompensasi dan Beban kerja) terhadap variabel dependen (Loyalitas karyawan).
2. Jika nilai $F_{hitung} \leq nilai F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen (kompensasi dan Beban kerja) terhadap variabel dependen (Loyalitas karyawan).

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja) secara bersama terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja karyawan). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen (kompensasi dan Motivasi kerja). Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1.

Nilai koefisien determinasi yang mendekati 0 berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti bahwa variabel independen yang terdapat pada model memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi (R^2)

R = Koefisien Korelasi

Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X1)

Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X1) menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan pernyataan adalah 4.05, yang termasuk dalam kategori Tinggi, menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kompensasi karyawan terhadap perusahaan berada pada tingkat yang baik.

Tanggapan Responden terhadap Beban kerja(X2)

Tanggapan responden terhadap variabel beban kerja (X2) adalah 4.18, yang menunjukkan kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum merasa mampu mengelola beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Ini menunjukkan bahwa beban kerja saat ini masih berada di batas yang dapat diterima oleh karyawan, sehingga mereka tidak merasa terlalu tekanan kerja.

Tanggapan Responden terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) rata-rata sebesar 4.11, yang merupakan kategori tinggi, Hal ini menunjukkan secara umum bahwa karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) secara serentak atau bersama-sama. Selain itu, analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.354	1.687		10.288	.000
	Kompensasi	.088	.036	.316	2.424	.020
	Beban Kerja	.127	.038	.431	3.305	.002

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Data Primer Yang Diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4 di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda antara kompensasi, beban kerja, dan loyalitas karyawan sebagai berikut :

$$Y = 17.354 + 0.088 (X_1) + 0.127 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1.) Nilai konstanta 17.354 mempunyai arti bahwa apabila kompensasi (X₁) dan beban kerja (X₂) nilainya adalah nol, maka loyalitas karyawan nilainya tetap 17.354.
- 2.) Koefisien Regresi X₁, sebesar 0.088 yang mempunyai makna jika nilai variabel Kompensasi (X₁) naik satu satuan maka nilai Loyalitas Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.088 dengan asumsi variabel Beban Kerja (X₂) dianggap tetap.
- 3.) Koefisien Regresi X₂, sebesar 0.127 mempunyai makna jika nilai variabel Beban Kerja (X₂) naik satu satuan maka nilai Loyalitas Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.127 dengan asumsi variabel Kompensasi (X₁).

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dalam peneltian ini bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen Kompensasi (X1) dan Beban kerja (X2) secara bersama terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen Loyalitas karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel out put hasil analisis regresi linear berganda berikut ini:

Tabel 5 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.389	.360	1.824

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2025

Dari Tabel 5 di atas diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0.389. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel dependen loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 38%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (kompensasi dan beban kerja) mampu menjelaskan sebesar 38% variasi variabel dependen (loyalitas karyawan). Sedangkan sisanya 61% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model atau tidak diteliti. Dengan kata lain, kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun, pengaruh ini tidak dominan karena 61,1% faktor lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Karena nilai R^2 hanya 38,9%, variasi dalam loyalitas karyawan tidak dapat dijelaskan oleh kompensasi atau beban kerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat mempertimbangkan variabel tambahan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang paling dominan memengaruhi loyalitas karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk menarik jawaban dari hipotesis sementara, sehingga bisa diambil kesimpulan pada pengujian yang telah dilakukan.

Uji t

Uji secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi dan beban kerja) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan). Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel **coefficients^a** out put analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25.0 *for window* berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.354	1.687		10.288	.000
	Kompensasi	.088	.036	.316	2.424	.020
	Beban Kerja	.127	.038	.431	3.305	.002

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian regresi linear berganda di atas maka dapat dipaparkan masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

Sebagai hasil dari perhitungan yang dilakukan menggunakan program SPSS, perbandingan antara setiap variabel ditemukan sebagai berikut : $(n-k-1) = 45-3-1 = 41$ (2.0189).

1. Dari hasil pengujian pada variabel kompensasi didapatkan nilai $t_{hitung} = 2.424 >$ nilai $t_{tabel} = 2.019$ atau $sig\ a = 0,02 < 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap loyalitas karyawan (Y).
2. Dari hasil pengujian pada variabel beban kerja didapatkan nilai $t_{hitung} = 3.305 >$ nilai $t_{tabel} = 2.019$ atau $sig\ a = 0,02 < 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Uji F

Uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi dan beban kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan). Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel **Anova^b** out put analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 25.0 *for window* berikut ini :

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.853	2	44.426	13.354	.000 ^b
	Residual	139.725	42	3.327		
	Total	228.578	44			

- a. Dependen variabel: Loyalitas Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Beban kerja, kompensasai

Sumber: Hasil Analisis Data Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil analisis regresi linier berganda yang menggunakan rumus f tabel Df2 45-3=42 di atas didapatkan nilai $F_{hitung} = 13.354 >$ nilai $f_{tabel} = 3.220$, yang berarti 13.354 atau Sig = 0.000 < 0.050 maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan Hasil penelitian dan pengolahan data awal yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di CV Panca Aditiya Warman di Bengkulu Tengah menunjukkan bagaimana tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, beban kerja, dan loyalitas karyawan. Selain itu, telah diidentifikasi bagaimana variabel independen, kompensasi dan beban kerja, berpengaruh terhadap variabel dependen, loyalitas karyawan. Berdasarkan karakteristik responden, kebanyakan pekerja CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah adalah laki-laki. Mayoritas responden berusia antara 20 dan 30 tahun, dan mayoritas karyawan memiliki pengalaman kerja antara 1 dan 5 tahun. Sebagian besar karyawan memiliki pendidikan terakhir SMA.

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa keseluruhan loyalitas karyawan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah berada pada kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata pada variabel loyalitas karyawan berada pada kategori sangat tinggi menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehari-hari. Hal tersebut dikarenakan mayoritas karyawan selalu menjaga tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, mayoritas karyawan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah menunjukkan kualitas terbaik dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berikutnya hasil tanggapan responden mengenai variabel kompensasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompensasi di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah berada pada kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata pada variabel kompensasi berada pada kategori tinggi bahwa dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari karyawan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah menunjukkan tingkat kompensasi yang tinggi. Tingkat kompensasi yang tinggi pada karyawan ditunjukkan dengan selalu berusaha menggunakan potensi yang mereka miliki secara maksimal dalam bekerja untuk mempertahankan keberadaan mereka di organisasi ini.

Selain itu, mayoritas pegawai selalu berusaha mengembangkan potensi diri, kemampuan dan bakat yang mereka miliki secara maksimal untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Meskipun dari hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel kompensasi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mau mengembangkan pengetahuan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel beban kerja menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap pernyataan yang ada pada variabel beban kerja berada pada kategori tinggi. Tingkat beban kerja yang tinggi pada karyawan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah ditunjukkan dengan mayoritas karyawan merasa terbebani ketika harus tetap bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya meski pada waktu istirahat atau libur sekalipun. Tingginya beban kerja yang dialami karyawan juga merupakan respon dari organisasi yang menuntut harus mampu bekerja secara maksimal di atas standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Meskipun beban kerja yang dialami karyawan berada pada kategori tinggi, akan tetapi mayoritas karyawan merasa target yang diberikan tidak tinggi atau sudah sesuai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari hasil pengujian pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah secara positif dan signifikan. Jadi, hipotesis pertama (H1) dari penelitian ini diterima. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkat loyalitas karyawan. Kompensasi mencakup balas

jasa perusahaan kepada karyawannya, baik secara finansial maupun non finansial. Karyawan akan lebih puas dalam bekerja jika mereka menerima kompensasi yang tinggi, tetapi jika mereka menerima kompensasi yang lebih rendah. Karyawan menerima kompensasi sebagai imbalan atas kerja mereka untuk organisasi. Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka di tempat kerja. Mereka dapat menerima kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, dan manfaat lainnya. Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan melalui komitmen, partisipasi, dan keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang. Kepuasan kerja meningkat, yang berdampak pada loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang layak lebih cenderung bersemangat dan tetap tinggal di perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang rendah atau tidak sesuai dengan beban kerja dapat menyebabkan turnover. Adanya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan yang didukung oleh pendapat (Suhartoto dan Yamit, 2015). Kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh dan mempertahankan karyawan yang produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heryati (2016), Purba dan Danri (2017), dan Suryoko et al., (2015). Yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dari hasil pengujian variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan dapat disimpulkan bahwa beban kerja memengaruhi loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah secara positif dan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) studi ini diterima. Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang, di sisi lain, dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sementara beban kerja yang wajar dapat membuat karyawan lebih produktif dan lebih bahagia di tempat kerja mereka. Loyalitas karyawan mengacu pada tingkat kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung bertahan lebih lama, sangat termotivasi, dan bekerja sepenuh hati. Beban kerja yang tinggi tidak dapat diimbangi dengan kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang sehat, dan sistem manajemen yang baik. Beberapa efek beban kerja terhadap loyalitas karyawan antara lain: Karyawan dapat mengalami stres, kelelahan, dan penurunan motivasi karena beban kerja yang berlebihan, sehingga mereka cenderung mencari peluang kerja lain. Sebaliknya, jika beban kerja tidak seimbang dengan kehidupan pribadi mereka, karyawan dapat menjadi lebih bahagia di tempat kerja dan lebih setia kepada perusahaan. Adanya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan yang didukung oleh pendapat (Robbins & Judge, 2017). Karyawan dapat mengalami kelelahan fisik, mental, dan stres akibat beban kerja yang berlebihan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan cenderung menurun sebagai akibatnya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Heryati (2016), Suryoko et al., (2015), Sanjaya (2021) Yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) berdampak positif dan signifikan pada loyalitas karyawan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah secara bersamaan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dari penyelidikan ini diterima. Kompensasi sebagai faktor motivasi sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Salah satu target yang harus dicapai oleh karyawan adalah beban kerja, yang juga mencakup kontribusi yang harus mereka berikan untuk perusahaan. Ketika terjadi overload atau under load, beban kerja berdampak pada kesejahteraan karyawan. Kedua beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang pantas dari perusahaan baik kompensasi materi maupun kompensasi non materi dan memiliki beban kerja yang tinggi tentunya akan mendapatkan loyalitas yang baik pula. Hal ini tentunya akan berdampak pada hasil pekerjaan para karyawan dan memengaruhi produktifitas karyawan dan perusahaan. Sehingga Kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan itu sendiri dan berdampak pada perusahaan. Karyawan akan lebih setia kepada perusahaan jika mereka memiliki kompensasi yang layak dan beban kerja yang sesuai, menunjukkan bahwa bisnis yang memberikan kompensasi yang kompetitif tetapi juga memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan antara beban kerja mereka dan kompensasi yang layak akan lebih cenderung untuk mempertahankan karyawannya. Mereka menekankan bahwa jika karyawan merasa diapresiasi karena menerima kompensasi yang layak dan memiliki beban kerja yang wajar, mereka akan lebih termotivasi untuk terus bekerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heryati (2016) yang menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi Pupuk PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan, dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang didapat oleh karyawan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah, maka loyalitas karyawan pada CV. Panca Aditiya Warman juga akan semakin meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkat loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah.
3. Kompensasi dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah. Artinya loyalitas karyawan pada CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah akan meningkat dengan adanya peningkatan kompensasi karyawan dan pengaturan beban kerja yang ideal pada masing-masing karyawan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan, melalui peningkatan kompensasi dan penurunan beban kerja yang dirasakan karyawan, hal tersebut dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi dan semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah.
2. Disarankan kepada perusahaan agar dapat dilakukan peneliti selanjutnya dengan variabel yang berbeda seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi dan faktor lainnya. Agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain.
3. Disarankan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menghargai kontribusi mereka. Ini bisa dilakukan melalui program penghargaan berbasis kinerja, komunikasi yang transparan, serta kesempatan pengembangan karier. Dengan merasa dihargai dan memiliki prospek yang jelas, karyawan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuar, S. (2019). the Influence of Compensation on Employee Loyalty At Pt Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), 38–45. <https://doi.org/10.31846/jae.v7i1.194>
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*.
- Ghozali, I. 2018. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016a). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Purba, B. K., & Andri, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(1), 1–12.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*.
- Sanjaya, P. dan A. Sanjaya. 2021. Rekayasa Perangkat Lunak Perhitungan Harga Pokok Produksi Metode Full Costing Pada UMKM Mitra Cake Di Bandar Lampung. *Jurnal Informasi dan Komputer*, Vol. 9, No. 2, hal. 154–162.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alfabeta*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Alfabeta.
- Suryoko et al. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.4 No.2, Juli 2015, ISSN 2525-

4644

- Sutriniasih, K. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan PADA PT. PLASA TELKOM GROUP SINGARAJA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10, 156. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20098>
- Utami, V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>