

GEN Z WORKFORCE RETENTION: COMPENSATION, SATISFACTION AND WORKLOAD

Kamalia Maulidatul Khasanah¹, Tatit Diansari Reskiputri², Wenny Murtaliningtyas³

^{1,2,3}) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

E-mail : liaaamly@gmail.com, tatit.diansari@unmuhjember.ac.id, wennymurtaliningtyas@unmuhjember.ac.id

ABSTRACT

Human resources are an important element in supporting the smooth operation of an organization. Human resources have a major role in the company because they are the drivers of policies and operational activities. Most of today's productive age is dominated by millennials and generation Z who tend to have a dynamic lifestyle and an interest in exploring new experiences because they have a nature that always wants to achieve satisfaction. This study aims to find out and analyze the influence of workload, compensation, and job satisfaction on the loyalty of Gen Z employees in Ud. Karlita Macrame Banyuwangi. This type of research uses a quantitative method with a sample of 60 employees who are included in the Gen Z category and uses a Nonprobability sampling technique with a saturated sampling technique using a data collection technique in the form of questionnaires to respondents. The data analysis techniques of this study use instrumental testing, classical assumptions, multiple linear regression, hypothesis and determination coefficient. The results of the analysis obtained show that workload, compensation, and job satisfaction have a positive and partially significant effect on the loyalty of Gen Z employees in Ud. Karlita Macrame Banyuwangi, and the results of the R² Determination Coefficient test obtained an influence contribution rate of 77% and 23% influenced by other factors outside the study.

DOI:

<http://dx.doi.org/10.31000/combis.v7i2.13757>

Article History:

Received: 18/02/2025

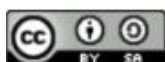
Reviewed: 19/04/2025

Revised : 05/05/2025

Accepted : 31/05/2025

Keywords:

Workload, Compensation, Job Satisfaction, Loyalty.



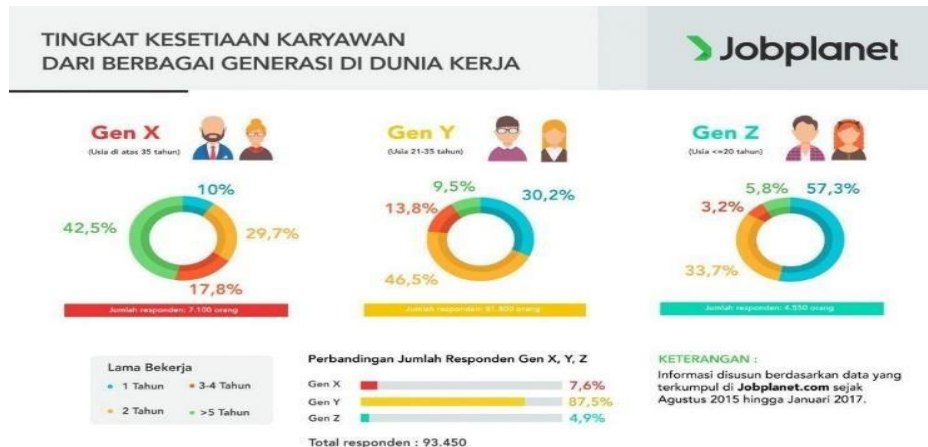
INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam menunjang kelancaran operasional sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan utama dalam perusahaan karena menjadi penggerak kebijakan dan aktivitas operasional. Agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan sangat mengandalkan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, arahan, dan pemecahan masalah dengan baik. Agar sumber daya berkualitas tercipta, keterlibatan penting tidak hanya terletak pada pimpinan perusahaan, melainkan juga pada anggota organisasi, yakni karyawan yang harus turut bertanggung jawab dalam meraih kesuksesan setiap langkah tugasnya. Dengan adanya sumber daya yang berkualitas pada setiap individu di perusahaan, tanggung jawab yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini akan membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh Perusahaan. Kualitas sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap Loyalitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengutamakan kepuasan karyawan guna memastikan produktivitas yang optimal.

Pada tahun 2030 hingga 2040, Indonesia diyakini akan memasuki periode bonus demografi. Bonus demografi yang terjadi ditandai dengan jumlah penduduk usia produktif yang cukup banyak, yaitu antara 15 hingga 64 tahun yang mengungguli rentan usia *non-produktif* yaitu 65 tahun ke atas Savitri (2019). Sebagian besar usia produktif masa kini didominasi oleh generasi milenial dan generasi Z yang cenderung memiliki pola hidup yang dinamis serta minat untuk menjelajahi pengalaman baru karena memiliki sifat yang selalu ingin mencapai kepuasan dan merasa tertantang dengan situasi yang ada. Sekarang, mayoritas dari penduduk Indonesia adalah Generasi Z. ahli meletakkan Generasi Z sebagai kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi Z memiliki ciri ciri yang berbeda dari generasi sebelumnya, terutama karena mereka dibesarkan dengan kemudahan akses ke perangkat *digital internet*. Teknologi dan internet telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari mereka. Bagi Generasi Z teknologi internet merupakan keperluan pokok yang tidak bisa dipisahkan, bukan sekedar sebuah inovasi seperti yang dipandang generasi sebelumnya (Ghafara et al 2023).

Semakin bertambahnya generasi Z yang memasuki dunia kerja, loyalitas mereka terhadap perusahaan masih dianggap rendah. Ini terjadi karena adanya perbedaan karakteristik antara generasi Z dengan generasi sebelumnya. Menurut laporan *Deloitte*, mayoritas generasi Z sebanyak 51%, melihat teknologi sebagai sektor terbaik untuk bekerja, sehingga minat generasi Z untuk berkarir di bidang teknologi semakin meningkat (Gomez et al., 2020). Namun,

menurut Wyman, generasi Z lebih suka melangkah mundur dan mencari peluang ditempat kerja lain yang bisa memenuhi keinginan pribadi mereka, bahkan tanpa memiliki rencana alternatif yang tersedia (Yang & Dini, 2023). Pergantian generasi didunia kerja saat ini menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam tata kelola sumber daya manusia. Pasalnya, saat ini utamanya ada dua generasi dengan karakter berbeda, yang sedang aktif menggeluti dunia kerja. Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai tingkat kesetiaan dari setiap generasi di dunia kerja dengan gambaran sebagai berikut:



Sumber : <https://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kesetiaan-karyawan-dari-berbagai-generasi-di-dunia-kerja/>

Gambar 1. Tingkat Kesetiaan Karyawan Dari Berbagai Generasi

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa data karyawan generasi Z menunjukkan tingkat kesetiaan yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan karyawan generasi X dan karyawan generasi Y. Sebagian besar dari generasi Z memilih untuk mencari pekerjaan baru setelah satu tahun bekerja, dengan presentase sebesar 57,3%. Kemudian, sebanyak 33,7% dari mereka memutuskan untuk beralih pekerjaan setelah 2 tahun bekerja. Berdasarkan hasil survei, terlihat bahwa tingkat kesetiaan karyawan generasi Z cenderung lebih rendah daripada generasi lainnya.

Pada penjelasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa perusahaan juga dihadapkan pada tantangan berupa loyalitas karyawan. Karyawan yang setia akan merasakan kegembiraan dan antusiasme yang tinggi ketika melaksanakan tugasnya, yang mana akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebaliknya, kurangnya loyalitas karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja yang menurun dan menciptakan ketidaknyamanan di lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat pergantian karyawan diperusahaan (Ramadhanty et al.,2020). Loyalitas karyawan juga banyak dipengaruhi beberapa faktor, seperti beban kerja yang diberikan, kompensasi serta kepuasan kerja yang didapat oleh

karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti memberikan beban kerja yang wajar, kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan bisa meningkatkan rasa loyalitas mereka terhadap perusahaan. Namun, apabila tugas yang diberikan melampaui kemampuan karyawan, hal tersebut berpotensi menurunkan loyalitas mereka. Peningkatan beban kerja dapat mempengaruhi seberapa setia karyawan terhadap perusahaan (Febriana, 2022).

Permasalahan loyalitas ini sering muncul di perusahaan-perusahaan yang sedang berkembang. Namun, usaha untuk memperbaiki dampaknya belum mencapai optimal. Biasanya penyelesaiannya terpaku pada mengganti atau mengisi kekosongan posisi karyawan. Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan dan kepatuhan seorang individu atau sekelompok karyawan terhadap organisasi ditempat mereka bekerja setiap harinya. Loyalitas adalah hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan mereka, karena loyalitas lebih dari sekedar kesetiaan yang tercermin dari loyalitas itu sendiri (Onsardi, 2018). Seperti yang terjadi pada UD. Karlita Macrame, masalah yang paling terlihat dalam sumber daya manusia adalah permasalahan loyalitas karyawan.

UD. Karlita Macrame merupakan usaha yang berkembang dalam bidang kerajinan tangan atau seni dekoratif. Usaha ini menawarkan beragam produk seperti hiasan dinding, rak ambalan, dekorasi pernikahan dan masih beragam produk dekorasi lainnya. Usaha berbasis *e-commers* atau penjualan online ini juga telah mendistribusikan produknya di dalam dan juga di luar negeri. Namun, masih terdapat permasalahan internal yang belum terselesaikan yaitu loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada bulan oktober 2024 kepada pemilik UD. Karlita Macrame, terjadi beberapa kali keluarnya karyawan. Beberapa karyawan yang keluar merupakan karyawan yang minim akan kesadaran tanggung jawab kerja serta terdapat kelalaian dalam bekerja yang mengakibatkan pemilik usaha menindak tegas akan perbuatan karyawan tersebut. Keterangan lain yang diperoleh yaitu, terdapat beban kerja yang dirasa cukup berat bagi beberapa karyawan. Hal itu disebabkan karena melonjaknya permintaan dari konsumen serta syarat dari *e-commers* yang mengharuskan pesanan terselesaikan dalam hari itu. Mengakibatkan para karyawan merasa beban kerja yang mereka dapat terlalu berat sebab banyaknya target yang harus terselesaikan hari itu serta lembur kerja yang harus terselesaikan keesokan harinya. Selain itu, jumlah tenaga kerja yang dirasa kurang meskipun pekerjaan sudah terbagi rata.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan

No	Tahun	Banyaknya Turnover Karyawan
1	2019	4
2	2021	3
3	2023	3

Sumber: Diolah tahun 2025

Beban kerja merupakan tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Tugas yang harus dipenuhi karyawan adalah beban kerja yang harus dicapai, yang juga merupakan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Tinggi atau rendahnya beban kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan menurut (Zainal et al., 2016). Dalam melaksanakan tugas, beban kerja juga dibutuhkan. Namun, penting untuk memperhatikan beban kerja dengan cermat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hakim et al., (2023) menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Meski demikian temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Yoyo & April, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil peneliti tersebut, terlihat adanya kesenjangan dalam hubungan antara beban kerja dan loyalitas karyawan, sehingga sangat penting untuk mengkaji hubungan diantara keduanya. Pada tahun 2024 beban kerja yang diberikan UD. Karlita Macrame Banyuwangi terhadap karyawannya semakin meningkat mencapai 85%. Mencakup pembuatan produk macrame dan dekorasi yang *overload* sesuai pemesanan memerlukan ketelitian dalam pembuatannya yang memenuhi tenggat waktu yang ketat selain itu pengelolaan waktu yang baik untuk memenuhi pesanan serta penjualan produk agar lebih efisien.

Kompensasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Memberikan kompensasi yang sesuai akan menarik individu berpotensi tinggi untuk bergabung, menghargai tenaga kerja berkualitas, serta mendorong semangat karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Pemberian kompensasi dapat berupa kompensasi langsung atau tidak langsung, yang utamanya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Onsardi (2018) kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan pada perusahaan. Kompensasi bisa dalam bentuk fisik ataupun non-fisik, dan perlu dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan. Seperti yang disampaikan Sinambela (2016), para pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan komitmennya tidak hanya karena ingin berbakti atau berdedikasi kepada organisasi, melainkan

juga untuk mencapai tujuan lain yaitu menerima imbalan atau penghargaan atas Loyalitas dan produktivitas kerja yang mereka capai.

Berdasarkan pengertian yang disampaikan diatas, kompensasi merupakan alasan utama mengapa seseorang bekerja, lantaran menginginkan imbalan atau kompensasi yang diterima dari perusahaan atau lembaga tempanya bekerja. Terlihat jelas bahwa hubungan antara kompensasi dan loyalitas karyawan saling mempengaruhi. Semakin tinggi besaran kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. UD. Karlita Macrame Banyuwangi memberikan kompensasi kepada karyawan berupa kompensasi langsung meliputi gaji yang dibayarkan secara rutin setiap bulannya, bonus tahunan serta pencapaian target penjualan produk, sedangkan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan berupa lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman serta fleksibilitas jam kerja.

Selain faktor beban kerja dan juga kompensasi, untuk menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat personal. Menurut pendapat Handoko dalam (Suhartini, 2021) kepuasan kerja dapat terlihat dari tingkat absensi dan moral kerja yang ditunjukkan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran yang baik dan Loyalitas yang lebih unggul dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaan. Karyawan yang tidak merasa puas biasanya akan cenderung sering absen dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang penuh cinta dan suka cita terhadap pekerjaan seseorang. Hal ini dapat terlihat dalam etos kerja, disiplin, dan efisiensi dalam bekerja. Maka, pentingnya kepuasan kerja terhadap Loyalitas para karyawan tidak bisa diabaikan. Penelitian mengenai kepuasan kerja menerapkan pendekatan secara *parsial* yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat ditentukan oleh sejauh mana pekerjaan cocok dengan individu karyawan tersebut (Dyah Prami et al., 2017).

Kepuasan kerja sangat penting dalam meningkatkan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini membantu menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara perusahaan dan karyawan berdasarkan kepuasan kerja serta loyalitas yang mereka miliki. Karenanya, loyalitas merupakan ungkapan kesetiaan seseorang terhadap suatu objek yang melampaui sekedar kesetiaan fisik melainkan mencakup kesetiaan pada pikiran dan perhatian juga (Dyah Prami et al., 2017). Penyediaan fasilitas kerja oleh perusahaan, seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, suasana perusahaan yang baik, dan jam kerja yang fleksibel akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil uraian latar belakang serta wawancara yang dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Gen Z di UD. Karlita Macrame Banyuwangi”.

LITERATURE REVIEW

Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Ketika seorang karyawan UD. Karlita Macrame mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak lagi menjadi beban. Sebaliknya, apabila pekerja tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut akan berubah menjadi beban kerja. Berikut ini adalah indikator- indikator beban kerja menurut Munandar dalam Dwipayana (2022) diantaranya :

1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik yang terdapat di UD. Karlita Macrame Banyuwangi merujuk pada tuntutan pekerjaan yang memerlukan usaha fisik seperti mengayam, duduk atau berdiri terlalu lama yang menyebabkan kelelahan fisik.

2. Beban Kerja Mental

Beban kerja mental di UD. Karlita macrame merujuk pada tekanan atau tuntutan yang mempengaruhi pikiran seperti kebingungan untuk membuat keputusan cepat.

3. Beban Kerja Waktu

Beban kerja ini merujuk pada tekanan terkait dengan tenggat waktu atau jam kerja yang Panjang yang diberikan oleh UD. Karlita Macrame sehingga karyawan dihadapkan dengan tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas.

Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan semua bentuk penghasilan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang tunai maupun barang, sebagai imbalan atas kontribusi karyawan UD. Karlita Macrame kepada perusahaan. Membangun sistem kompensasi yang efektif sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena hal ini dapat membantu menarik dan mempertahankan para pekerja berbakat didalam organisasi. Berikut ini adalah indikator-indikator kompensasi menurut (Heryenzus 7 restui, 2018) diantaranya :

1. Upah Dan Gaji

UD. Karlita Macrame Banyuwangi memberikan gaji secara rutin setiap minggunya dan upah kerja yang diberikan setiap lembur kerja.

2. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan oleh UD. Karlita Macrame Banyuwangi mencakup lingkungan kerja yang nyaman serta pelatihan ketrampilan yang bertujuan untuk mendukung pengembangan karyawan.

3. Tunjangan.

UD. Karlita macrame memberikan tunjangan rutin setiap tahunnya yaitu berupa tunjangan hari raya untuk semua karyawannya.

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah refleksi dari sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Tingkat kepuasan karyawan pada UD. Karlita Macrame yang tinggi membawa dampak positif bagi produktivitas mereka di perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya produktivitas mereka cenderung menurun. Berikut ini adalah indikator-indikator kepuasan kerja menurut Spector dalam Priansa (2018) diantaranya :

1. Gaji.

UD. Karlita Macrame memberikan gaji rutin setiap minggunya kepada seluruh karyawannya sesuai dengan pendapatan kerja karyawan.

2. Hubungan dengan atasan.

Hubungan antara karyawan dengan atasan di Ud. Karlita Macrame ini sangat erat dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.

3. Rekan kerja.

Hubungan sesama rekan kerja ini terjalin dengan baik karena mereka bekerja dalam tim.

4. Komunikasi

Terdapat komunikasi yang baik dan efektif di dalam UD. Karlita Macrame Banyuwangi.

Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan adalah suatu komitmen yang ditunjukkan oleh individu pada UD. Karlita Macrame melalui pengabdian pikiran dan waktu mereka demi mencapai tujuan organisasi. Skala yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan adalah *skala likert*. Menurut Saydam (dalam Sutanto & Perdana, 2016) indikator-indikator loyalitas karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan.

Kepatuhan karyawan ini sangat besar melihat dari penerapan peraturan dan prosedur yang ada di perusahaan.

2. Tanggung jawab.

Tanggung jawab karyawan di perusahaan ini mencakup penyelesaian tugas dengan tepat waktu dan pembuatan produk yang berkualitas.

3. Dedikasi.

Dedikasi karyawannya sendiri terlihat dalam komitmen mereka untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan kontribusinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Integrasi.

Integritas para karyawan UD. Karlita Macrame ini terlihat dari kejujuran mereka saat bekerja dan etika yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan.

RESEARCH METHODS

Metode kuantitatif penelitian ini dilakukan dengan observasi, koesioner, penelitian kepustakaan (Sugiyono, 2018). Selain itu penelitian ini merupakan kuantitatif exploratif, secara khusus penelitian ini bertujuan untuk lebih memahami Selain itu penelitian ini merupakan deskriptif, secara khusus penelitian ini bertujuan untuk lebih memahami beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Y). Data yang dikumpulkan kemudian diproses melalui uji *validitas* dan *reabilitas*. Selanjutnya, hasil analisis disajikan bersama dengan kesimpulan dan rekomendasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *validitas* dan *reabilitas*, *analisis regresi linier berganda* dengan bantuan *SPSS for Windows*. Tahapan analisis data dalam penelitian ini yaitu data diolah menggunakan bantuan *software SPSS for Windows* yang dimulai dari uji *validitas* dan *reliabilitas*, *uji regresi linier berganda*, uji asumsi klasik, uji hipotesis, *koefisien determinasi* kemudian yang terakhir penarikan kesimpulan.

Populasi

Menurut (Arikunto, 2019), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang berkaitan dengan variabel yang menjadi fokus dalam suatu studi. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti terdiri dari seluruh karyawan gen Z yang bekerja di UD. Karlita Macrame Banyuwangi yang berjumlah 90 orang.

Tabel 2. Jumlah Keseluruhan Karyawan di UD. Karlita Macrame Banyuwangi

No	Jabatan Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Teknisi Las	40
2	Teknisi Cat	5
3	Admin	10
4	Teknisi <i>Packing</i>	25
5	Pengrajin	10
	Jumlah	90

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Sampel

Menurut Sugiyono (2018) Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki populasi tersebut. Sedangkan ukuran *sample* merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melakukan suatu penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2016) yang dimaksud *Probability Sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel.

Sampel di UD. Karlita Macrame Banyuwangi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini melibatkan 60 responden merupakan karyawan di UD. Karlita Macrame Banyuwangi yang masuk ke dalam generasi Z. Dari jumlah tersebut, 20 responden dari bagian teknisi las, 15 orang dari bagian teknisi cat, 5 orang dari bagian admin, 16 responden dari bagian *packing* dan 4 orang di bagian pengrajin. Berikut ini adalah distribusi pegawai di UD. Karlita Macrame Banyuwangi

Tabel 3. Jumlah Karyawan Gen Z UD. Karlita Macrame Banyuwangi

No	Jabatan Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Teknisi Las	20
2	Teknisi Cat	15
3	Admin	5
4	Teknisi <i>Packing</i>	16
5	Pengrajin	4
Jumlah		60

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Data

No	Item Pernyataan	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		Nilai r tabel	Nilai r hitung	Nilai sig	alpha	
Beban Kerja (X1)						
1	Item 1	0.254	0,715	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0.254	0,683	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0.254	0,514	0.000	0,05	Valid
Kompensasi (X2)						
1	Item 1	0.254	0,598	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0.254	0,658	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0.254	0,615	0.000	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (X3)						

No	Item Pernyataan	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		Nilai r tabel	Nilai r hitung	Nilai sig	alpha	
1	Item 1	0.254	0,613	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0.254	0,301	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0.254	0,378	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0.254	0,329	0.000	0,05	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)						
1	Item 1	0.254	0,485	0.000	0,05	Valid
2	Item 2	0.254	0,345	0.000	0,05	Valid
3	Item 3	0.254	0,516	0.000	0,05	Valid
4	Item 4	0.254	0,604	0.000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing dari indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,254) dan nilai signifikansi $0 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa dari semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,728	0,06	<i>Reliabel</i>
Kompensasi (X2)	0,714	0,06	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (X3)	0,439	0,06	<i>Reliabel</i>
Loyalitas Karyawan (Y)	0,604	0,06	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji *realiabilitas* terhadap seluruh variabel dengan nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,728, 0,714, 0,439, 0,604 $> 0,06$ dapat disimpulkan bahwa dari semua item pernyataan dinyatakan *reliabel*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	18.708	0.363	
	Beban Kerja (X1)	-0.126	0.011	-0.151
	Kompensasi (X2)	0.108	0.015	0.455
	Kepuasan Kerja (X3)	0.281	0.023	0.787

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Nilai konstanta sebesar 18,708 yang berarti jika beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja nilainya 0 maka besar nilai loyalitas karyawan akan sama dengan konstanta yaitu 18,708, nilai koefisiensi beban kerja sebesar -0,126. Artinya bahwa setiap kenaikan 1 variabel beban kerja akan mempengaruhi penurunan loyalitas karyawan sebesar -0,126, nilai koefisiensi kompensasi sebesar 0,108. Artinya bahwa setiap kenaikan 1 variabel kompensasi akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,108. Nilai koefisiensi kepuasan kerja sebesar 0,281. Artinya bahwa setiap kenaikan 1 variabel kepuasan kerja akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,281.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel
Beban Kerja (X1)	0,020	0,05	2.387	2,003
Kompensasi (X2)	0,000	0,05	7.187	2,003
Kepuasan Kerja (X3)	0,000	0,05	12.432	2,003

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 7 dapat diperoleh hasil uji t (*Parsial*) Terdapat pengaruh yang signifikan variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap loyalitas karyawan . Hasil uji t sebelumnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada beban kerja (X1) sebesar $2,387 > 0,05$, kompensasi (X2) sebesar $7,187 > 0,05$ dan kepuasan kerja sebesar $12,432 > 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.883	0.780	0.768	0.14657

Sumber : Data diolah peneleti (2025)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji *koefisien determinasi* dapat ditentukan dengan cara melihat pada kolom *Adjusted R Square*. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki nilai *Adjusted R Square* 0,768 atau 77%. Hal ini berarti variabel X mempengaruhi variabel Y sebanyak 77% sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek perusahaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan, untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai. Berdasarkan hasil analisis uji t variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,020 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $2,387 >$ dari t tabel sebesar 2,003. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang dibebani dengan pekerjaan tambahan sehingga membuat karyawan tersebut diharuskan untuk lembur untuk menyelesaikan pekerjaan akan membuat karyawan di UD. Karlita Macrame Banyuwangi merasakan kelelahan sehingga mengurangi loyalitas dalam dirinya, dengan banyaknya beban pekerjaan tersebut akan memperlambat keberhasilan karyawan untuk menyelesaikannya dan akan menyerang sifat *psikis* sehingga karyawan cenderung kebingungan serta gelisah ketika pekerjaannya belum selesai. Beberapa faktor diatas sangat memberikan dampak pada loyalitas karyawan dalam bekerja di UD. Karlita Macrame Banyuwangi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh didukung oleh beberapa fakta dan data *empiris* yang menyatakan bahwa beban kerja berupa beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan *psikologi* (Ratna dan Rudi, 2020), (Maulana dan Setyowati, 2024), (Jodie Firjatullah et al., 2023) dan (Raihan & Wulandari, 2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Karyawan tidak akan melakukan pekerjaan tanpa mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan

menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $7,187 >$ dari t tabel sebesar 2,003. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu pemicu munculnya loyalitas kerja karyawan, meliputi beberapa faktor yakni pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan akan membuat tumbuhnya rasa dengan yang akan berdampak pada loyalitas karyawan di UD. Karlita Macrame Banyuwangi, dengan memberikan tunjangan tambahan berupa tunjangan hari raya disetiap tahunnya akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga dengan begitu akan berdampak pada kesetiaan karyawan pada UD. Karlita Macrame Banyuwangi akan meningkat, dan dengan memberikan sarana mendukung serta peralatan kerja yang memadai akan membuat karyawan semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan begitu karyawan di UD. Karlita Macrame Banyuwangi akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan maksimal.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kesetiaan karyawan, meliputi pemberian gaji yang sesuai, pemberian tunjangan tambahan, pemberian sarana pendukung dan peralatan kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasakan senang dan dihargai dengan begitu loyalitas kerjanya akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Larissa et al., 2023), (Zenata, 2024) dan (Yuananda & Indriati, 2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja merujuk pada evaluasi individu terhadap pekerjaannya dan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai individu tersebut. Kepuasan kerja dapat mencakup berbagai aspek, termasuk kepuasan terhadap lingkungan kerja, tugas pekerjaan, hubungan sosial di tempat kerja, peluang pengembangan karier, dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Berdasarkan hasil uji t Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitung didapatkan nilai sebesar $12,432 >$ dari t tabel sebesar 2,003. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan, berdasarkan hasil jawaban tiap indikator menghasilkan temuan bahwa, dengan pemberian *financial* yang sesuai dengan hasil kerja,

cenderung akan membuat karyawan merasa puas, sehingga nantinya akan berdampak terhadap peningkatan loyalitas, tumbuhnya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja dan atasan akan berdampak pada tumbuhnya jiwa kekeluargaan dalam UD. Karlita Macrame Banyuwangi, dengan begitu perasaan setia karyawan akan semakin meningkat dan terjalinnya komunikasi baik akan berdampak pada diri karyawan karena merasa dihargai dan terjalinnya komunikasi yang *professional*, beberapa faktor diatas merupakan hasil temuan dalam penelitian ini. Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada peningkatan loyalitas karyawan UD. Karlita Macrame Banyuwangi.

Hasil penelitian ini terjadi karena semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Saputro, 2024), (Nahdiah et al., 2024), (Apriansyah & Afriyani, 2024) dan (Putri et al., 2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Penelitian dilakukan untuk mengentahui pengaruh secara individu (*parsial*) antara variabel *independent* (beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel *dependent* (loyalitas karyawan). Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan *interpretasi* yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini: 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada UD. Karlita Macrame Banyuwangi dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan telah terbukti. 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada UD. Karlita Macrame Banyuwangi dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan telah terbukti. 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada UD. Karlita Macrame Banyuwangi dapat dilihat dari hasil uji t, dengan demikian hipotesis yang dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan telah terbukti.

Dari hasil penelitian terkait hasil pada variabel beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi loyalitas karyawan di UD. Karlita Macrame Banyuwangi untuk lebih memperhatikan keberhasilan atau capaian kerja karyawan, untuk dapat menyesuaikan dengan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, pemberian kompensasi tambahan

contohnya seperti tunjangan hari raya juga dapat dilakukan secara konsisten agar berdampak pada loyalitas karyawan dan komunikasi yang baik serta menjaga *professional* dalam bekerja juga dapat lebih diperhatikan karena dengan menghargai karyawan lain yang sedang berbicara cenderung akan merasa di hargai di UD. Karlita Macrame Banyuwangi. Dengan begitu karyawan merasa puas dengan begitu loyalitas karyawan di UD. Karlita Macrame Banyuwangi akan meningkat dengan sendirinya. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperbarui objek penelitian atau menambah variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini, meliputi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan bonus untuk dilakukan dipenelitian selanjutnya. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel sehingga tolak ukur kebenaran dalam penelitian dapat mewakili populasi dalam penelitian agar hasil penelitian bisa lebih akurat. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penyebaran kuesioner *pra penelitian* terlebih dahulu, karna dengan begitu akan memperoleh data yang lebih akurat dan *valid*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agista Ningrum, D., Fauzi, A., Lestin Anggraeni Supu, A., Agustin, P., Nurul Izati Afriliani, S., Airani, V., & Tia Mahardhika, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Loyalitas). *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 4(2), 1–10. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Apriansyah, A., & Afriyani, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt . Santika Pendopo Energy. *Journal, Community Development*, 5(2), 3981–3986.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, 2013.
- Abdullah, A., Fakultas, M. A., Universitas, E., & Yogyakarta, S. (2019). Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Lembaga Bimbingan Belajar Smart Educafe Yogyakarta. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 2, Issue 2).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alviano, A., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Kompensasi , Organizational Justice Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial (Studi Pada Pt . V2 Indonesia). 2(2), 148–158.

- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer Product Division). *Journal Of Accounting, Management And Islamic Economics*, 2(1), 187–206. <https://doi.org/10.35384/Jamie.V2i1.541>
- Anisa, Q., Setianingsih, W. E., & Reskiputri, T. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Jember Universitas Jember. *Business And Economics Conference In Utilization Of Modern Technology*, 563–569.
- Aplikasi, D., & Revisi,) Edisi. (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459. <https://doi.org/10.32832/Manager.V3i4.3915>
- Budaya Organisasi, P., Kerja, L., Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Clc, Dan P., Yoyo, T., & Anugrah April, M. (2021). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 1).
- Buleleng -Bali, I., Ngurah, A. A. I., Prami, D., Lisnawati Guntar, E., Putu, I., Setiawan, D., & Bali, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana. In *Majalah Ilmiah Widyacakra* (Vol. 5, Issue 2).
- Caesariano, K., Bisnis, F., & Teknologi Dan Bisnis Kalbis Jalan Pulomas Selatan Kav, I. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Rheino Putra Gemilang (Vol. 8, Issue 4).
- Charlos Alexander Lumiu, Riane Johnly Pio, V. T. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 9.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V2i2.74>
- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Di Kota Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 113–122.

- Fina Ainun Nahdiah, Oding Syafrudin, & Ilham Akbar. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Z & J Bakery Kuningan. *Indonesian Journal Of Strategic Management*, 7(1).
- Frizky Pratama, M., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 314–325. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i1.1876>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. In *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* (Vol. 5, Issue 3).
- Gustina, I. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Skpd Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(8), 1–10.
- Gybona Manik, A., Andi, K., & Kusumawardani, N. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Budi Berlian Motors Di Lampung. *Jurnal Studi Pemerintahan Dan Akuntabilitas*, 1(1), 55–67. <https://doi.org/10.35912/Jastaka.V1i1.252>
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Up Date PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit - Undip. <https://doi.org/979-704-015-1>
- Gresye Leatemia, Ferdy Leuhery, F. C. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Bendahara Pengeluaran Pada Satker Jajaran Polda Maluku*. 4(3), 1390–1399.
- Herdiany, H. D., Puspa, E., Utomo, C. W., Aryandha, P. N., & Putranti, L. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Pegawai Di Smk Muhammadiyah 2 Wates. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 1531–1547. <https://doi.org/10.31955/Mea.V6i3.2512>
- Hakim, S., Tri Endar Susianto, Sukma Irdiana, Yudiyanto Joko Purnomo, & Hery Purnomo. (2023). The Influence Of Job Satisfaction, Work Environment And Workload On Loyalty

Of National Sharia Bank Employees. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(5), 1823–1828. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V9i5.1481>

Husain, S., & P. (2019). The Effect Of Compensation, Work Environment And Work Loads On Work Satisfaction And Its Impact On Employee Loyalty Of Production Part Cv. Bahari Tegal Bakery. *Jurnal Manajemen*, Vol 5, 1–10.

Irawati, R., Arimbi, D., Prodi, C., Bisnis, A., Politeknik, T., Batam, N., Yani, J. A., & Tering, T. (N.D.). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia.

Isse Hassan Abdirahman, H., Shiyanbade Najeemdeen, I., Taofik Abidemi, B., & Binti Ahmad, R. (2018). The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance. 20, 76–81. <https://doi.org/10.9790/487x-2005077681>

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V2i1.426>

Larissa, V., Susilarini, T., & I, U. P. I. Y. A. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan Di PT . X Di Jakarta Utara. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovasi*, 3(1), 56–64.

Laia, R. (2018). Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. In *Jim Upb* (Vol. 6, Issue 2).

Lee, J. H. J., Ok, C. M., & Hwang, J. (2016). An Emotional Labor Perspective On The Relationship Between Customer Orientation And Job Satisfaction. *International Journal Of Hospitality*, 139–150. <https://doi.org/10.1016/J.Ijhm.2016.01.008>

M Iqbal Maulana, Trias Setyowati, S. H. U. (2024). The Influence Of Wages , Workload And Non-Physical Work Environment On Worker Loyalty In The Tarutama Nusantara Jember Agribusiness Cooperative. *Jurnal Sinar Manajemen*, 11, 17–27.

Muawwanah, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 5(1), 852–861. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

Mulyani, S. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.

Made Gaby Surya Dwipayana, G. I., Wayan Mendra, I., & Luh Gede Putu Purnawati, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

<https://jurnal.umat.ac.id/index.php/iceb/index>

Pada Perusahaan Sunsri House Of Jewelry Celuk. 3.

Mukhtar, A., Stie, D., & Nusantara, T. (N.D.). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar.

Nainggolan Zikriatul Ulya Neny Kusumadewi Dini Selasi Rr Sri Handari Wahyuningsih Roy Setiawan Dewi Andriani Ana Rusmardiana Srianti Permata Abdullah Wahidayanti Devy Sofyanty Nastiti Edi Utami Baren Sipayung Hardiyanti Ridwan, H. R. (N.D.). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Implementasi Penerbit Cv.Eureka Media Aksara.

Nur Alam, P., Jaya Mita, R., Yana, Y., Sanjaya, V. F., Kompensasi, P., Kerja, K., & Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, D. (N.D.). The Effect Of Compensation, Job Satisfaction, And Work Load On Employee Loyalty In Pt Indomarco Prismatama Pada Pt Indomarco Prismatama. Jurnal Ilmu Manajemen Saburai, 6(2), 2020.

Narbuko, Cholid., Achmadi, A. (2015). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara, 2015.

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.

Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu. Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing), 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/Costing.V2i1.326>

Oriza Farda Putri Wijaya. (2017). Faktor Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Vol 2.

Poerwopoespito. (2000). Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

Priansa, D. Juni. (2018). Perencanaan Dan Pengembangan Sdm. Bandung: Alfabeta.

Putri Ramadhanty, D., Hotnaidah Saragih, E., & Aryanto Sekolah Tinggi Manajemen Ppm Jakarta, R. (2020). The Influence Of The Work Environment On The Loyalty Of Millennial Employees.

Putri, A., Madiyah, A., Kasmawati, Y., Bisnis, E., Luhur, U. B., & Selatan, J. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance , Kepuasan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta Rekap Keterlambatan*. 15(4), 666–673.

Raihan, P. G., & Wulandari, W. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (COSTING)*, 7(4), 10181–10191. <https://doi.org/10.31539/Costing.V7i4.9940>

Runtu, J. (2020). Indikator Loyalitas Karyawan. Jakarta: Badan Diskusi V Msdm Ii.

<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/iceb/index>

- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business And Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/Ebmsj.V1i1.3>
- Shah, N., Irani, Z., & Sharif, A. M. (2017). Context: Exploring Organizational Change Readiness, Employee Attitudes And Behaviors. *Journal Of Business Research*, 366–378. <https://doi.org/10.1016/J.Jbusres.2016.08.010>
- Susilowati F, S. (2018). Loyalitas Kerja Yang Ditimbulkan Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 14 No 2.
- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (N.D.). Antecedents Variable Of Employees Loyalty. <https://doi.org/10.9744/Jmk.18.2.111-118>
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I05.P05>
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/Jmbm.V6i1.788>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st Ed.). Alfabeta, 2018.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan (Research And Development/R&D)* (4th Ed.). Alfabeta 2019.
- Sulastri, T., & Azmi, S. W. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Digitalisasi Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–6.
- Suryani Ratna Dan Rudi. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmoproft Indokarya. *Jurnal MEDIKONIS STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 20, 1.
- Tinggi, S., & Runata, B. (N.D.). Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Denpasar Ni Putu Widiastuti 1) , Hisam Abdillah Baihaki 2). <http://journal.unmasmataram.ac.id/index.php/Gara>

- Winarni, E. Widi. (2018). *Teori Dan Praktek Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D* (R. A. Kusumaningtyas (Ed.)). Bumi Aksara, 2018.
- Vika Riyanti. (N.D.). Hubungan Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jom Fisip*, Vol 2.
- Vika Riyanti. (N.D.). Hubungan Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jom Fisip*, Vol 2.
- Wono, H. Y., Herdono, I., & Ronaldo, J. (2021). The Effect Of Compensation And Workload On Loyalty Employees At Hotel Tanjung Surabaya. *Propaganda*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.37010/Prop.V1i1.250>
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Loyalitas*, 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.30872/Jkin.V19i2.11170>
- Zenata, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Toko Bintang. *JPSDM*, 85–95.