

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CV. PANCA
ADITIYA WARMAN BENGKULU TENGAH**



S K R I P S I

Diajukan Oleh:

**RISKA WATI
NPM. 2161201159**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CV. PANCA
ADITIYA WARMAN BENGKULU TENGAH**



S K R I P S I

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

**RISKA WATI
NPM. 2161201159**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CV. PANCA ADITIYA WARMAN BENGKULU TENGAH



SKRIPSI

Oleh:

RISKA WATI
NPM. 2161201159

Disetujui Oleh:
Pembimbing

Dr. Sri Ekowati, S.E.,M.M
NIDN.0211107001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E.,M.M
NIDN.0208047301

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CV PANCA. ADITIYA WARMAN BENGKULU TENGAH

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Rabu

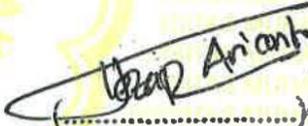
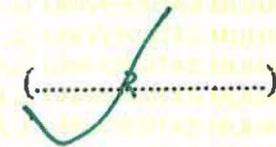
Tanggal : 12 Maret 2025

SKRIPSI

Oleh:

RISKA WATI
NPM. 2161201159

Dewan Penguji:

- | | | |
|------------------------------------|---------|---|
| 1. Tezar Arianto, S.E., M.M | Ketua |  |
| 2. Mardhiyah Dwi Ilhami, S.E., M.M | Anggota |  |
| 3. Dr.Sri Ekowati, S.E., M.M | Anggota |  |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya **Riska Wati** bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri atas bimbingan Dosen Pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada program studi lainnya. Karena Karya Ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

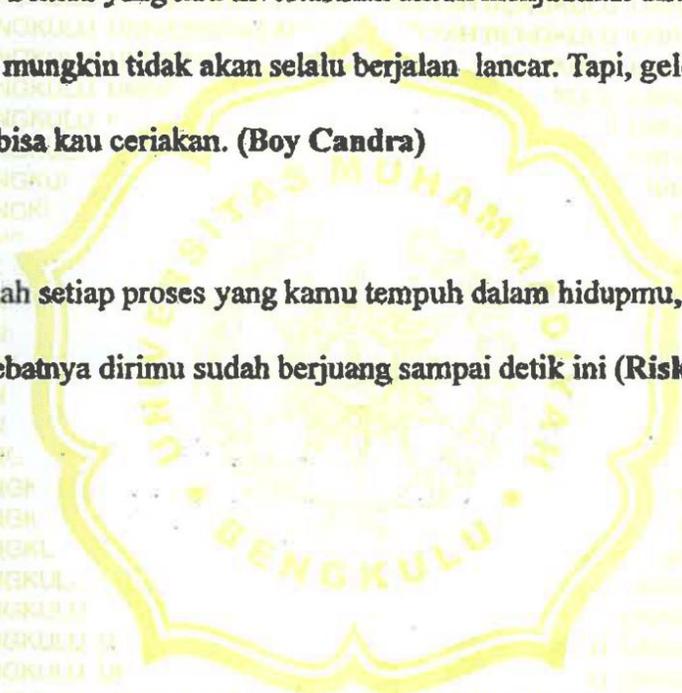
Bengkulu, Maret 2025
Penulis,



RISKA WATI
NPM. 2161201159

MOTTO

- ❖ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebaikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya (QS. Albaqarah : 286)
- ❖ Selalu ada harga dalam sebuah. Nimati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceriakan. (Boy Candra)
- ❖ Rasakanlah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu, sehingga kamu tau betapa hebatnya dirimu sudah berjuang sampai detik ini (Riska Wati).



PERSEMBAHAN

Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan. Dengan mengucap Syukur Alhamdulillah sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang yang telah saya lalui untuk dapat menyelesaikan skripsi ini demi mendapatkan gelar yang sudah saya impikan dari lama. Rasa syukur dan bahagia yang saya rasakan ini akan saya persembahkan juga kepada orang-orang yang sangat berarti dalam proses perjalanan saya, karena berkat doa dan dukungan dari mereka saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

- ❖ Cinta pertamaku Bapak Ahidin tercinta. Beliau memang tidak sempat menyelesaikan bangku perkuliahannya, namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan motivasi, serta dukungan dari segi finansial sehingga penulis mampu mendapatkan gelar sarjana. Semoga bak panjang umur dan bahagia selalu.
- ❖ Pintu surgaku, Ibu Yanti tercinta. Beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, namun beliau tidak henti memberikan dukungan kepada penulis. Terima kasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat dan juga doa yang diberikan selama ini. Terima kasih atas nasihat yang diberikan meski terkadang pikiran kita tidak sejalan, terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati penulis yang keras kepala. Mak selalu menjadi penguat dan pengingat yang paling hebat.

- ❖ Bunda Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M selaku pembimbing skripsi ku. Terimakasih telah memberi bimbingan, motivasi, nasihat, dan dukungan hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
- ❖ Kakak tercinta Pera Andika dan Adik tersayang Alif Kaparif. Terima kasih atas dukungan serta memberikan do'a dan kasih sayang yang luar biasa.
- ❖ Sahabat-sahabat seperjuangan saya. Hanisa, Lisa, Pitria, Tanti, Muji, Rezki, Yeriza, yulia, yeta, siska, dwi. Terimakasih sudah setia menemani saya dari awal perkuliahan hingga saat ini. Kalian semua adalah manusia-manusia hebat yang pernah saya temui disepanjang perjalanan hidup saya. Semoga setelah ini kebahagiaan akan terus menghampiri kalian.
- ❖ Sahabat saya yang tak kalah hebatnya, Arin kurnia dan Inke Tesra Kayati. Terima kasih sudah menjadi saudara tak sedarah yang masih bertahan hingga saat ini. Terima kasih atas segala bantuan, waktu, suport dan kebaikan yang diberikan kepada penulis dan menjadi tempat keluh kesah, serta memberikan semangat yang luar biasa sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini, terima kasih selalu ada dalam masa-masa sulit saya.
- ❖ Kepada pemilik NPM 2161201060 seseorang yang tak kalah penting kehadirannya. Terima kasih telah menjadi rumah tempat berkeluh kesah, menjadi pendengar yang baik, dan banyak berkontribusi dalam penulisan skripsi ini. Mendahulukan kepentinganku, meluangkan waktu, tenaga, pikiran, materi maupun moril. Terimakasih telah menjadi bagian perjalananku hingga saat ini. Semoga allah selalu memberikan keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.

- ❖ Kepada teman-teman angkatan 2021 (FEBI) terima kasih atas suka dan duka yang kita lalui, semoga kita semua menjadi orang yang sukses.
- ❖ Dan terakhir, terima kasih kepada diri saya sendiri. Riska Wati. Terima kasih tetap memilih berusaha dan bertahan bahkan saat meragukan diri sendiri, namun tetap menjadi manusia yang tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan. Berbahagialah selalu dimanapun kamu berada Riska, apapun kurang dan lebihmu mari rayakan diri sendiri.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah dapat terselesaikan dengan baik. Salawat serta salam tak lupa penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi teladan terbaik bagi umat manusia.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak bantuan yang telah diberikan kepada penulis, untuk itu dengan rasa tulus dan kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M., selaku Pembimbing dalam penulisan Proposal Skripsi ini yang sudah meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehingga Proposal Skripsi ini bisa terselesaikan tepat waktu.
5. Kepala CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah beserta jajarannya yang sudah banyak memberikan bantuan dalam proses penyelesaian penelitian ini.

6. Bapak/Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang sudah banyak memberikan bantuan dalam penulisan Skripsi ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang saling membantu dalam memberikan motivasi serta dorongan dalam penulisan Skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian penulisan Skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Akhirnya penulis berharap semoga bantuan yang telah diberikan dapat menjadi amal ibadah dan semoga Allah SWT melimpahkan pahala dan balasan kepada mereka semua. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu penulis membuka diri terhadap semua kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penulis jadikan sebagai acuan dalam penulisan Skripsi kedepannya. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Bengkulu, 13 Februari 2025

Penulis

RISKA WATI

ABSTRAK

Riska Wati, 2025, Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah.

Pembimbing : Dr. Sri Ekowati, S.E.,M.M

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 (R^2).

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.

Kata Kunci: Loyalitas Karyawan, Kompensasi, Beban Kerja

ABSTRACT

Riska Wati, 2025, The Effect of Compensation and Workload on Employee Loyalty at CV. Panca Aditiya Warman Central Bengkulu.

Advisor : Dr. Sri Ekowati, S.E.M.M.

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. Respondent 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.

Keywords : Employee Loyalty, Compensation, Workload

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPEL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
ABSTRAK	xii
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual	12
2.1.1 Loyalitas Karyawan	12
2.1.2 Indikator Loyalitas Karyawan.....	14
2.1.3 Kompensasi	17
2.1.4 Indikator Kompensasi	19
2.1.5 Beban Kerja	22
2.1.6 Indikator Beban Kerja	24
2.1.7 Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan ..	26
2.1.8 Pengaruh Beban Kerja terhadap loyalitas karyawan.	27
2.1.9 Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas karyawan	28
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	29
2.3 Kerangka Konseptual	31
2.4 Definisi Operasional.....	32
2.5 Hipotesis Penelitian.....	35

BAB III	METODELOGI PENELITIAN	
	3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
	3.2 Metode Penelitian.....	35
	3.3 Populasi dan Sampel	36
	3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
	3.4.1 Observasi.....	36
	3.4.2 Kuesioner	37
	3.5 Teknik Analisis Data	37
	3.5.1 Analisis Deskriptif.....	38
	3.5.2 Analisis Statistik Inferensial.....	39
	3.5.2.1 Uji Instrumen	39
	3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik	44
	3.5.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
	3.5.2.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	47
	3.5.2.5 Pengujian Hipotesis Penelitian.....	48
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Hasil Penelitian	50
	4.1.1 Sejarah Perusahaan	50
	4.1.2 Karakteristik Responden Penelitian	52
	4.1.3 Hasil Analisis Tanggapan Responden	55
	4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
	4.1.5 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	68
	4.1.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	69
	4.1.7 Pengujian Hipotesis.....	71
	4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	74
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1 Kesimpulan	83
	5.2 Saran.....	84
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Hasil penelitian yang Relevan	29
2.2 Definis Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	32
3.1 Kategori Penilaian Respon Penelitian	40
3.2 Skala Likert	40
3.3 Hasil Pengujian Validitas	43
3.4 Hasil Pengujian Reliabilitas	44
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawann	56
4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	59
4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	62
4.7 Hasil Uji Normalitas Data	65
4.8 Hasil Uji Multikolenieritas	66
4.10 Hasil Uji Heterokedstisitas	67
4.11 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	68
4.12 Nilai Koefisien Determinasi	69
4.13 Hasil Uji Parsial	72
4.14 Hasil Uji Simultan	73

DAFTARGAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	32
4.1 Gambar Scatteplot Heterokedastisitas	120

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian
3. Master Data Penelitian
4. Hasil Analisis Data Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung dengan sangat cepat saat ini mengharuskan setiap perusahaan atau organisasi untuk bersifat lebih fleksibel, hal tersebut perlu dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga daya saing dan eksistensinya dalam bisnis yang mereka jalankan. Fleksibilitas perusahaan atau organisasi hanya akan dicapai apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan tinggi untuk bertahan dan memenangkan persaingan dalam bisnis yang digelutinya, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia terbaik dalam bidangnya masing-masing. Akan tetapi, memiliki sumber daya manusia dengan kualitas terbaik saja tidak cukup untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki agar menggunakan semua kompetensi yang mereka miliki untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menunjukkan keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dengan terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Diera persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas, kualitas layanan dan keberlangsungan perusahaan sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia menyadari bahwa karyawan merupakan aset penting yang harus dijaga dan diberdayakan. Loyalitas karyawan adalah komponen penting yang berkontribusi pada keberhasilan perusahaan, loyalitas menjadi faktor strategis karena karyawan

yang loyal cenderung memiliki komitmen yang tinggi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, mempertahankan produktivitas dan meningkatkan kualitas layanan pelanggan tingkat loyalitas yang tinggi juga membantu perusahaan untuk mengurangi turnover dan biaya rekrutmen sehingga meningkatkan stabilitas operasional. Disisi lain beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menjadi faktor penghemat loyalitas. Karyawan yang merasa terbebani dengan tugas yang berat dan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima dapat mengalami stres, kelelahan dan bahkan penurunan motivasi. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja secara efektif agar karyawan merasa sejahtera dan termotivasi.

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.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya mencerminkan komitmen individu terhadap perusahaan, tetapi juga berpengaruh pada produktivitas, efisiensi operasional, dan keberlanjutan usaha, kesediaan karyawan untuk terus bekerja dan berkontribusi secara maksimal pada perusahaan, meskipun ada tantangan atau peluang ditempat lain. Dalam konteks persaingan bisnis yang ketat, mempertahankan karyawan yang berkualitas adalah hal krusial untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Dengan karyawan yang loyal, perusahaan dapat meminimalisir tingkat turnover yang dapat mengganggu kelancaran operasional dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan.

CV. Panca Aditiya 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.

Kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan loyalitas karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok tetapi juga tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang layak, mereka cenderung lebih loyal dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Menurut Santoso dan Lestari (2021) dalam penelitian pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan Ritel dibengkulu . Beban kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan loyalitas karyawan, terutama jika tidak diimbangi dengan kompensasi yang memadai.

Menurut Anuar (2019) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih pekerjaan di sebuah 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.

Beban kerja menurut Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan harus dihadapi. Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipukul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Bahwa beban aktivitas satuan organisasi terlalu sedikit aaktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada

pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur. Sutarto dalam Suparna (2023) Perkembangan semua memiliki tujuan yang ingin dicapai dan kinerja yang luar biasa dari karyawan diperlukan untuk mencapainya. Setiap Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang setia akan membantunya berkembang dan mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan observasi awal, CV. Panca Aditiya 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 Aditiya 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 Aditiya Warman Bengkulu Tengah.

CV. Panca Aditiya 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. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah. Berdasarkan permasalahan diatas maka judul yang diangkat adalah : ” **PENGARUH**

KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CV. PANCA ADITIYA WARMAN BENGKULU TENGAH ”

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat di identifikasikasi beberapa permasalahan berikut ini:

1. Tingkat turnover karyawan yang tinggi di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah mengindikasikan adanya potensi masalah terkait loyalitas karyawan.
2. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa lelah secara fisik dan mental, yang berdampak negatif pada loyalitas mereka terhadap Perusahaan.
3. Hubungan antara kompensasi yang diberikan dan beban kerja belum sepenuhnya dipahami sebagai faktor kunci yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini sebenarnya banyak hal yang dapat diangkat dalam peneltian. Namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas. Batasan masalah dalam penelitian ini terletak pada variabel penelitian, objek penelitian dan tujuan penelitian. Variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini hanya variabel kompensasi dan beban kerja, sedangkan variabel dependennya adalah loyalitas karyawan. Objek

penelitian dibatasi hanya pada karyawan yang bekerja di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah. Tujuan dari penelitian ini hanya untuk mendeskripsikan dan melihat pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah?
3. Apakah kompensasi dan beban kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah?

1.5 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja secara bersama terhadap loyalitas karyawan karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya khasana ilmu pengetahuan khususnya pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu terkait dengan kompensasi dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan.
2. Dijadikan sebagai bahan perbandingan atau referensi dalam mengkaji teori ataupun pendapat yang berhubungan dengan kompensasi, beban kerja, dan loyalitas karyawan.
3. Dapat dijadikan masukan bagi pihak karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah dalam usaha meningkatkan Loyalitas karyawan dengan memperhatikan kompensasi dan beban kerja karyawan.
4. Dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi semua pihak mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan.
5. Dapat dijadikan sebagai data awal atau informasi awal bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian dengan topik yang sama.