

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Definisi konseptual adalah abstraksi, yang diungkapkan dalam kata-kata yang dapat membantu pemahaman di dalam sebuah penelitian ini. Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah berikut adalah:

2.1.1. 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 di perusahaan mengindikasikan tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan 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 organisasi.

Kasmiruddin dan Riyanti (2015) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan didalam sikap dan perilaku sehari-hari dan didalam pelaksanaan tugas. Pendapat ini dimaknai bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja karena tanggung jawab dan

kemampuannya. Sedangkan menurut Taryaman (2016) loyalitas karyawan merupakan suatu ukuran bagi pegawai didalam mengabdikan dirinya kepada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dan menurut Suhendi (2017) mengatakan bahwa loyalitas karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan dan komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu.

Loyalitas dapat juga diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat melaksanakan dan mengamalkan suatu dan disertai penuh kesadaran dan juga tanggung jawab Chaerudin (2020). Loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis dan sosial yang menyebabkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan dan tekad untuk melakukan dan mempraktikan sesuatu yang dipahami sebagai suatu yang bermakna yang penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan yang berdasarkan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Purba (2012) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu organisasi tempat ia bekerja. Karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi tempat ia bekerja. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi dianggap sudah memiliki nilai utama. Sedangkan menurut Danriany dan Arda (2022) loyalitas diartikan sebagai kesetiaan dimana seseorang hanya ingin bekerja kepada sesuatu perusahaan sampai pensiun karena yakin perusahaan atau instansi tempat bekerja memperhatikan karier dan kesejahteraannya.

Menurut Reichheld (2014) semakin tinggi loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan, maka semakin mudah perusahaan itu untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik perusahaan. Begitu pula sebaliknya bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Loyalitas karyawan adalah faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika loyalitas karyawan tinggi, mereka cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan, menjalankan tugas dengan dedikasi, serta mendukung upaya pencapaian sasaran dan misi organisasi. Loyalitas ini tercermin dalam berbagai aspek, seperti kualitas kerja yang konsisten, tingkat absensi yang rendah, dan keinginan untuk memberikan yang terbaik.

2.1.2. Indikator Loyalitas Karyawan

Indikator loyalitas karyawan menurut Siswanto (2015) antara lain:

1. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerja

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Sebagai manusia, karyawan pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan

bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2013) menjelaskan indikator loyalitas karyawan, yaitu:

1. Lama kerja

yaitu masa kerja yaitu telah ditempuh karyawan sehingga karyawan tersebut tidak berencana untuk mencari kerja ditempat lain.

2. Kepercayaan karyawan

yaitu kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

3. Peran serta karyawan

yaitu bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi pada perusahaan yang bersangkutan.

4. Kebanggaan karyawan

yaitu kebanggaan dalam diri akan tetap menjaga nama baik organisasi dimata orang luar.

Indikator loyalitas karyawan menurut Busro (2018) yaitu :

1. Kesiediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi
2. Kesiediaan seorang untuk mengorbankan kepentingan pribadi
3. Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri dalam bekerja dalam perusahaan

4. Adanya Keamanan

5. Kepuasan Kerja

Berdasarkan indikator-indikator diatas maka indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Siswanto (2015) yaitu, Taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan atau organisasi, kemampuan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan.

2.1.3. 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.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas apa yang telah diberikan terhadap perusahaan. Adapun defenisi kompensasi menurut Rivai (2009) bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua penghargaan yang diberikan

perusahaan kepada karyawan baik berupa materi atau non materi sebagai balas jasa karyawan yang telah diberikan terhadap perusahaan.

Selain pengertian kompensasi dimensi kompensasi menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan erat hubungannya dengan kepuasan kerja. Menurut Mondy dan Martocchio (2015) membagi kompensasi ke dalam dua jenis, yaitu: 1) Kompensasi finansial 2) Kompensasi Non-Finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari : Bayaran pokok (Base Pay) yaitu gaji dan upah bayaran prestasi (Merit Pay), Bayaran insentif (Insentive Pay) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan dan pembagian saham. Sedangkan menurut Rivai (2009) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

Kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji dan upah. Kompensasi langsung merupakan hak karyawan dan kewajiban Perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan yakni benefit dan services (tunjangan dan pelayanan). Benefit dan services adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan suatu organisasi terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Dari beberapa dimensi kompensasi yang dikemukakan oleh ahli di atas penulis menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Mondy dan Martocchio (2015) yaitu kompensasi finansial yang meliputi kompensasi langsung dan tidak langsung dan kompensasi non-finansial.

Penelitian-penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun

beberapa penelitian menunjukkan justru kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan misalnya penelitian yang dilaksanakan oleh Young et al., (2007) juga hasil penelitian oleh Judge *et al.*, (2010) yang menyatakan bahwa hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja cukup lemah sehingga menyarankan pengembangan teori terkait hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Menurut Sudaryo et al., (2019) kompensasi terbagi menjadi dua jenis: Kompensasi finansial terbagi menjadi dua yaitu, kompensasi langsung dan tidak langsung kompensasi non finansial biasanya berhubungan dengan karir (promosi jabatan, pengakuan karya, prestasi kerja, temuan baru, dan hal lain-lain) dan lingkungan kerja (pujian verbal dan non verbal lingkaran pertemanan, rekan kerja yang cocok, kenyamanan dalam bekerja, keadaan yang kondusif, keberhasilan tempat kerja dan lain-lain).

2.1.4. Indikator kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2018) adalah:

1. Upah dan gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016) indikator kompensasi dalam organisasi yang bergerak di bidang pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan upah

Merupakan kompensasi utama yang perusahaan berikan kepada karyawan sebagai pengahsilan utama.

2. Insentif

Bentuk kompensasi untuk karyawan sebagai motivasi dalam meningkatkan produktivitas.

3. Tunjangan

Merupakan tambahan kompensasi sebagai bentuk pelayanan dan support bagi karyawan.

4. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

Menurut Simamora (2004) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

- 1 Upah atau gaji

Upah atau gaji adalah basis bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan atau jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan indikator-indikator diatas maka indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Simamora (2018) yaitu, upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

2.1.5. 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 et al., (2016) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Tarwaka (2011) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukn untuk melakukan pekerjaan. Menurut UU kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu

jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyelesaian antara kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di organisasi secara konseptual. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan, unit atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Rolos et al., (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu pekerjaan atau organisasi yang merupakan hasil dari spesifikasi beban kerja dan waktu. Didalam penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh dari beban kerja terhadap kepuasan kerja, namun dengan hasil yang belum konsisten. Penelitiann oleh Tambengi at al., (2016), Sutriniasih, (2019), Iskdanar dan Sembada (2012) juga penelitian oleh Yo dan Surya (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Demikian pula penelitian Zaki dan Marzolina (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikasi terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu Wijaya (2018) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja namun melalui variabel mediasi stress kerja. Hasil penelitian Yo dan Surya (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Anggraini (2019)

menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Tentama et al., (2019) terhadap staf pengajar di universitas menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat kemungkinan terdapat variabel yang memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari seseorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan penunjang medis berdasarkan ilmu yang dimilikinya dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja diukur dari seberapa sering atau berapa kali seseorang melakukan aktivitas tertentu dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Frekuensi ini menggambarkan intensitas pekerjaan yang harus dijalani karyawan secara berkelanjutan dalam tugas sehari-hari. Beban kerja juga melibatkan kemampuan serta kewenangan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas.

2.1.6. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) adalah:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yaitu bagaimana kemampuan seorang karyawan dalam memahami kondisi pekerjaannya tersebut dengan baik. Contohnya karyawan yang berada pada divisi operator tentunya mereka akan berhubungan dengan mesin-mesin yang digunakan. Dalam indikator ini akan melihat sejauh mana

pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan karyawan dalam menggunakan dan menguasai mesin-mesin tersebut.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak perusahaan yang tidak mengatur penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan dan akan berujung pada menurunnya produktivitas karyawan.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang tinggi dan telah ditetapkan oleh perusahaan dapat memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin tinggi target yang harus dicapai dan waktu yang sempit untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target dan capaian target kerja diberikan, akan semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa, adapun model beban kerja yang menjadi indikator beban kerja adalah sebagai berikut.

1. Beban kerja, di ukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, di ukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, di ukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.

4. Konflik, di ukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Kepuasan kerja, di ukur dari persepsi responden mengenai kepuasan kerja yang kurang baik antara karyawan.
6. Otoritas kerja, di ukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Sedangkan Menurut Mundanar (2018) mengemukakan bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu diantaranya:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem organ tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan indikator-indikator diatas maka indikator yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Koesomowidjojo (2017) yaitu, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

2.1.7. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Kompensasi menunjukkan pada semua hal baik terwujud pada semua hal baik terwujud pada balas jasa berupa finansial maupun non finansial dari perusahaan kepada karyawannya. Jika kompensasi yang diterima adalah tinggi, maka karyawannya akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima karyawan sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja. Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh serta mempertahankan karyawan yang produktif (Suhartoto dan Yamit, 2015) .

Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan (Tsauri, 2013). Menurut Adamy (2016) kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung, dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Peningkatan atau perbaikan pada tingkat kompensasi akan mendorong timbulnya rasa keterikatan maupun ketergantungan dari karyawan kepada perusahaan. Situasi ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan dorongan pada timbulnya loyalitas karyawan karena loyalitas karyawan merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya (Guillon dan Cezanne, 2014). Semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka karyawan akan merasakan keterikatan yang lebih mendalam dengan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basem *et al.*, (2022) maupun Bagus, *et al.*, (2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi memberi pengaruh langsung dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa

peningkatan pada kompensasi memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.1.8. Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik, mental dan stress pada karyawan. Akibatnya loyalitas karyawan terhadap Perusahaan cenderung menurun. Penelitian oleh Bagus et al., (2021) menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan pada loyalitas karyawan, Beban kerja yang tinggi, jika tidak diimbangi dengan kompensasi yang memadai, dan mengurangi loyalitas mereka. Lumiu et al., (2019) menemukan bahwa loyalitas karyawan di perusahaan ritel menurun ketika beban kerja yang tinggi tidak disertai dengan sistem kompensasi yang adil. Beban kerja yang berat meningkatkan stres kerja, yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan tidak puas, loyalitas mereka terhadap perusahaan menurun. Menurut Wijaya (2018) Beban kerja tidak langsung menurunkan loyalitas, tetapi melalui stres kerja yang meningkat, loyalitas karyawan berkurang. Menurut Heryati (2016) penelitian di PT Pupuk Sriwidjaya Palembang menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional memberikan pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

2.1.9. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan

Karyawan yang mendapatkan kompensasi sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi sebagai faktor motivasi. Penelitian Sembiring et al.,

(2021) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk finansial (gaji ,bonus) maupun non-finansial (tunjangan, penghargaan), berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Beban kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai karyawan, beban kerja juga termasuk kontribusi yang harus dilakukan untuk perusahaan. Beban kerja akan berdampak bagi kesejahteraan karyawan ketika beban kerja tersebut terlalu tinggi (over load) atau sedikitnya beban kerja (under load). Kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan loyalitas, meski kompensasi tidak memberikan dampak yang sama.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh simultan terhadap loyalitas. Penelitian Almeyda dan Gulo (2022) menemukan bahwa kompensasi yang adil dan beban kerja yang wajar secara bersama-sama mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga meningkatkan loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah. Hasil penelitian ini menggaris bawahi pentingnya manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan keseimbangan antara kompensasi, beban kerja, dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu mengenai loyalitas karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu mengenai loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

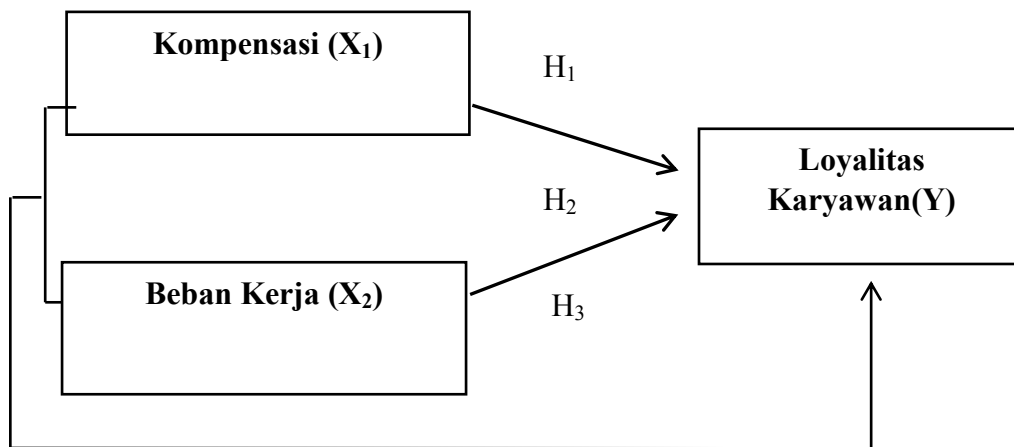
No	Peneliti dan tahun penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Safitri, 2015)	Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT.Putera Lautan Kumala Limes	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan pemberian kompensasi sebaiknya dilihat juga dari karyawan dan tidak hanya dari status karyawan
2.	(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	Secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap variabel loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
3.	(Heryati, 2016b)	Pengaruh kompensasi dan beban terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT.Pupuk Sriwidjaya Palembang	Variabel independen (kompensasi dan beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan) loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja

No	Peneliti dan tahun penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			secara simultan
4.	(Purba dan Danri, 2017)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (studi kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab.Kdanis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
5.	(Veriyani dan Prasetyo, 2018)	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi produksi PT. Soljer Abadi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan
6.	(Altratum, 2018)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dampaknya pada kinerja karyawan (studi pada karyawan CV Al-Achwan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pertunjukkan
7.	(Sanjaya, 2021)	Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada pt indomarco prisma	Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
8.	(Persada dan Mulawarman, 2023)	Hubungan beban kerja dan loyalitas karyawan: Studi kasus di perusahaan Retail	Beban kerja yang tinggi menurunkan loyalitas karyawan, terutama bila tidak diimbangi dengan sistem kompensasi yang adil
9.	(Pratama dan Armanu, 2022)	Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada industri manufaktur	Kompensasi finansial memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas, sementara kompensasi non-finansial mendukung secara tidak langsung
10.	(Prasiwi et al., 2022)	Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT Wangta Agung Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.
11.	(Asmayana, 2018)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan kota Makassar	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah konsep yang menggambarkan kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Deskripsi konseptual didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian. Jadi kerangka konseptual ini akan menjelaskan mengenai variabel yang menjadi dasar penelitian, dimana variabel tersebut terdiri ada 2 yaitu independen dan dependen. Untuk penelitian Kerangka konseptual ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

H₁ , H₂ , H₃ : Hipotesis penelitian

X₁ , X₂ : Variabel independen

Y : Variabel dependen

—————> : Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

-----> : Pengaruh Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

2.4. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2018) definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikann arti, menspesifikan kegiatan kegiatan atau memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur ariabel penelitian. Adapun definisi operasional variabel penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut ini :

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
----	----------	----------	-----------	-----------	-------

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1.	Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi	1.Taat pada peraturan 2.Tanggung jawab pada Perusahaan atau organisasi 3.Kemauan untuk bekerja sama 4.Rasa memiliki 5.Hubungan antar pribadi 6.Kesukaan terhadap pekerjaan (Siswanto, 2015)	Kuesioner	Likert
2.	Kompensasi (XI)	Kompensasi adalah semua pandangan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1.Upah dan gaji 2.Insentif. 3.Tunjangan 4.Fasilitas Simamora (2018)	Kuesioner	likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
3.	Beban kerja (X2)	Sejumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu	1.Kondisi Pekerjaan 2.Penggunaan waktu kerja 3.Target yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017)	Kuesioner	Likert

Untuk item pernyataan dari indikator variabel diatas di adopsi dari:

1. Loyalitas karyawan dari penelitian Cahya Sari, (2022) yang berjudul Pengaruh Kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi dari penelitian Serly (2024) yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Beban kerja di adopsi dari penelitian Triningtyas Afriana (2023) yang berjudul Pengaruh beban kerja dan *work life-balance* terhadap keputusan kerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya hubungan dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah
- CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di CV. Panca Aditiya Warman Bengkulu Tengah