

**ANALISIS KEBIJAKAN SISTEM KOMPENSASI
SEBAGAI UPAYA UNTUK MENINGKATKAN
LOYALITAS KARYAWAN PT. SAPTA SENTOSA
JAYA ABADI MELALUI KEPUASAN KERJA**



TESIS

Oleh:

**ERANARDI
NPM. 2361101011**

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

**ANALISIS KEBIJAKAN SISTEM KOMPENSASI
SEBAGAI UPAYA UNTUK MENINGKATKAN
LOYALITAS KARYAWAN PT. SAPTA SENTOSA
JAYA ABADI MELALUI KEPUASAN KERJA**



TESIS

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

**ERANARDI
NPM. 2361101011**

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

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS KEBIJAKAN SISTEM KOMPENSASI SEBAGAI UPAYA UNTUK MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI MELALUI KEPUASAN KERJA



TESIS

Oleh:

ERANARDI
NPM. 2361101011

Disetujui oleh:

Pembimbing I


Dr. Islamuddin, S.E., M.M
NIDN. 0204026803

Pembimbing II


Dr. Ahmad Junaidi, S.E., M.Si
NIDN. 0201017102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS KEBIJAKAN SISTEM KOMPENSASI SEBAGAI UPAYA UNTUK MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI MELALUI KEPUASAN KERJA



Oleh :

ERANARDI
NPM. 2361101011

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Sabtu tanggal
9 Agustus 2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. **Dr. Islamuddin, S.E., M.M**
NIDN. 0204026803
2. **Dr. Ahmad Junaidi, S.E., M.Si**
NIDN. 0271710102
3. **Dr. Ir. Ririn Harini, M.P**
NIDN. 0027076801
4. **Dr. Sri Ekowati, S.E., M.M**
NIDN. 0211107001

Tanda Tangan:

.....
.....
.....
.....



Bengkulu, Agustus 2025

Dekan,

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

DECLARATION

I am Eranardi, NPM. 2361101011, declare that:

1. This thesis is original and truly my work, and is not the work of another person using my name, nor is it a copy or plagiarism of another person's work. This thesis has never been submitted for an academic degree at Muhammadiyah University of Bengkulu or any other university.
2. This thesis contains no works or opinions written or published by others, except where cited in writing as references, with the author's name and listed in the bibliography.
3. I make this statement truthfully, and if any deviations or inaccuracies are found in the future, I am willing to accept academic sanctions, including revocation of the degree I have received for this thesis, as well as other sanctions in accordance with the norms and regulations applicable at Muhammadiyah University of Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2025





SERTIFIKASI

Saya Eranardi menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi lainnya. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan tesis ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Agustus 2025

Eranardi
NPM. 2361101005

PERNYATAAN

Saya, Eranardi, NPM. 2361101011, menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammdiyah Bengkulu, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammdiyah Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2025



Eranardi
NPM. 2361101011

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Bekerja dengan hati, berjuang dengan niat, dan bertahan dengan doa adalah kunci untuk mencapai hasil yang bermakna.”

“Kesuksesan bukan hanya tentang seberapa tinggi kita bisa mencapai, tetapi juga seberapa kuat kita bertahan dan tetap rendah hati.”

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam kepada Tuhan Yang Maha Esa, karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Keluarga tercinta, yang telah memberikan kasih sayang, doa, semangat, dan pengorbanan yang tak ternilai sepanjang perjalanan hidup dan pendidikan ini.
2. Dosen pembimbing dan seluruh pengajar, yang telah dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan membekali penulis dengan ilmu dan pengalaman berharga.
3. Rekan-rekan seperjuangan, yang telah menjadi teman diskusi, saling mendukung, dan berbagi semangat selama proses penyusunan karya ini.
4. Almamater tercinta, tempat di mana penulis tumbuh, belajar, dan menempa diri untuk masa depan.

ANALISIS KEBIJAKAN SISTEM KOMPENSASI SEBAGAI UPAYA UNTUK MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI MELALUI KEPUASAN KERJA

Eranardi¹, Adi Sismanto², Ahmad Junaidi³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

ABSTRAK

Menjaga loyalitas karyawan merupakan aspek krusial dalam industri padat karya, mengingat dinamika hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi dan tingkat kepuasan kerja. PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit di Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu, menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas tenaga kerja yang tersebar di berbagai unit produksi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kompensasi terhadap loyalitas karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis SEM-PLS. Data dikumpulkan melalui survei *online* menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 114 orang karyawan tetap di lingkungan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dilakukan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan memediasi secara signifikan hubungan antara sistem kompensasi dan loyalitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan tidak dapat dibentuk hanya dengan insentif finansial, tetapi melalui penciptaan kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran strategis sebagai penghubung antara sistem kompensasi dan loyalitas. Implikasinya, perusahaan perlu lebih menekankan pada strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya fokus pada nilai kompensasi, tetapi juga pada kualitas pengalaman kerja karyawan. Membangun loyalitas karyawan yang berkelanjutan memerlukan pendekatan yang holistik dan berorientasi pada kepuasan kerja sebagai fondasi utama.

Kata Kunci: Sistem Kompensasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan

ANALYSIS OF COMPENSATION SYSTEM POLICY AS AN EFFORT TO IMPROVE EMPLOYEE LOYALTY AT PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI THROUGH JOB SATISFACTION

Eranardi¹, Adi Sismanto², Ahmad Junaidi³

^{1,2,3}Master of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Bengkulu

ABSTRACT

Maintaining employee loyalty is a crucial aspect in labor-intensive industries, given that the dynamics of employment relationships are heavily influenced by the compensation system and job satisfaction levels. PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi, a palm oil processing company in Mukomuko Regency, Bengkulu Province, faces challenges in maintaining the loyalty of its workforce across various production units. This study aims to analyze the effect of the compensation system on employee loyalty, both directly and indirectly through job satisfaction as a mediating variable. This study uses a quantitative approach with the SEM-PLS analysis method. Data were collected through an online survey using a questionnaire distributed to 114 permanent employees at PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi. The research instrument was tested for validity and reliability before path analysis was conducted. The results showed that the compensation system did not have a significant direct effect on employee loyalty, but had a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, job satisfaction was proven to have a significant effect on employee loyalty and significantly mediated the relationship between the compensation system and loyalty. These findings indicate that employee loyalty cannot be formed solely by financial incentives, but through the creation of high job satisfaction. Based on these results, it is concluded that job satisfaction plays a strategic role as a link between compensation systems and loyalty. This implies that companies need to place greater emphasis on human resource management strategies that focus not only on compensation value but also on the quality of employee work experiences. Building sustainable employee loyalty requires a holistic approach focused on job satisfaction as a primary foundation.

Keywords: Compensation System, Job Satisfaction, Employee Loyalty

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulisan tesis yang berjudul “Analisis Kebijakan Sistem Kompensasi sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Loyalitas Karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi melalui Kepuasan Kerja” ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap saran dan kritik yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, akademisi, dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen.

Bengkulu, Agustus 2025

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
SERTIFIKASI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI PUSTAKA	10
2.1 Deskripsi Konseptual.....	10
2.1.1 Teori Ekuitas (<i>Equity Theory</i>).....	10
2.1.2 Loyalitas Karyawan.....	11
2.1.3 Kepuasan Kerja	18
2.1.4 Sistem Kompensasi	26
2.2 Pengaruh Antar Variabel	36
2.2.1 Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan	36
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	38
2.2.3 Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.....	39
2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan	40

2.4 Kerangka Analisis.....	44
2.5 Definisi Operasional Variabel	45
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.2 Metode Penelitian	53
3.3 Populasi dan Sampel	54
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.5 Metode Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	62
4.2 Deskripsi Demografi Responden	69
4.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian.....	72
4.4 Pengujian Instrumen Pengukuran	79
4.5 Pengujian Model Struktural	88
4.6 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	90
4.7 Pengujian Hipotesis Peran Mediasi	91
4.8 Pembahasan	92
4.9 Implikasi Penelitian	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	103
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 2.2 Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	55
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	71
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Tipe Karyawan	71
Tabel 4.6 Persepsi Responden terhadap Sistem Kompensasi	72
Tabel 4.7 Persepsi Responden terhadap Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.8 Persepsi Responden terhadap Loyalitas Karyawan	77
Tabel 4.9 <i>Factor loading</i>	80
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	81
Tabel 4.11 <i>Cross Loadings</i>	83
Tabel 4.12 Fornell-Larcker Criterion.....	85
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.14 Pengujian Model Struktural	88
Tabel 4.15 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	90
Tabel 4.16 Pengujian Hipotesis Peran Mediasi.....	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Analisis	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	113
Lampiran 2. Data Demografi Responden.....	118
Lampiran 3. Tabulasi Sistem Kompensasi (X)	121
Lampiran 4. Kepuasan Kerja (Z)	124
Lampiran 5. Loyalitas Karyawan (Y)	127
Lampiran 6. Distribusi Demografi Responden	130
Lampiran 7. Distribusi Tanggapan Responden.....	131
Lampiran 8. Statistik Deskriptif.....	137
Lampiran 9. Output SmartPLS.....	138

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Loyalitas karyawan dalam dinamika dunia industri modern merupakan elemen penting yang menentukan stabilitas dan keberlanjutan operasional perusahaan. Loyalitas bukan hanya tentang lamanya masa kerja, tetapi juga tentang keterikatan emosional, kesetiaan, dan dedikasi yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi (Dong, 2024). Organisasi yang mampu mempertahankan karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat produktivitas dan efisiensi yang lebih tinggi (Erika Erika, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang membentuk dan memelihara loyalitas karyawan, salah satunya adalah sistem kompensasi (Cuong et al., 2023).

Sistem kompensasi memiliki posisi strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan mencerminkan nilai atas kontribusi yang diberikan. Menurut Hariyanti dan Kristanti (2024), kompensasi meliputi segala bentuk balas jasa finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Febyanti dan Suwandana (2024) mengungkapkan, ketika kompensasi dinilai adil dan sesuai dengan harapan, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan dan bekerja secara optimal dalam organisasi.

Studi Sutoro (2024) menemukan bahwa sistem kompensasi secara signifikan mempengaruhi loyalitas, karena kompensasi yang adil dan kompetitif memotivasi karyawan, meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Prayekti et al. (2023) mendapatkan kompensasi secara positif mempengaruhi

loyalitas karyawan, sistem kompensasi yang rasionalisasi berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas karyawan.

Kompensasi tidak dapat dipisahkan dari persepsi dan perasaan subjektif karyawan terhadap pekerjaannya (Yuliani et al., 2023). Dalam teori perilaku organisasi, kepuasan kerja sering disebut sebagai faktor psikologis yang memainkan peran sebagai perantara atau mediasi antara berbagai kebijakan organisasi termasuk sistem kompensasi dan sikap akhir karyawan, seperti loyalitas dan komitmen (Lewaherilla et al., 2020). Ikhwan (2024) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum yang mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Kepuasan ini mencakup dimensi yang luas, mulai dari kepuasan terhadap gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sampai pada kesempatan untuk berkembang.

Kompensasi yang diberikan perusahaan tinggi secara nominal, tetapi lingkungan kerja tidak kondusif, hubungan antar sesama karyawan buruk, atau manajemen bersikap otoriter, maka kepuasan kerja tidak tercapai (Sumartik, 2019). Loyalitas karyawan kepada perusahaan cenderung rapuh dan mudah goyah, terutama jika muncul tawaran yang tampak lebih menarik dari pihak lain (Rahardjo et al., 2022). Dengan kata lain, loyalitas tidak otomatis mengikuti tingkat kompensasi semata. Studi Febriana et al. (2024) tentang kepuasan kerja menekankan bahwa persepsi keadilan, baik keadilan distribusi maupun keadilan prosedural, adalah kunci utama dalam membentuk kepuasan yang autentik. Jika karyawan merasa kompensasi yang diterima adil dibandingkan dengan beban kerja dan prestasi yang dicapai, maka perasaan puas akan muncul.

Kompensasi yang dirancang dengan baik, yang tidak hanya mempertimbangkan nilai moneter tetapi juga aspek keadilan, transparansi, dan penghargaan atas prestasi, serta didukung oleh lingkungan kerja yang positif, mampu menciptakan loyalitas jangka panjang. Loyalitas seperti ini bersifat intrinsik, karena lahir dari rasa puas, nyaman, dan bangga terhadap tempat kerja (Yuliani et al., 2023). Herzberg dalam teori Two-Factor tahun 1966 menjelaskan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan, sedangkan faktor motivasional seperti pengakuan, pencapaian, dan perkembangan karierlah yang mengisi ruang kepuasan dan loyalitas (Reners et al., 2024).

Fenomena tersebut relevan dengan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor industri padat karya dengan kondisi kerja yang menuntut stamina fisik dan mental tinggi, kepuasan kerja menjadi kunci utama dalam menjaga loyalitas karyawan. Jika sistem kompensasi perusahaan tidak diimbangi dengan perbaikan kondisi lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, serta perhatian manajemen terhadap kebutuhan psikologis karyawan, maka potensi *turnover* tetap tinggi, meskipun kompensasi secara nominal sudah kompetitif. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada bulan Mei 2025 di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko terhadap data kepegawaian diketahui bahwa kompensasi yang diberikan karyawan mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif lembur, tunjangan risiko kerja, fasilitas tempat tinggal, makanan, serta bonus kinerja (Observasi awal, Mei 2025). Namun demikian, adanya kompensasi yang bersifat material belum tentu menciptakan kepuasan jika tidak diimbangi

dengan kondisi kerja yang layak, hubungan kerja yang harmonis, serta pengakuan atas pencapaian karyawan.

Hasil observasi awal bulan Mei 2025 di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko melalui tanya jawab Kepala Bagian SDM ditemukan adanya indikasi permasalahan terkait loyalitas karyawan. Tingginya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan dalam beberapa tahun terakhir menjadi sinyal bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan perlu mendapat perhatian serius. Selain itu, ditemukan juga adanya kecenderungan karyawan yang kurang memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan, yang ditandai dengan rendahnya inisiatif, minimnya partisipasi dalam kegiatan perusahaan di luar tugas pokok, serta adanya ungkapan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dan sistem kompensasi yang ada. Fenomena ini tidak hanya terjadi pada tenaga kerja operasional, tetapi juga mulai terlihat di level staf dan administrasi, yang semestinya menjadi penggerak stabilitas organisasi (Wawancara dengan Kepala SDM PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi, Mei 2025).

Permasalahan loyalitas ini tentu berdampak langsung terhadap operasional perusahaan. Turnover yang tinggi menyebabkan biaya rekrutmen dan pelatihan meningkat, sementara produktivitas menurun karena adanya proses adaptasi karyawan baru yang memerlukan waktu. Kondisi ini juga berpotensi menurunkan citra perusahaan di mata calon tenaga kerja, yang bisa berdampak pada kesulitan menarik SDM berkualitas di masa depan. Mengingat PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi bergerak dalam industri pengolahan minyak kelapa sawit yang memerlukan kesinambungan tenaga kerja terampil dan loyal untuk menjaga mutu dan efisiensi

produksi, maka isu loyalitas karyawan menjadi masalah strategis yang tidak bisa diabaikan.

Loyalitas karyawan menjadi aspek strategis dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasional perusahaan. Namun, hubungan antara kompensasi dan loyalitas karyawan tidak selalu menunjukkan hasil yang konsisten, khususnya ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Berbagai studi sebelumnya menunjukkan hasil yang saling bertentangan. Penelitian oleh Ridhotama et al. (2024) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas, namun kepuasan kerja tidak memediasi hubungan tersebut. Sebaliknya, Febyanti dan Suwandana (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja justru memediasi secara signifikan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Inkonsistensi juga terlihat dalam studi oleh Safrida et al. (2023) yang menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas maupun kepuasan kerja, berbeda dari Sutoro (2024) yang menegaskan bahwa sistem kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap keduanya.

Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya riset gap, yaitu celah empiris mengenai sistem kompensasi berperan dalam membentuk loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan konteks organisasi, jenis industri, dan karakteristik responden diduga menjadi salah satu penyebab perbedaan tersebut. Hingga saat ini belum ditemukan penelitian serupa yang dilakukan di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi, sebuah perusahaan industri padat karya di Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu, yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit. Konteks ini menjadi sangat menarik, mengingat perusahaan ini memiliki karakteristik kerja yang khas dan potensi turnover yang tinggi. Selain

itu, peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan loyalitas belum pernah secara spesifik diuji dalam konteks tersebut.

Berdasarkan situasi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya sekedar menilai apakah kompensasi tinggi atau rendah, tetapi juga mengungkap proses psikologis yang menjelaskan mengapa kompensasi yang diberikan perusahaan belum mampu secara optimal menciptakan loyalitas yang kuat. Penelitian ini akan menjawab kebutuhan manajerial perusahaan dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif, tidak hanya berbasis intuisi, tetapi juga berdasarkan data dan analisis ilmiah.

Penelitian ini diyakini berkontribusi dari dua sisi, yaitu sisi praktis dan sisi akademis. Secara praktis, hasil penelitian ini akan memberikan rekomendasi konkret bagi manajemen PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi dalam merancang sistem kompensasi yang lebih tepat sasaran dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Rekomendasi tersebut dapat berupa perbaikan struktur gaji, penyempurnaan skema insentif, peningkatan fasilitas kerja, hingga penguatan hubungan kerja yang harmonis antara manajemen dan karyawan. Dengan tercapainya loyalitas karyawan yang lebih baik, diharapkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dapat meningkat, serta turnover dapat ditekan secara signifikan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan cukup tinggi di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko, baik pada level operasional maupun staf administrasi. Tingginya *turnover* mengindikasikan adanya masalah loyalitas karyawan, yang dapat mengganggu stabilitas dan kontinuitas operasional perusahaan.
2. Perusahaan telah memberikan kompensasi dalam bentuk finansial dan non-finansial, namun belum cukup efektif dalam membangun loyalitas karyawan. Indikasi ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi muncul, menandakan bahwa kompensasi yang ada belum menciptakan tingkat kepuasan kerja yang optimal. Karyawan mengungkapkan ketidakpuasan terkait: kondisi kerja yang belum ideal, hubungan kerja antar rekan atau atasan yang kurang harmonis, kurangnya penghargaan atas prestasi yang telah dicapai.
3. Kepuasan kerja muncul sebagai variabel mediasi penting, namun pengaruhnya terhadap hubungan antara kompensasi dan loyalitas masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten dalam berbagai penelitian terdahulu.
4. Belum ada penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan kompensasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko, khususnya dalam konteks industri padat karya seperti pengolahan minyak kelapa sawit.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, ruang lingkup akan dibatasi agar fokus kajian lebih terarah dan hasilnya lebih akurat. Adapun batasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Subjek penelitian dibatasi pada karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko yang terdiri dari tenaga kerja operasional dan staf administrasi.

2. Variabel yang diteliti meliputi:
 - a. Sistem kompensasi (sebagai variabel independen),
 - b. Kepuasan kerja (sebagai variabel mediasi), dan
 - c. Loyalitas karyawan (sebagai variabel dependen).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi?
2. Apakah sistem kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh sistem kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh sistem kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.
2. Menganalisis pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.

3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.
4. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara sistem kompensasi dan loyalitas karyawan di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh antara sistem kompensasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa, terutama dalam konteks industri pengolahan minyak kelapa sawit di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi manajemen PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
- b. Memberikan rekomendasi konkret untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pengembangan SDM yang loyal dan produktif.