

ASLI

URUSAN MANAJEMEN 18/2024
FACULTY OF ECONOMY

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN**

(Studi Empiris Pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel)



Skripsi

NADIA MEISELLA

01011382025188

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF
PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN
(Studi Empiris pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel)

Disusun Oleh :

Nama : Nadia Meisella
NIM : 01011382025188
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal : 4 Januari 2024

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
18/1/2024

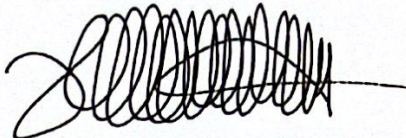
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN
(Studi Empiris pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel)

Disusun Oleh :

Nama : Nadia Meisella
NIM : 01011382025188
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 11 Januari 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Ketua,

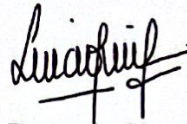


Dr. M. Ichsan Hadjri., S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Panitia Ujia Komprehensif

Palembang,

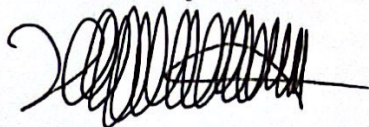
Anggota,



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri ., S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadia Meisella
NIM : 01011382025188
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUM BULOG KANWIL SUMSEL DAN BABEL)

Pembimbing : Dr. M. Ichsan Hadjri., S.T., M.M

Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 11 Januari 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Januari 2024


Nadia Meisella

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Try not to compare yourself to people around you. Life isn't a race; it's about making the right decisions at the right time. Do things at your own pace; take less notice of what everyone else is doing. Don't be jealous of situations that you know little about. Don't be jealous when people around you reach milestones; be happy for them, be patient and know that your time is coming. Everything happens at the exact moment it's supposed to.

-Charlotte Freeman

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Allah SWT
2. Kedua Orang Tua (Mama dan Papa)
3. Keluarga Besar yang selalu memberikan dukungan
4. Teman – Teman dan Sahabat
5. Almamater Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Rasa syukur dari hati terdalam saya panjatkan pada Allah SWT pemilik kehidupan, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Empiris pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel).”

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, tempat penelitian, dan orang lain.

Skripsi ini mungkin masih banyak kekurangan dan kesalahan, sebagai penulis saya haturkan permohonan maaf dan dengan terbuka menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, Januari 2024



Nadia Meisella

NIM. 01011382025188

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Tuhan yang Maha Esa Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan kepada penulis.
2. Kedua orang tua beserta kakak dan adik saya serta keluarga yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis.
3. Bapak **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E, M.M.**, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. Ibu **Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M.**, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.
8. Bapak **Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E, M.M.**, selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi
10. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan
11. Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
12. Bapak **Aldo** (Asisten Manajer SDM) Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel yang telah memberikan izin saya untuk melakukan penelitian
13. Bapak/Ibu seluruh pegawai Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel yang telah membantu saya dalam mengumpulkan informasi dan data
14. Teman – teman Manajemen Angkatan 2020 dan teman – teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan informasi, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi
15. Teman – teman SMA beserta Keluarga Yayasan Bujang Gadis Palembang yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama proses pengerjaan skripsi ini
16. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan Namanya.

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BINA NEGERI
18/1/2024

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

(Studi Empiris pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel yang berjumlah 59 responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan serta kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Loyalitas Karyawan

Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

ABSTRACT**THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORKLOAD ON
EMPLOYEE LOYALTY**

(Empirical Study at Perum BULOG South Sumatra and Babel Regional Offices)

This research aims to determine the effect of compensation and workload on employee loyalty at Perum BULOG Kanwil Sumsel and Babel. The population in this study were employees at Perum BULOG Kanwil South Sumatra and Babel, totaling 59 respondents. The sample in this study used total sampling, where the number of samples is the same as the population. The data collection method used in this research is through distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the research results, it was found that compensation had a positive and significant effect on employee loyalty, workload had a negative and significant effect on employee loyalty and compensation and workload had a simultaneous effect on employee loyalty.

Keywords: Compensation, Workload, Employee Loyalty.

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Head of Management Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa inggris dari mahasiswa :

Nama : Nadia Meisella
NIM : 01011382025188
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUM BULOG KANWIL SUMSEL DAN BABEL)**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Nadia Meisella
NIM : 01011382025188
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 27 Mei 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Yaktapena 1 Perum Kebon Palem (A7)
Alamat E-mail : Nadiameisella270502@gmail.com



Pendidikan Formal

- SD : SDIT Auladi Tangga Takat
- SMP : SMP Negeri 01 Palembang
- SMA : SMA Negeri 01 Palembang

Pendidikan Nonformal

- *English Course* : LBPP LIA Palembang

Riwayat Organisasi

- Bujang Gadis Palembang Tahun 2021
- Pengurus Yayasan Bujang Gadis Palembang 2022 – 2023
- Anggota IMAJE FE UNSRI Tahun 2020
- Nexat Cheerleader

Prestasi

- Juara 1 Lomba Group Cheerleader Great All Star Kota Palembang
- Juara 2 Group Stunt Cheerleader Great All Star Kota Palembang
- Finalis Bujang Gadis Palembang Tahun 2021
- Ketua Divisi Acara Pemilihan Bujang Gadis Palembang Tahun 2022

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....;	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.4.1. Manfaat Teoritis	10
1.4.2. Manfaat Praktis	11
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Tinjauan Pustaka	12
2.1.1. Teori Pertukaran Sosial	12
2.1.2. Teori Keadilan	13

2.2.	Kompensasi	14
2.2.1.	Definisi Kompensasi	14
2.2.2.	Dimensi dan Indikator Kompensasi	14
2.2.3.	Tujuan Kompensasi	15
2.2.4.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	17
2.2.5.	Jenis – Jenis Kompensasi	19
2.3.	Beban Kerja	21
2.3.1.	Dimensi dan Indikator Beban Kerja	21
2.3.2.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	22
2.3.3.	Dampak Beban Kerja	23
2.4.	Loyalitas Karyawan	24
2.4.1.	Dimensi dan Indikator Loyalitas Karyawan	25
2.4.2.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	27
2.4.3.	Indikasi Turunnya Loyalitas Kerja.....	27
2.5.	Hubungan Antar Variabel	28
2.5.1.	Hubungan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	28
2.5.2.	Hubungan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	29
2.6.	Penelitian Terdahulu	30
2.7.	Kerangka Pikir	35
2.8.	Hipotesis	36
BAB III		37
METODE PENELITIAN		37
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	37
3.2.	Rancangan Penelitian	37
3.3.	Jenis dan Sumber Data	38
3.3.1.	Jenis Data	38
3.3.2.	Sumber Data	39
3.4.	Populasi dan Sampel	39
3.5.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	40
3.5.1.	Loyalitas Karyawan	40
3.5.2.	Kompensasi	41

3.5.3.	Beban Kerja	41
3.6.	Teknik Analisis Data	44
3.6.1.	Uji Validitas	45
3.6.2.	Uji Reliabilitas	46
3.6.3.	Metode Suksesif Interval	46
3.7.	Uji Asumsi Klasik	47
3.7.1.	Uji Normalitas	47
3.7.2.	Uji Multikolinearitas	47
3.7.3.	Uji Heteroskedastisitas	48
3.7.4.	Uji Autokorelasi	48
3.8.	Uji Hipotesis	49
3.8.1.	Uji t (Parsial)	49
3.8.2.	Uji F (Simultan)	49
3.8.3.	Uji Koefisien Korelasi.....	50
3.8.4.	Uji Koefisien Determinasi	50
BAB IV	51
HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1.	Profil Perusahaan Perum BULOG.....	51
4.1.1.	Gambaran Umum Perum BULOG	51
4.1.2.	Struktur Organisasi Perusahaan	52
4.2.	Analisis Data	53
4.2.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.2.	Profil Responden Berdasarkan Umur.....	53
4.2.3.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
4.2.4.	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi	55
4.2.5.	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Beban Kerja	60
4.2.6.	Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Loyalitas Karyawan	64
4.3.	Metode Suksesif Interval (MSI)	71
4.4.	Uji Instrumen Penelitian	71
4.4.1.	Hasil Uji Validitas	71
4.4.2.	Hasil Uji Reliabilitas	74

4.5.	Uji Asumsi Klasik	75
4.5.1.	Hasil Uji Normalitas	75
4.5.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	76
4.5.3.	Hasil Uji Heterokedastisitas	77
4.5.4.	Hasil Uji Autokorelasi.....	78
4.6.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
4.7.	Hasil Uji Koefisien Korelasi r	81
4.8.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	82
4.9.	Hasil Uji t (Parsial)	82
4.10.	Hasil Uji F (Simultan).....	84
4.11.	Hasil Pembahasan	85
4.11.1.	Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan	85
4.11.2.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	86
4.11.3.	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	87
BAB V	89
KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1.	Kesimpulan	89
5.2.	Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Turn Over Karyawan Perum BULOG Kanwil Sumsel & Babel.	3
Tabel 1. 2 Rentang Gaji Karyawan Perum BULOG Sumsel dan Babel.	4
Tabel 1. 3 Rata – Rata Jam Kerja Karyawan BULOG Sumsel dan Babel.	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.	30
Tabel 3. 1 Daftar Skala Likert.	38
Tabel 3. 2 Sub Kepegawaian Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel.	40
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.	42
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien Korelasi.	50
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)	55
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X_2)	61
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Proses Kompensasi (X_1)	72
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Beban kerja (X_2)	73
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuisisioner Variabel Loyalitas (Y)	73
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner Penelitian	74
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	75
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4. 13 Hasil Uji Autokorelasi	78
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	80
Tabel 4. 15 Interval Korelasi	81
Tabel 4. 16 Hasil Uji Korelasi	81
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	82
Tabel 4. 18 Hasil Uji t (Parsial)	83
Tabel 4. 19 Hasil Uji F (Simultan)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perum BULOG	52
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	76
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	98
Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	106
Lampiran 3. Hasil Uji Analisis Linear Berganda, Uji Simultan (Uji F) dan Uji Hipotesis (Uji t).....	108
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas	110
Lampiran 5. Tabel r, Tabel Durbin Watsonn, Tabel F dan Tabel t.....	115
Lampiran 6. Metode Sukses Interval (MSI).....	119

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja perusahaan yang baik bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karyawan dapat dikatakan sumber keunggulan kompetitif perusahaan karena karyawan sebagai penggerak utama dalam sebuah organisasi (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Kinerja sebuah perusahaan ataupun organisasi yang baik pasti mempunyai karyawan yang berkompeten. Karyawan dengan kemampuan ataupun *skill* yang kompeten dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja sebuah organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan kompeten yang buruk menyebabkan perusahaan sulit untuk mencapai tujuan perusahaannya.

Kompetisi dunia usaha saat ini menuntut perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien. Hal tersebut dapat membantu perusahaan menjaga kesuksesannya dengan cara pemanfaatan sumber daya manusia. Dalam era globalisasi saat ini dengan kondisi pasar yang dinamis atau dapat dikatakan berubah – ubah perusahaan perlu mengembangkan loyalitas karyawan untuk menjaga karyawan yang baik (Lavinia, 2018).

Salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Maka dari itu, perusahaan perlu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan suasana yang kondusif guna meningkatkan peran aktif dan kondisi kerja yang baik agar terciptanya loyalitas karyawan. Perusahaan dengan loyalitas karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan

perusahaan. Tidak mudah bagi suatu perusahaan untuk membangun loyalitas karyawan. Berbagai metode serta cara yang digunakan untuk memperoleh rasa loyalitas pada karyawan yang berkomitmen dalam pekerjaan mereka (Febriana & Kustini, 2022)

Menurut (Soelistyoningrum, 2020) loyalitas adalah kondisi psikologis yang mengikat para karyawan dan perusahaannya dikarenakan pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi. Namun, dapat juga dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan serta dedikasinya yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan, dalam (Siahaan, 2020) loyalitas adalah rasa kesetiaan, pengabdian serta kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau organisasi yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab serta keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik.

Dari definisi tersebut loyalitas diartikan perasaan setia dengan kesadaran pada perusahaan atau organisasi selama bertugas dengan tanggung jawab, kedisiplinan, patuh dan jujur serta berupaya untuk aktif selama bertugas. Agar terciptanya kondisi loyalitas karyawan tersebut salah satu upaya yang dapat dilakukan sebuah perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai (Sinaga, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Bangun dalam (Ma'ruf, 2021) menjelaskan bahwa kompensasi menjadi faktor penting dalam mempertahankan serta menarik perhatian karyawan yang berkompeten dalam setiap organisasi. Kompensasi sebagai hal vital atau salah satu faktor yang bisa menciptakan rasa loyalitas karyawan. Kompensasi diartikan

sebagai segala sesuatu yang diberikan kepada pegawai sebagai bayaran atas apa yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut di perusahaan tempat ia bekerja.

Penurunan loyalitas dapat dilihat dari keluar masuknya karyawan dalam sebuah organisasi dengan alasan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan tugas yang diberikan. Karyawan seringkali menerapkan prinsip apabila kompensasi yang didapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan mengharapkan tunjangan tambahan lain diluar kompensasi untuk meningkatkan loyalitas (Solihin, 2021).

Tabel 1. 1 *Turn Over* Karyawan Perum BULOG Kanwil Sumsel & Babel.

Tahun	2020	2021	2022	2023
Jumlah	4 Orang	7 Orang	8 Orang	9 Orang

Sumber: Perum BULOG Kanwil Sumsel & Babel, 2023

Data diatas merupakan daftar karyawan yang keluar dari BULOG Kanwil Sumsel dan Babel dari tahun 2020 – 2023. Pada tahun 2020 4 orang karyawan di BULOG melakukan pengunduran diri. Keputusan ini mungkin dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk kompensasi yang diterima, beban kerja yang diberikan, perubahan kebijakan organisasi, pertumbuhan pribadi atau dinamika internal perusahaan.

Berikutnya tahun 2021 7 orang karyawan lagi memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Alasan dibalik keputusan ini dapat melibatkan faktor – faktor seperti peluang karir yang lebih baik, perubahan kehidupan pribadi atau perubahan strategis dalam kebijakan perusahaan. Pada tahun 2022, 8 orang karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Kemungkinan, faktor – faktor seperti restrukturisasi organisasi, perubahan manajemen atau ambisi individu dapat

menjadi penyebab dari keputusan ini. Sedangkan pada tahun 2023 terdapat peningkatan yang signifikan dengan jumlah 9 orang karyawan yang memutuskan untuk pensiun dini dari perusahaan.

Menurut (Kurniawan, 2022) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan dan sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila harapan pegawai mengenai kompensasi dapat diwujudkan oleh organisasi atau perusahaan maka pegawai akan merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi maupun perusahaan. Rasa keadilan tersebut dapat membuat pegawai menjadi puas terhadap kompensasi yang diterima dan membangkitkan semangat yang tinggi dalam bekerja.

Adapun daftar kompensasi yang diberikan kepada karyawan BULOG Kanwil Sumsel dan Babel adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Rentang Gaji Karyawan Perum BULOG Sumsel dan Babel.

No.	Jabatan	Rentang Gaji
1.	Pimpinan	± Rp20.000.000 – Rp25.000.000
2.	Wakil Pimpinan/Kepala Auditor	± Rp15.000.000 – Rp20.000.000
3.	Manajer	± Rp15.000.000 – Rp18.000.000
4.	Asisten Manajer	± Rp8.000.000 – Rp12.000.000
5.	Staff	± Rp4.000.000 – Rp4.500.000

Sumber: Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel, 2023

Data diatas adalah daftar rentang gaji yang diterima oleh karyawan yang bekerja pada BULOG Sumsel dan Babel. Fenomena yang terjadi adalah dari data yang telah dikumpulkan *turnover* dari BULOG Sumsel dan Babel ini dapat

dikatakan tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan pada BULOG Sumsel dan Babel rendah diduga karena kompensasi yang didapatkan karyawan BULOG Sumsel dan Babel masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan perusahaan BUMN lain dengan tanggung jawab yang besar sebagai perusahaan pengelola bahan pangan seperti beras, gula, terigu, dan lain – lain.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lavinia, 2018) mengenai kompensasi berjudul pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik memberikan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Ehya Purwa Raharjo. Selanjutnya, (Basem et al., 2022) memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di RS Bangkinang. (Wahyuni, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan Chandra Lumban Gaol yang bergerak di bidang produksi pupuk NPK di kota Medan memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alam et al., 2020) memberikan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Indomarco Prismatama yang artinya kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas karyawan PT. Indomarco Prismatama. Penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yang dilakukan oleh (Safrida & Yafiz, 2023) dilakukan di PT. BSI KC Medan memberikan hasil bahwa kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas

karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Putri,2018) juga memberikan hasil bahwa tidak ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru Genius di Yatim Mandiri Surabaya.

Faktor lainnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah beban kerja. Dimana beban kerja yang diterima oleh karyawan melebihi jam kerja atau *overtime*. Kepuasan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan atau *workload*. Hal ini dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Beban kerja diluar kemampuan karyawan menyebabkan karyawan merasa jenuh. Selain itu, beban kerja yang diberikan apabila melebihi dari kapasitas atau jumlah karyawan tentu akan menghambat kinerja seperti kesulitan atau kewalahan dan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaan hingga merasa sakit karena suatu pekerjaan (Novita & Kusuma, 2020)

Beban kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan sumber daya perusahaan sehingga penting bagi perusahaan untuk memahaminya. Menurut (Najib, 2020) beban kerja adalah frekuensi kegiatan secara rata – rata dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan, menurut (Sunarso, 2018) beban kerja adalah sekumpulan atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau suatu pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Pemberian beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan adalah hal yang harus diperhatikan agar tidak terjadi hambatan dan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Tabel 1. 3 Rata – Rata Jam Kerja Karyawan BULOG Sumsel dan Babel.

Tahun 2023						
Total Jam	Bulan					
Kerja per	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Bulan	180 jam	196 jam	196 Jam	200 jam	270 jam	270 jam
Rata – Rata	219 jam					
Jam Kerja						

Sumber: Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel, 2023

*catatan : jam kerja diakumulasi per bulan termasuk lembur

Data diatas adalah rata – rata jam kerja karyawan BULOG Sumsel dan Babel selama satu semester kerja. Dapat dilihat beban kerja yang diterima karyawan mengalami kenaikan dari bulan Januari hingga bulan Juni. Perum BULOG Sumsel dan Babel memberikan target penjualan serta distribusi pada karyawan. Pada bulan Mei dan Juni beban kerja yang diterima mencapai 270 jam per bulannya untuk mengejar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jam kerja yang lebih dari 9 jam per hari atau sama dengan 180 jam dalam sebulan tidak mendapatkan uang lembur.

Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan Perum BULOG Kanwil Sumsel & Babel juga berupa perjalanan dinas seperti meninjau produksi beras di beberapa wilayah Sumatera Selatan seperti Lubuklinggau, Lahat, Oku, dan lain-lain. Perjalanan dinas ini dilaksanakan ketika surat perintah perjalanan dinas (SPPD) telah terbit dari perusahaan. Adapun perjalanan dinas lain seperti mendampingi tamu dari kantor BULOG Pusat ataupun dari kantor BULOG wilayah lain. Hal ini juga tidak menutup kemungkinan mengganggu waktu libur karyawan untuk beristirahat di hari Sabtu dan Minggu atau Hari Libur Nasional.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan dilakukan oleh (Sumardin, 2021) memberikan hasil bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja. (Wono et al., 2021) dalam penelitiannya dengan hasil beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian tersebut dilakukan di Hotel Tanjung Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh (Saepudin et al., 2022) juga memberikan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku loyalitas karyawan.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Toni, 2021) memberikan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian tersebut dilakukan di PT. CLC Niaga Indonesia. Penelitian yang berjudul pengaruh upah dan beban kerja terhadap loyalitas kerja para pekerja buruh tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun memberikan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Rivai & Setya, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian (Huda, 2018) memberikan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Solihin, 2021) yang juga mengatakan bahwa loyalitas karyawan tidak dipengaruhi oleh beban kerja, penelitian ini dilakukan di PT. ABC yang berlokasi di Yogyakarta dan dapat disimpulkan bahwa loyalitas pada karyawan PT. ABC tidak dipengaruhi oleh beban kerja karena karyawan merasa beban kerja merupakan tanggung jawab dari setiap individu

Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti menunjukkan adanya inkonsistensi mengenai masalah yang telah dijabarkan diatas. Sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk mewujudkan loyalitas karyawan yang konsisten maka perusahaan perlu memberikan kompensasi yang baik dan adil agar karyawan mendapatkan kesejahteraan serta termotivasi untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan agar kinerja perusahaan terus meningkat. Selain itu, perlunya pembagian beban kerja yang merata sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan pada saat rekrutmen agar pekerjaan yang diberikan tidak berlebihan dan menyesuaikan dengan waktu serta kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Empiris pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang yang sudah dijabarkan di atas, sehingga rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah disebutkan penelitian ini bermaksud untuk menggali lebih lanjut serta tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan di Perum BULOG Kanwil Sumsel dan Babel.

1.4. Manfaat Penelitian

Bersumber dari penjelasan di atas, penelitian ini diharapkan bisa berguna untuk selanjutnya :

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperbanyak literatur tentang fenomena, masalah dan kasus – kasus mengenai kompensasi dan pemberian beban kerja yang telah dibahas, yaitu kompensasi dan beban kerja diduga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat hasil penelitian sebelumnya mengenai kompensasi dan pemberian beban kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan serta diharapkan dapat menjadi referensi untuk memperluas teori bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti dan Pembaca

Menambah ilmu pengetahuan dan gambaran praktik tentang pemberian kompensasi serta beban kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada Kantor BULOG Kanwil Sumsel dan Babel yang secara langsung dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini mahasiswa diharapkan dapat mengetahui loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor dan menjadi gambaran untuk menghadapi kasus persoalan dan masalah yang akan dihadapi di dunia kerja khususnya di bidang Sumber Daya Manusia. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sabir. (2022). Pengenalan Diri Eksistensial Usia Produktif Dalam Situasi Pandemi Covid 19. *Biopsikososial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta*, 5(1), 419.
- Alam, P. N., Mita, R. J., Yana, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). THE EFFECT OF COMPENSATION, JOB SATISFACTION, AND WORK LOAD ON EMPLOYEE LOYALTY IN PT INDOMARCO PRISMATAMA. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6 No.2.
- Alex S, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Alvina, J., & Susanto, A. H. (2022). *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation*. 2(3), 86–96.
- Aziz Rivai, & Dwi Setya Nugrahini. (2022). Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 1–22.
<https://doi.org/10.21154/niqosiya.v2i1.671>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Batubara, K., Ir. Sugiharto Pujangkoro, M., & Buchari, ST, M. K. (2018). Pengaruh Gaji Upah Dan Tunjangan Karyawan. *Jurnal Teknik Industri FT USU*, 3(5), 23–28.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dilyanti, R., Suparman, L., & Hermanto, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Petugas Jaga Di Lembaga Pemasarakatan Klas Ii a Mataram. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(2), 1–21.
<https://doi.org/10.29303/jmm.v6i2.250>
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). HUBUNGAN KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWA. *Jurnal Riset Manajemen*, 7 No.1.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656–664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Firmandari, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi Mousavi, M. D. N. (2020). A new decade for social changes. *Technium Social Sciences Journal*, 6(December), 101–105.
- Hasan, J. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja*. 3(1), 77–86.
- Henryadi. (2016). *Metode Riset Kuantitatif*.
- Hidayat, R., & Hayati, H. (2019). Pengaruh Pelaksanaan SOP Perawat Pelaksana Terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Di Rawat Inap RSUD Bangking. *Ners*, 3(2), 1–23.
- Huda, N. (2018). *Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan pada Generasi Y di PT.X Yogyakarta*.
- Jenia Nur Soelistyoningrum. (2020). Pengaruh Efektivitas Work From Home Terhadap Produktifitas Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 23(3), 1–35.
- Kencana, I. B. M., & Surya, I. B. K. (2023). The Role of Job Satisfaction Mediates the Effect of Compensation with Employee Loyalty at Senetan Villas & Spa Resort. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 283–287. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1994>
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *PANDUAN PRAKTIS MENYUSUN Analisis Beban Kerja*.
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966>
- Kusuma, M., Yulinda, A. T., & Arianto, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, Dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (Bptp) Balitbangtan Bengkulu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 140–149. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i1.257>
- Labudo, Y. (2019). Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Laksmi Putri Maharani. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lavinia, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui

- Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>
- Maulana Yulianto, R. (2022). Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
 PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun).
Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4, 1–15.
- Muhammad Bima Athalla, & Evi Sofia. (2023). Analysis Of The Influence Of Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Loyalty At PT Plus Tra Coating Industries. *Journal of Management and Energy Business*, 3(1), 95–104. <https://doi.org/10.54595/jmneb.v3i1.37>
- Muhammad Ilham. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20.
- Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(4), 518–528. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i4.1174>
- Najib. (2020). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan.*
- Ningsih, S., & Dukulang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X*, 1(2), 164–173.
- Nugraha, F. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Polisi Khusus Pemasarakatan Lembaga Pemasarakatan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 25.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4854>

- Numaralia, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan. *Inovasi*, 10(1).
- Onsardi, & Bahrin. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan, terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Makalah Seminar Nasional KKNMu, September*, 1–15.
- Padila, P., & Andri, J. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), 919–926. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582>
- Pertiwi. (2017). *Beban kerja fisik*.
- Pramana, B., Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., Studi, P., Perusahaan, M., Cendana, P., Studi, P., Pemasaran, M., & Cendana, P. (2022). *ANALISA STRES KERJA DI MAHA VIHARA MAITREYA CEMARA ASRI, DELI SERDANG*.
- Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(2), 280. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i2.878>
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Putri, Y. F. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUR RIZKY NATURINDO JOMBANG (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PRODUKSI)*.
- Putro, W. K. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, kompleksitas tugas, kepemimpinan dan budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Unicham Indonesia. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 1, Issue 1, pp. 21–32).
- Rizki Wahyuni. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan Chandra Lumban Gaol*.
- Saepudin, D., Sugito, S., & Jayadi, J. (2022). Penggolongan Generasi sebagai Pemoderasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(2), 155–166. <https://doi.org/10.37366/master.v2i2.440>
- Safrida, Muhammad Yafiz, F. A. L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Saputra, V. A., Mujanah, D. S., & Raka Ardiana, D. I. D. K. (2023). The Effect of Workload, Authoritarian Leadership, and Career Burnout on Work Loyalty

- and Employee Performance at PT Doran Sukses Indonesia. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(01), 128–136.
<https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i1-15>
- Selvia, & Okta. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 103–113.
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i2.21819>
- Siahaan, J. (2020). Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental Dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Pekerja Pada Oppo Service Center Indonesia. *Sistemik : Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik*, 8(1), 28–35.
<https://doi.org/10.53580/sistemik.v8i1.37>
- Sihaloho, R., & Siregar, H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinaga, A. K. A. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Medan*. 90.
- Sirait, G. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sma Negeri 8 Bengkong Batam Batam. *CBIS Journal, Volume 1 No 2, ISSN 2337-8794, 1(2)*, 109–121.
- Siregar, S. M., Ainun, N., & Putra, S. A. (2022). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 498–505. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.605>
- Siswanto. (2010). *Pengantar Manajemen Cet. 6*. Bumi Aksara.
- Siswanto, H. . (2019). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45.
<https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.26>
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *PengaruhBebanKerjadanMotivasiKerjaTerhadapKinerjaKaryawan... Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, IV(01), 132–141.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumardin, S. (2021). Jurnal Pengaruh Pemberian Insentif, Semangat Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Kecamatan

- Batam Kota, Kota Batam. *Postgraduate Management Journal*, 1(1), 67–76.
<https://doi.org/10.36352/pmj.v1i1.121>
- Sunarso. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4.
- Suryalena, P. E. &. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Tetap Non Medis pada RSIA Budhi Mulia Pekanbaru. *Ilmu Sosial Dan Politik*, 19(01), 24–33.
- Suryani & Hazmanan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 No. 1.
- 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.
- Sutrisno, et al. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3.
- Toni Yoyo, M. A. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia*. 1.
- Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*.
- W, M. A. D. I., Armanu, A., & Sudjatno, S. (2017). the Effect of Direct and Indirect Compensation To Motivation and Loyalty of the Employee. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 25–32.
<https://doi.org/10.18202/jam23026332.15.1.04>
- Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*.
- Wiratna V. Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- 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>
- Yazid, Y. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas. *Sinergi*, 8(2), 113–127. <https://doi.org/10.20885/sinergi.vol8.iss2.art5>
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.32662/golder.v1i1.111>
- Zamhir Basem, Suarni Norawati, Mustafa Kamal, Rani Munika, S. H. (2022). *The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee*

Loyalty with Job Satisfaction as a Moderating Variable. 12 no.2.

Zufri Kholis Pulungan, & Rindi Andika. (2022). Effect of Compensation, Work Environment, and Teamwork on Employee Loyalty of PT Agung Berkat Bintatar Abadi. *Siasat*, 7(2), 99–112. <https://doi.org/10.33258/siasat.v7i2.114>