

DAMPAK KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BERLIAN MULTI SEJAHTERA

Arifa Febriana¹, Kustini Kustini²

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia
arifafebriana12@gmail.com¹, kustini.ma@upnjatim.ac.id²

Submitted: 06th May 2022/ **Edited:** 25th June 2022/ **Issued:** 01st July 2022

Cited on: 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.

ABSTRACT

Human resources are an essential element in determining the smooth running of the organization's activities. Human resources as the company's most critical asset because their role has been used as the subject of company policies and operational activities. The level of employee loyalty in the company is strongly influenced by the compensation and workload given to employees. This study aims to determine the effect of compensation and workload on employee loyalty at PT. Berlian Multi Sejahtera. The sample size of this study was 55 people using the saturated sampling method—the collected data through questionnaires and interviews. The outer model test assessed the validity and reliability of the questionnaire first. In testing the hypothesis using the SEM PLS method, it is known that the t-test, p-values, and the original sample. The results that compensation contributes to employee loyalty, while workload does not contribute to employee loyalty.

Keywords: Compensation, Workload, Employee Loyalty, Loyalty, Human Resources

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mengevaluasi apakah suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar. Bukan hanya pimpinan perusahaan yang harus bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya berkualitas tinggi untuk suatu perusahaan, tetapi juga semua individu, seperti karyawan yang harus bertanggung jawab untuk memastikan keberhasilan dalam setiap pekerjaan. Komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan akan mencerminkan kualitas kekuatan setiap individu dalam komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Itulah mengapa perusahaan membutuhkan kemampuan untuk memberikan dukungan kepada setiap karyawan agar mereka dapat loyal di tempat kerja dan berkinerja terbaik.

Asmawi & Abdullah (2017) mendefinisikan loyalitas sebagai komitmen seseorang terhadap semua keberhasilan perusahaan dan fakta bahwa mereka akan bekerja untuk perusahaan. Berdasarkan loyalitas karyawan, karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, di sisi lain juga dapat membantu pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Loyalitas adalah timbal balik yang diberikan kepada tempat kerja oleh karyawan.

Tidak mudah untuk meningkatkan loyalitas karyawan di setiap perusahaan. Berbagai metode harus digunakan untuk memperoleh rasa loyalitas pada seorang pekerja yang berkomitmen untuk pekerjaan mereka. Karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan loyalitas karyawan harus memperhitungkan semakin parahnya ancaman terhadap mata pencaharian karyawan tersebut melalui pemberian kompensasi. Hasibuan (2017) menyebutkan kompensasi adalah jumlah total uang yang diterima seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya untuk sebuah perusahaan.

Loyalitas karyawan perusahaan tidak akan meningkat hanya dengan memberi kompensasi pada karyawan. Beban kerja juga berdampak besar karena jika beban kerja tidak sesuai akan membuat karyawan tidak loyal. Koesomowidjojo (2017) menyatakan pekerja diberikan sejumlah pekerjaan untuk diselesaikan dalam periode waktu tertentu, yang dikenal sebagai beban kerja. Ketika beban kerja dan kompetensi karyawan seimbang, kualitas kerja karyawan meningkat.

PT. Berlian Multi Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan barang-barang pembersih seperti sapu, pel, dan sikat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh beberapa karyawan yang dilakukan oleh peneliti di PT. Berlian Multi Sejahtera didapat banyak karyawan yang berhenti bekerja. Menurut para karyawan kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan tingkat pekerjaan yang didapat, sehingga hal tersebut diduga mempengaruhi loyalitas karyawan.

Bangun dalam Ma'ruf (2021) menyampaikan bahwa kompensasi menjadi faktor penting dan diperhatikan dalam organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi sendiri merupakan karyawan yang telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan harus diberi kompensasi dalam beberapa cara, baik secara finansial atau dengan cara lain (Marwansyah dalam Ma'ruf, 2021). Sebagaimana penelitian Purba & Andri (2017) didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Selain kompensasi, beban kerja merupakan elemen lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan bagi PT. Berlian Multi Sejahtera. Sebagaimana akibat dari beban kerja yang tinggi saat ini, kemampuan karyawan perlu diperhitungkan secara lebih tidak langsung, sehingga pekerjaan yang diterima tidak seimbang dengan kemampuan pegawai. Suryani et al. (2020) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara statistik terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini hanya melibatkan karyawan dengan status kepegawaian belum tetap. Oleh karena itu, diduga adalah kelompok yang paling rentan dan berisiko tinggi untuk melakukan turnover, yang pada akhirnya menunjukkan tingkat loyalitas yang rendah.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), karyawan diberi kompensasi dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas pekerjaannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Wibowo (2016), kompensasi adalah sejumlah paket yang diberikan kepada pekerja oleh organisasi sebagai imbalan atas kerja mereka. Pemberian kompensasi yang dapat diterima karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan dan sebaliknya. Manajemen kompensasi yang buruk dapat memiliki efek negatif pada organisasi. Uraian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas pengorbanan tenaga dan pikiran karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Adapun indikator kompensasi menurut Simamora dalam Heryati (2016) indikator kompensasi karyawan adalah (1) Gaji; (2) Tunjangan; (3) Insentif; dan (4) Fasilitas.

Beban Kerja

Siswanto dalam Ellyzar & Yunus (2017) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu analisis atau teknik manajemen lainnya dapat digunakan untuk menentukan berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu untuk menemukan seberapa efisien dan efektif kerja suatu unit organisasi. Permendagri No. 12/2008 menyebutkan bahwa jumlah dan lama kerja pada suatu jabatan atau unit organisasi merupakan beban kerja. Jika keterampilan pekerja lebih baik daripada yang dibutuhkan pekerjaan, mereka akan menjadi terlalu

lelah. Sebaliknya, jika jumlah pekerja kurang dari kebutuhan pekerjaan, mereka akan semakin lelah. Dari definisi sebelumnya, jelas bahwa beban kerja seorang karyawan adalah jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan dalam waktu tertentu. Beban kerja seimbang ketika tugas karyawan selaras dengan kemampuannya. Adapun indikator beban kerja menurut Putra dalam Rolos et al. (2018) adalah (1) Kondisi pekerjaan; (2) Target yang harus dicapai; dan (3) Penggunaan waktu.

Loyalitas Karyawan

Menurut Heryati (2016), perusahaan dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi akan lebih mudah untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditentukan. Menurut Mahayuni & Dewi (2020), loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena sangat dibutuhkan, terutama untuk keberanian karyawan yang menunjukkan pengabdian kepada organisasi terlepas dari keadaan perusahaan. Berdasarkan beberapa teori loyalitas karyawan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan bermula dari kontak perusahaan dengan karyawan di zona nyamannya, dan pada akhirnya loyalitas berasal dari orang-orang yang rela berkorban untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Witari & Heryenzus (2019) terdapat indikator-indikator loyalitas karyawan sebagai berikut (1) Mampu bertahan dalam organisasi; (2) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi; (3) Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan; (4) Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum; dan (5) Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya.

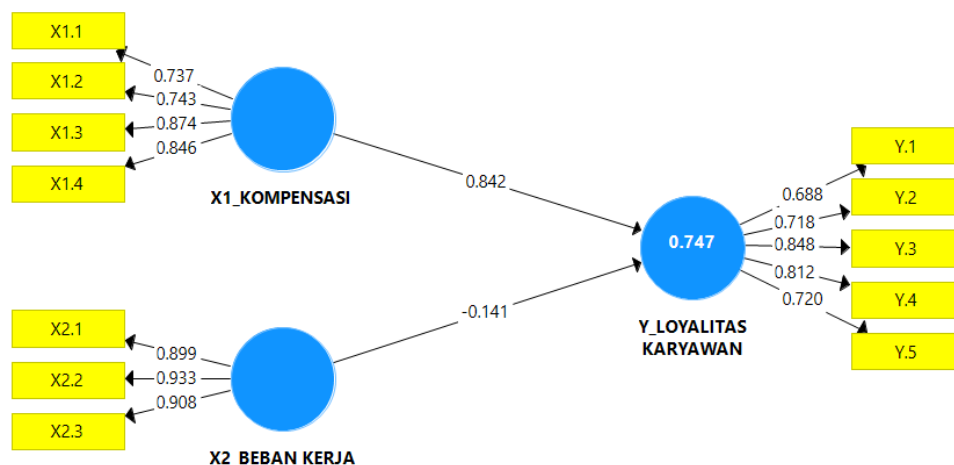
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, guna mengetahui pengaruh riil. Artinya pendekatan analisa faktor penelitian ini adalah penelitian korelasional, dimana peneliti ingin mengetahui keterkaitan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Data diperoleh melalui hasil dari sebaran kuesioner. Pada pengujian hipotesis dengan metode SEM PLS yang terdiri dari uji t, *p-values*, dan original sampel.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Dengan batas minimal 0,70, uji validitas konvergen diselesaikan dengan menganalisis nilai Loading Factor masing-masing indikator terhadap konsepnya. Beberapa hasil pada Gambar 1 kurang dari 0,70, tetapi masih lebih besar dari 0,50, sehingga masih dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa pengukuran memenuhi kriteria validitas konvergen (Chin disitasi oleh Trenggonowati & Kulsum, 2018).



Sumber: Output SmartPLS 3, 2022

Gambar 1. Hasil Pengujian Model PLS

Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk, dengan minimal 0,70, juga digunakan untuk mengukur validitas konvergen. Berdasarkan Tabel 1, terdapat beberapa nilai AVE yang kurang dari 0,70 tetapi lebih dari 0,50. Artinya pengukuran tersebut masih memenuhi kriteria validitas konvergen. (Chin disitasi oleh Trenggonowati & Kulsum, 2018).

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
X1_KOMPENSASI	0,643
X2_BEBAN KERJA	0,834
Y_LOYALITAS KARYAWAN	0,577

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022

Inner Model: Uji Ketepatan Model

Tabel 2. Inner Model

	R ²	Q ²	SRMR	NFI	d_ULS	d_G
Y_LOYALITAS KARYAWAN	0,747	0,416	0,102	0,654	0,819	0,659

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022

Beberapa uji digunakan untuk memeriksa seberapa baik model bekerja atau seberapa cocok. Pengujian pertama adalah R-square. Ghazali dan Latan sebagaimana dikutip (Pura & Madiawati, 2021), mengatakan bahwa nilai 0,75 menunjukkan model kuat, nilai 0,50 menunjukkan model sedang, dan nilai 0,25 menunjukkan model lemah. Nilai R^2 dibulatkan sebesar 0,75 yang dapat dilihat pada Tabel 4. Artinya model telah kuat. Terlihat pula bahwa kompensasi dan beban kerja mempengaruhi sebesar 74,7% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Relevansi Prediksi (Q^2), juga disebut Uji Stone-Geisser dilakukan untuk memeriksa seberapa baik model dapat memprediksi. Tabel 4 menunjukkan arti $Q^2 > 0$. Sehingga kemampuan model variabel bebas Kompensasi dan Beban Kerja dalam memprediksi variabel terikat Loyalitas Karyawan benar dan dapat diprediksi.

Standardized Root Mean Square (SRMR) memberikan nilai 0,102, yang lebih besar dari 0,10. Artinya model yang digunakan telah sesuai dengan korelasinya. Selain itu, *Normal Fit Index* (NFI) menunjukkan nilai 0,654, yang sangat mendekati 1. Artinya model yang digunakan sudah benar dan cukup baik.

Uji Hipotesis

Uji signifikansi pengaruh langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ada tiga cara untuk menguji hipotesis: uji-t, p-values, dan sampel asli. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode analisis SEM PLS.

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	T Statistik (IO/STDEV)	P Values
X1_Kompensasi -> Y_Loyalitas Karyawan	0,842	19,061	0,000
X2_Beban Kerja -> Y_Loyalitas Karyawan	-0,141	2,124	0,034

Sumber: Output SmartPLS 3, 2022

Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera maka akan semakin baik tingkat loyalitas karyawan PT. Berlian Multi

Sejahtera. Sesuai dengan fenomena atau permasalahan yang terjadi di dalam karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera penting bagi pihak manajemen untuk mengkaji ulang pemberian balas jasa berupa gaji karyawan yang menyesuaikan dengan tugas-tugas yang diberikan, mengingat kebutuhan setiap individu semakin meningkat dengan memberikan kenaikan berkala setiap tahunnya agar mampu menjadi pendorong dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Selain faktor gaji juga perlu memperhatikan dari indikator insentif karena memiliki faktor loading yang paling tinggi artinya insentif konsisten dengan pengorbanan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Pemberian insentif yang tepat maka karyawan terdorong lebih kuat untuk mencapai target kerja yang ditetapkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Bulang Witari, Heryenzus (2020) dan Purba (2017) menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Maka, dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan negatif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini disebabkan karena tujuan pekerjaan yang terlalu tinggi, kondisi kerja yang memaksa karyawan untuk bekerja lembur, dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang sangat terbatas. Artinya beban target yang ditentukan oleh perusahaan melebihi kemampuan karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera sehingga karyawan merasa tidak mampu untuk menyelesaikan target perusahaan yang nantinya akan mempengaruhi loyalitas karyawan. Beban kerja yang tinggi apabila tidak diimbangi dengan adanya kompensasi yang memadai akan menyebabkan menurunnya tingkat loyalitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2020) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. Maka, dapat diartikan bahwa tingginya beban kerja akan menurunkan tingkat loyalitas karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimatuz (2018) Beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Cendana Teknik Utama. Hal tersebut menunjukkan bahwa persyaratan tugas dan performa

karyawan dapat dicapai sehingga beban kerja termasuk seimbang dan dapat meningkatkan loyalitas.

KESIMPULAN

Kompensasi yang tinggi akan berkontribusi baik terhadap Loyalitas Karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera. Penghargaan yang sepadan dengan pengorbanannya dapat memperkuat loyalitas karyawan kepada perusahaan dan mendorong mereka untuk berkerja lebih efektif. Jika perusahaan kurang mengapresiasi prestasi kerja karyawan dengan insentif yang tepat maka karyawan untuk mencapai target kerja yang ditetapkan semakin menurun. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Beban kerja yang tinggi tidak berkontribusi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera. Artinya dengan adanya peningkatan beban kerja maka dapat mengurangi rasa loyalitas karyawan PT. Berlian Multi Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). *The Effect Of Compensation , Empowerment , And Job Satisfaction On Employee Loyalty*. 05(12), 7590–7599. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v5i12.03>
- Ellyzar, N., & Yunus, A. M. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah*, 3(3).
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. PT Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI DEPARTEMEN OPERASI PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG. *JURNAL ECOMENT GLOBAL*, 1.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- 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>
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Pura, M. P. I. R., & Madiawati, P. N. (2021). Pengaruh Promotion Mix Dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Di Shopee Dengan Perilaku Konsumen Sebagai Variabel Intervening. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 4, 204–216.
- Purba, B. K., & Andri, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 1–12.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
- Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, R. P. (2020). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, SERTA BEBAN KERJATERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADAPT. COSMOPROFT INDOKARYA BANJARNEGARA. *Media Ilmah Komunikasi Dan Bisnis (Medikonis)*, 20(1), 1–10.
- Trenggonowati, D. L., & Kulsum, K. (2018). Analisis Faktor Optimalisasi Golden Age Anak Usia Dini Studi Kasus Di Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 4(1), 48–56. <https://doi.org/10.36055/jiss.v4i1.4088>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Witari, B., & Heryenzus. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort. *JURNAL ILMIAH CORE IT*, x, 1–7.
- Zahroh, R. F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karywan pada PT. Cendana Teknik Utama. *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.