

THE EFFECT OF COMPENSATION, JOB SATISFACTION, AND WORK LOAD ON EMPLOYEE LOYALTY IN PT INDOMARCO PRISMATAMA

Putri Nur Alam⁽¹⁾, Razi Jaya Mita⁽²⁾, Yuli Yana⁽³⁾, Vicky F Sanjaya⁽⁴⁾

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

putripaneyakusa@gmail.com, razijym@gmail.com, yuliyana0309@gmail.com, Vicky@radenintan.ac.id

Abstract. This study aims to examine the effect of compensation, job satisfaction and workload on employee loyalty of PT Indomarco Pismatama. The method used in research with a questionnaire. The sample of this study may be 31 respondents. Statistical tests were performed using PLS-based Structural Equation Modeling. The validity test uses the loading factor value, while the reliability uses Cronbach's Alpha value, composite reliability and Average Variance Extracted (AVE). Of the 3 proposed hypotheses, one hypothesis was rejected. The conclusion of this research is that compensation has no significant positive effect on employee loyalty of PT Indomarco Pismatama, while job satisfaction and workload have a significant effect on employee loyalty of PT Indomarco Pismatama.

Keywords: compensation, job satisfaction, work load, employee loyalty

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT INDOMARCO PRISMATAMA

Putri Nur Alam⁽¹⁾, Razi Jaya Mita⁽²⁾, Yuli Yana⁽³⁾, Vicky F Sanjaya⁽⁴⁾

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

putripaneyakusa@gmail.com, razijym@gmail.com, yuliyana0309@gmail.com, Vicky@radenintan.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Pismatama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuisioner. Sampel dari penelitian ini berjumlah 31 responden. Uji statistic dilakukan dengan menggunakan Structurel Equation Modelling berbasis PLS. Uji validitas menggunakan nilai faktor loading, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, reliabilitas komposit dan Average Variance Extracted (AVE). Dari 3 hipotesis yang diajukan terdapat satu hipotesis yang ditolak. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Pismatama, sedangkan pada kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Pismatama.

Kata kunci: kompensasi, kepuasan kerja, beban kerja, loyalitas karyawan

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang semakin pesat hingga memacu manusia untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dalam menghadapi perkembangan teknologi, semakin banyak pula bermunculan perusahaan-perusahaan yang saling bersaing untuk memenangkan pasar. Setiap perusahaan terus berupaya memperbaiki kualitas produk, jasa maupun fasilitas dalam perusahaannya agar mampu bersaing, salah satunya yaitu sumberdaya manusia nya. Namun saat ini banyak permasalahan dalam perusahaan yang timbul akibat kurangnya loyalitas karyawan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, menurut (Purnamasari NPD, 2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan" menyarankan untuk mempertimbangkan variabel – variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Menurut Heryati dalam jurnal (Anuar, 2019) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang – orang memilih pekerjaan di sebuah organisasi dari pada bekerja lain. Sedangkan menurut Menurut (Utami, 2020) dalam jurnalnya mengatakan bahwa pemberian kompensasi belum mampu menahan karyawannya untuk tetap bertahan dalam jangka waktu yang tergolong lama. Oleh sebab itu dalam penelitian ini penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Selain itu menurut Kirmeyer dan Doughty dalam jurnal (Eristaria et al., 2020) bahwa beban kerja yang berlebihan pun akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. Hal tersebut berdampak terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan Menurut George dan Jones (2012:86) di dalam jurnal (Indarti, L. D, 2018) individu atau karyawan merasa tidak puas di dalam

bekerja yang dapat menurunkan tingkat loyalitas pada diri karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja.(Damayanti et al., 2018).

Sumber daya manusia menjadi penentu sukses dan tidaknya suatu perusahaan, oleh sebab itu banyak permasalahan yang dihadapi perusahaan yang berkaitan dengan sumberdaya manusia nya seperti loyalitas karyawan. Salah satunya yaitu PT Indomarco Prismatama. Dalam jurnal Wisnawa dan Dewi (2017) bahwa PT Indomarco Prismatama terindikasi memiliki masalah yang berkaitan dengan tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Hal ini mengindikasikan kurangnya loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama. Oleh sebab itu dalam penelitian ini penulis mengangkat judul "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan".

TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas

Kompensasi menurut Gustina merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atas pengorbanan baik tenaga atau pikiran yang diberikan karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Onsardi, 2018) kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya

kepada organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Gary Dessler dalam jurnal (Lumiu, 2019) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi menjadi hal yang penting dan harus diperhatikan oleh setiap organisasi.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Onsardi, 2018) bahwa Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Dalam penelitian (Haryani, 2016) menunjukkan bahwa Upah tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sedangkan dalam penelitian (Onsardi, 2018) dan (Swadarma & Netra, 2020) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh langsung positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin loyal pula karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga penulis membuat hipotesis :

Hipotesis 1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama

2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Loyalitas

Berdasarkan pendapat Luthans kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting Luthans mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara

berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Greenber dan Baron dalam Wibowo mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu timbal balik seorang individu yang tercermin atas perasaannya akan hasil dari pekerjaannya dengan fasilitas yang sudah diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitian (Susilowati F, 2018) dijelaskan bahwa jika terdapat upah pekerja pada suatu perusahaan konstruksi sesuai dengan kinerja mereka, maka besar kemungkinan karyawan tersebut akan merasa puas hasil kerjanya dihargai, dengan demikian maka hal tersebut secara tidak langsung akan menimbulkan loyalitas kerja pada perusahaan tempat mereka bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator kepuasan kerja lah yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu upah kerja. Sedangkan menurut (Rina Marlina, 2015) mengatakan kepuasan kerja memiliki sumbangan sebesar 66% terhadap loyalitas kerja sedangkan 34% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor pribadi, faktor pekerjaan, faktor design perusahaan dan pengalaman. Sehingga penulis dapat membuat hipotesis:

Hipotesis 2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas

Beban kerja menurut Zainal adalah hasil kerja yang harus dicapai dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai karyawan,

beban kerja juga termasuk kontribusi yang harus dilakukan untuk perusahaan. Beban kerja akan berdampak bagi kesejahteraan karyawan ketika beban kerja tersebut terlalu tinggi (*over load*) atau sedikitnya beban kerja (*under load*). Sedangkan menurut Tarwaka beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja terdiri atas tiga dimensi atau faktor yaitu beban waktu (*time load*) yaitu banyaknya waktu yang tersedia dalam melaksanakan suatu pekerjaan, beban mental (*mental effort load*) yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan beban psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi. Berbeda dengan dua tokoh sebelumnya, Fox, dkk. berpendapat bahwa beban kerja dikenal sebagai tuntutan kerja dan dapat diidentifikasi dalam beban fisik dan beban persepsi. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Dalam penelitian (Heryati, 2016) menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga penulis membuat hipotesis :

Hipotesis 3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomarco Prismatama

METODE PENELITIAN

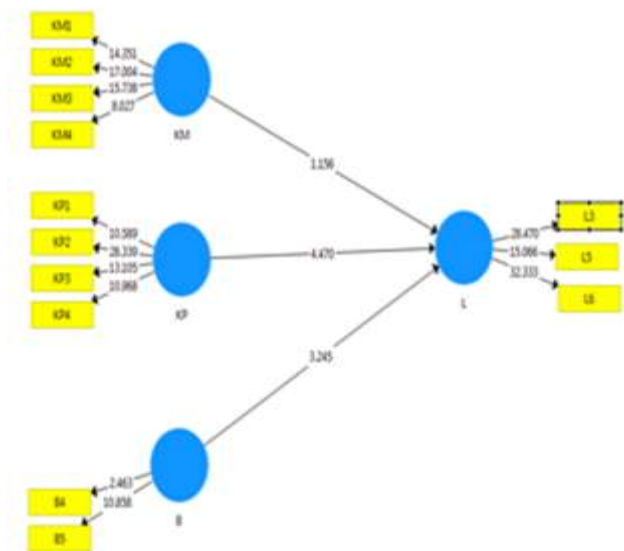
Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan bantuan instrument kuisioner. Level penelitian ini adalah individu karyawan pada PT Indomarco Pismatama dari jabatan leader hingga pramuniaga di beberapa toko Indomaret yang ada di wilayah Bandar Lampung,

Bogor, Bekasi, Jakarta dan beberapa kota lainnya. Penelitian ini berjumlah 31 responden. Uji validitas instrument penelitian menggunakan Convergent Validity dengan melihat nilai masing masing indikator factor loading pada item kuisioner. Pengujian reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach's Alpha minimal 0,6. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan alat Statistic Structuran Equation Modeling (SEM) berbasis Partian Least Square versi 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas



Gambar 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Keterangan:

KM : Kompensasi
KP : Kepuasan
B : Beban Kerja
L : Loyalitas

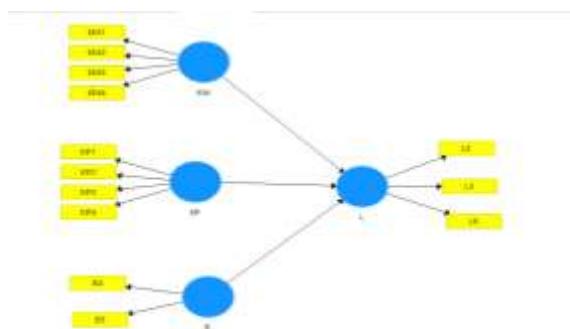
Tabel 1. Uji Validitas

UJI VALIDITAS				
ITEM	KM	KP	B	L
KM1	0.860			
KM2	0.873			
KM3	0.899			
KM4	0.736			
KP1		0.837		
KP2		0.933		
KP3		0.881		
KP4		0.840		
B4			0.659	
B5			0.873	
L3				0.932
L5				0.935
L6				0.960

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan memiliki beberapa hasil diantaranya, pertama terdapat beberapa item kuisioner yang gugur karna tidak memenuhi batas standar Factor Loading. Pada konstruk Kompensasi tidak ada item yang gugur, pada konstruk beban kerja (B) terdapat 3 item yang gugur. Kemudian pada konstruk kepuasan kerja tidak ada item yang gugur sedangkan pada konstruk loyalitas karyawan (L) tersisa 3 dari 7 item.

Selanjutnya dilakukan pengujian ulang terhadap validitas sehingga didapat semua nilai item indicator berada diatas standar nilai factor loading di atas >0.6 sehingga dikatakan valid. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan 0.01 (Ghozali, 2005).

Hasil Uji Hipotesis

**Gambar 2.** Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai P-value ($0.245 > 0.05$), sehingga hipotesis satu tidak terbukti. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Haryani, 2016) yang berjudul "Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Muslimah di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu" bahwa upah tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu. Berdasarkan pengujian data menggunakan statistik mendapatkan hasil sig 0,900 dengan lebih besar dari α sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu, H_a ditolak.

Hipotesis 2 : Kepuasan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, didapat nilai P-value ($0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan hipotesis dua terbukti. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Basamalah, 2012) dan penelitian (Ningtyas, 2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin karyawan merasa puas dalam bekerja maka karyawan tersebut akan semakin loyal kepada perusahaan.

Hipotesis 3 : Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan didapat nilai P-value ($0.001 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 terbukti. Artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Pismatama. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Husain & Paramitha, 2019) dengan judul "The Effect of Compensation, Work Environment And Work Loads On Work Satisfaction And It's Impact On Employee Loyalty of Production Part CV. Bahari Tegal Bakery" yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan berdasarkan nilai t hitung sebesar 2.807 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.007, karena nilai t hitung $2.807 > t$ tabel 1,677 dan tingkat signifikansi t hitung $0.007 < \alpha = 0.05$ (*One Taile*) dan bertanda positif. Seperti yang terdapat dalam jurnal Heryati (2016) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya kompensasi tidak mempengaruhi loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT Indomarco Pismatama, sama hal nya dengan variabel beban kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan artinya beban kerja mempengaruhi loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama.

SARAN

Dari hasil uraian tersebut peneliti menyarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan karyawan perusahaan, dengan mengeluarkan kebijakan pengumpulan informasi mengenai permasalahan yang dialami oleh karyawan yaitu menampung masukan saran dari karyawan untuk evaluasi terhadap perusahaan, agar supaya karyawan dan perusahaan mempunyai komunikasi yang baik. Selain itu perusahaan perlu mengamati perkembangan karyawan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja karyawan, dan Perusahaan diharapkan bisa mengkondisikan beban kerja yang optimal terhadap karyawan hal ini dilakukan untuk mendapat kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan nantinya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuar, S. (2019). The Influence of Compensation On Employee Loyalty at PT Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. *E – Jurnai Apresiasi Ekonomi*, Vol. 7 No. 1, 38–45.
- Basamalah. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception Pada Hotel X di Madiun Jawa Timur. *Binus Business Review*, Vol 3 No. 1, 493–501.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS

- ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG). *JEMBATAN*, 15(2), 75–86. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). *Hubungan Kompensasi, Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan*. 9.
- Haryani, P. (2016). Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Muslimah di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu". Skripsi. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Ekonomi Islam. Institut Agama Islam Negeri. Bengkulu*.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal ISSN, Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus*.
- Husain, S., & Paramitha. (2019). The Effect Of Compensation, work Environment and Work Loads on Work Satisfaction and Its Impact On Employee Lotalty Of Production Part CV. Bahari Tegal Bakery. *Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1, 1–10*.
- Lumiu, P. dan T. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 9 No. 3, 93–100*.
- ndarti, L. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PO. Efisiensi Kebumen. *Universitas Muhammadiyah Purworejo. Oikonomia, 7, No. 1*.
- Ningtyas, amelia chusna. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan PT.Patiware Sungai Raya (KAB.Bengkayang) Kalimantan Barat. *Fakultas Psikologi. Psikologi. Universitas Muhammadiyah. Surakarta*.
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. . Vol 2. No 1. Hlm. 1-13. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), Vol 2 No. 1, 1–13*.
- Purnamasari NPD, S. D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana, 8 No. 9*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Rina Marlina, H. I. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Peawat Honor RSUD Kabupaten Padang Paيمان. *Univesitas Putra Indonesia "YPTK" Padang*.
- Susilowati F, S. (2018). Loyalitas Kerja yang ditimbulkan Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Konstruksi. *Orbith, 14 No 2, 97–103*.
- Swadarma, & Netra. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja,dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Cafe Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 5, 738–1757*.
- Utami, V. A. V. W. R., dan Dwiatmadja C. (2020). Pengaruh Pengembangan

Karir, Motivasi Kerja, dan
Pemberian Kompensasi Terhadap
Loyalitas Kerja Karyawan.
*International Journal of Social
Science and Business*, Vol. 4 No. 2,
267–275.