

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Faktor yang mempengaruhi produksi ialah sumber daya manusia. Mereka yakni orang-orang yang kerjanya ada di suatu instansi, baik itu instansi ataupun perusahaan, serta berperan menjadi aset sehingga perlunya sebuah training serta pengembangan untuk keterampilan. Kunci pada sumber daya manusia ialah menilai apakah sebuah instansi bisa berjalan dengan baik. Sumber daya manusia juga salah satu aspek paling utama guna menentukan perkembangan organisasi. Dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai, tentu saja perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Loyalitas adalah timbal balik yang ditunjukkan tempat kerja kepada karyawannya. Terdapat berbagai aspek yang bisa berdampak pada loyalitas pegawai pada sebuah instansi. Yakni lingkungan kerja, beban kerja serta kompensasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, beberapa faktor penghambat/hambatan perlu berhasil diatasi. Selanjutnya terdapat berbagai aspek kendala pada terciptanya loyalitas sehingga harus diselesaikan dengan baik agar target perusahaan bisa tercapai.

Fenomena pada riset ini mengambil dari kutipan media online ([economy.okezone.com](http://economy.okezone.com)), menyatakan bahwa Loyalitas seorang pegawai tidak dapat dibeli memakai uang, selama ini Gen Y maupun Milenial terkenal menjadi generasi yang tidak loyal ketika mereka bekerja. Sehingga membuat instansi harus melakukan pendekatan agar mereka dapat mejadi loyal. Dilansir Quartz at Work, deloitte melakukan survei kepada 10.455 milenial yang didefinisikan sebagai pekerja yang lahir antara 1983-1994.

### Contoh pekerja Gen Y yang tidak loyal pada perusahaan PT Yahya Group

#### International :

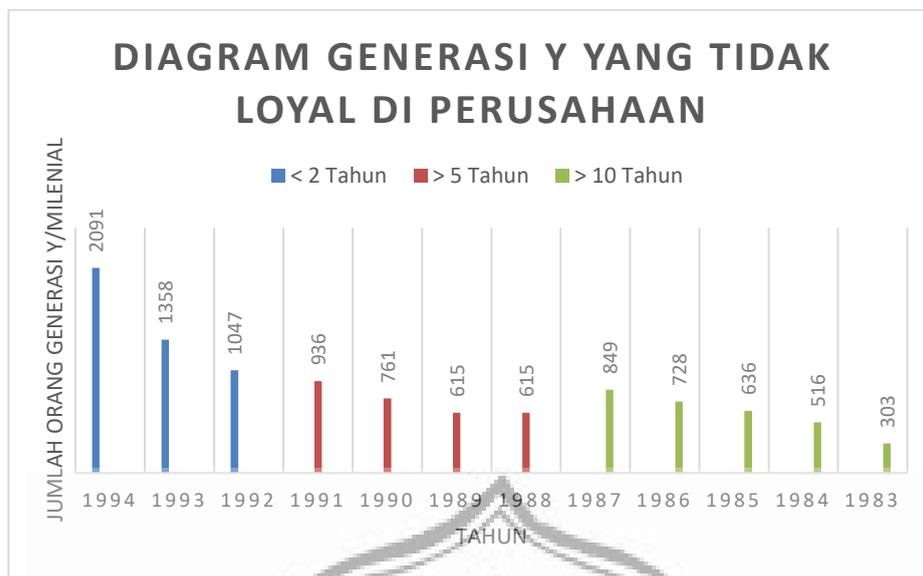
1. Mengajukan izin tidak masuk kerja selama 2 minggu sampai 4 minggu dalam 1 bulan.
2. Dalam bekerja mereka tidak berusaha mencapai melebihi dari target yang ditentukan oleh perusahaan meskipun waktu kerja mereka masih tersisa banyak.
3. Mereka tidak mau berpikir/bekerja lebih untuk kemajuan perusahaan.

**Tabel I. 1**

**Table Data Generasi Y/Milenial Yang Tidak Loyal Di Perusahaan**

<b>Tahun</b>	<b>&lt;2 Tahun</b>	<b>&gt;5 Tahun</b>	<b>&gt;10 Tahun</b>
1994	2091		
1993	1358		
1992	1047		
1991		936	
1990		761	
1989		615	
1988		615	
1987			849
1986			728
1985			636
1984			516
1983			303
<b>Sub Total</b>	4.496	2.927	3.032
<b>TOTAL</b>	<b>10.455</b>		

Sumber : Quartz at Work



**Gambar 1. 1**

**Diagram Generasi Y Yang Tidak Loyal**

Bentuk dari loyalitas biasanya yakni kepercayaan, setia, serta pengabdian yang ditunjukkan pada suatu individu atau institusi, yang pada dasarnya ada sebuah rasa cinta serta komitmen untuk berupaya memberi layanan serta sikap baik. Sehingga bisa dinyatakan jika karyawan yang dedikatif pada perusahaan ialah karyawan yang memiliki rasa keinginan untuk bekerja sama yang artinya bersedia berkorban dirinya, serta sedia mengawas diri dan menunjukkan keahlian untuk dirinya sendiri. Pelibatan yang ada pada bentuk kesediaan berkorban dirinya yakni rasa sadar untuk mengabdikan pada perusahaan, sehingga nantinya dapat terjadi loyalitas pada kerjanya mengacu pada Poerwopoespito (2014), terlihat dari sikap pegawai yang menuangkan keterampilan serta kemampuan yang mereka miliki, melakukan tanggung jawab pada tugasnya, jujur ketika bekerja juga disiplin. Namun yang paling utama sikap pegawai yakni loyal. Sikap tersebut meliputi dari terciptanya kondisi di tempat kerja yang senang serta mendukung, menjaga citra perusahaan serta terdapat rasa bersedia

untuk bekerja dalam waktu yang lama.

Aspek lain yang menunjang tujuan instansi tercapai yakni loyalitas pekerja. Asmawi & Abdullah (2017) mengartikan loyalitas yakni bentuk tanggung jawab individu pada seluruh berhasilnya instansi serta realita jika mereka akan bekerja untuk instansi. Mengacu pada loyalitas karyawan, tujuan perusahaan bisa tercapai karena karyawan, di samping itu bisa membantu ketua untuk menyelesaikan pekerjaan. Loyalitas ialah timbal balik antara karyawan dengan tempat kerjanya. Guna meningkatkan loyalitas bisa dibidang tidak mudah, bermacam cara harus dipakai guna mendapat rasa loyalitas seorang pegawai yang bertanggung jawab pada kerja sendiri. Sehingga, sebuah instansi ingin meningkatkan loyalitas pekerja maka harus menghitung parahnya resiko pada pencarian pekerja dengan memberikan mereka kompensasi.

Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan dengan memberi kompensasi. Hasibuan (2017) menyatakan kompensasi ialah banyaknya *add up to* uang yang seorang pekerja terima karena hasil dari mereka bekerja. Loyalitas pekerja tidak dapat meningkat jika hanya dengan memberi kompensasi ke pekerja. Beban kerja akan menjadi tinggi dikarenakan jika tidak sesuai beban kerjanya bisa membuat pekerja tidak *steadfast*. *Steadfast* berarti teguh, setia, dan tidak mudah goyah dalam keyakinan, komitmen, atau prinsip, meskipun menghadapi tantangan. Koesomowidjojo (2017) menegaskan jika pegawai akan diberi banyaknya kerja untuk dirampungkan pada waktu yang sudah ditentukan jadi hal tersebut ialah beban kerja. Kualitas mereka akan meningkat, jika beban kerja dengan kompetensi meningkat. Riset ini, memakai faktor kompensasi dan beban kerja untuk melihat pengaruhnya pada loyalitas

karyawan di perusahaan PT. Yahya Group International karena aspek-aspek itu jadi suatu masalah yang penting untuk diselesaikan agar kinerja secara berulang terus meningkat.

Bangun dalam Ma'ruf (2021) menyatakan jika kompensasi jadi aspek yang terpenting dan harus lembaga perhatikan agar sumber daya manusianya mempunyai kualitas baik. Kompensasi yakni pekerja yang sudah memberi kontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan sehingga harus diberikan kompensasi pada berbagai cara, bisa dengan ekonomi maupun cara lainnya (Marwansyah dalam Ma'ruf, 2021). Sejalan juga dengan Purba & Andri (2017) diperoleh hasilnya jika kompensasi berdampak baik pada loyalitas pekerja. Disamping kompensasi, beban kerja ialah elemen lain yang berdampak juga pada loyalitas pekerja.

Menurut Natalia, Joko, Nur (2020), beban kerja adalah sebuah situasi yang berhubungan dengan beberapa tugas yang harus selesai pada jangka waktu yang sudah ditentukan. Sebuah organisasi maupun pemimpin melakukan beban kerja harus dilaksanakan dengan terarah sesuai jabatannya. Beban kerja sebagai perbedaan antara permintaan pekerjaan dan kemampuan pekerja. Rasa bosan muncul ketika keterampilan seorang pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan. Di sisi lain, lebih banyak kelelahan terjadi ketika keterampilan pekerja kurang dari tuntutan pekerjaan.

*Support* kepada pekerja ketika mereka melaksanakan pekerjaannya yakni bisa ditunjukkan dari fasilitas yang ditunjang demi pekerjaan tersebut lancar, yakni lingkungan terlihat memperlihatkan keselamatan serta rasa nyaman ketika bekerja sehingga terciptanya kondisi yang aman, kondusif, dan menyenangkan

bagi pekerja Studi et al (2019). Mengacu pada Pulawan et al (2019) lingkungan yang baik pada pekerjaan bisa menciptakan pekerja dengan kegiatan nyaman, sehat, aman serta optimal. Lingkungan baik pada pekerjaan diperlihatkan menjadi konsekuensi waktu panjang untuk instansi.

PT Yahya Group International merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan Briket Arang Batok Kelapa, riset ini hanya melibatkan pekerja yang statusnya yakni belum tetap. Hal tersebut karena kelompok pekerja harian lepas (*withering*) rentang serta beresiko tinggi pada *turnover*. Mengacu pada pemaparan latar belakang masalah tersebut, sehingga membuat peneliti tertarik guna melaksanakan penelitian berjudul: **“PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. YAHYA GROUP INTERNATIONAL”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasar uraian latar belakang permasalahan tersebut, sehingga rumusan masalah penelitian ini adalah :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

## 1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang serta perumusan masalah diatas, sehingga tujuan pada riset yakni :

- 1) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan
- 2) Mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
- 3) Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Mengenai hasil dari riset ini harapannya bisa memberi manfaat tinggi untuk:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil pada riset ini harapannya bisa berguna terutama untuk manajemen sebagai referensi yang bisa memberi informasi teoritis serta empiris pada pihak-pihak yang nantinya melaksanakan riset lebih dalam tentang fenomena ini.

- 2) Manfaat praktis

- a.) Bagi Akademisi

Hasilnya harapannya bisa dijadikan sebuah referensi baik untuk para akademis serta acuan untuk riset berikutnya yang akan mengadakan riset lebih dalam dengan kesamaan topik.

- b.) Bagi Perusahaan

Harapan dari hasil riset ini bisa memberi arahan juga penyelesaian pada sebuah instansi khususnya pada hal yang berkaitan dengan Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

1. BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini terdapat penejelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat penulisan serta sistematika penulisan skripsi.

## 2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian II membahas tentang teori-teori yang menjadi dasar penulisan skripsi. Selain itu juga ada juga penelitian sebelumnya yang serupa yang bisa dijadikan suatu landasan untuk melaksanakan riset ini.

## 3. BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan metode yang akan dipakai untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan data-data penulisan skripsi ini serta melampirkan daftar perusahaan yang akan menjadi sampel pada skripsi ini.

## 4. BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek, analisis data serta pembahasan.

## 5. BAB V : KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Bab ini berisi tentang simpulan yang didapati dari pembahasan yang dilaksanakan sebelumnya sebagai masalah yang dirumuskan serta berisi terbatasnya riset serta saran.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

##### 2.1.1 Teori *Resource Based View* (RBV)

Teori *Resource Based View* (RBV) adalah pendekatan dalam manajemen strategis yang menekankan pentingnya sumber daya dan kapasitas internal perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dikembangkan oleh Wernerfelt pada tahun 1984, RBV memandang perusahaan sebagai kumpulan sumber daya dan kapasitas yang unik, yang jika dikelola dengan efektif, dapat menjadi dasar utama untuk bersaing di pasar. Teori RBV mengungkapkan bahwa suatu *asset* atau *resource* perusahaan harus memiliki empat atribut: (a) harus bernilai, dalam artian bahwa *resource* dapat mengeksploitasi peluang dan menetralkan ancaman di dalam lingkungan perusahaan, (b) harus langka di antara para pesaing perusahaan dan memiliki potensi, (c) tidak dapat ditiru, dan (d) tidak dapat didistribusikan agar memungkinkan bagi perusahaan untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan yang dimiliki.

##### 2.1.2 Loyalitas Karyawan

- a. Asmawi & Abdullah (2017) mengartikan loyalitas yakni bentuk tanggung jawab individu pada seluruh berhasilnya instansi serta realita jika mereka akan bekerja untuk instansi. Mengacu pada loyalitas karyawan, tujuan perusahaan bisa tercapai karena karyawan, di samping

itu bisa membantu ketua untuk menyelesaikan pekerjaan. Loyalitas ialah timbal balik antara karyawan dengan tempat kerjanya.

- b. Menurut Heryati (2016), instansi dengan tingginya tingkat loyalitas nantinya bisa lebih mudah untuk mencapai tujuan yang sudah diputuskan organisasi.
- c. Menurut Mahayuni & Dewi (2020), penting sekali perusahaan memiliki loyalitas dari karyawan, khususnya untuk keberanian pekerja yang mengabdikan dirinya pada lembaga terlepas dari bagaimana kondisi lembaga tersebut.
- d. Menurut Witari & Heryenzus (2019) ada beberapa indikator dalam loyalitas pekerja yakni diantaranya (1) kemampuan untuk bisa tahan pada instansi; (2) Sedia untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada pribadi; (3) Siap untuk kerja lembur demi terselesainya tugas; (4) Mau mempromosikan kepada masyarakat luas tentang perusahaanya(5) keinginan untuk saling kerja sama serta saling membantu.

Mengacu pada teori loyalitas pekerja yang dinyatakan oleh beberapa ahli diatas, bisa diberi simpulan jika loyalitas karyawan ialah rasa suka, amanah, setia lagi patuh seorang pekerja pada perusahaan, serta pada ujungnya asal dari loyalitas yakni dari orang-orang yang rela mengabdikan agar perusahaan tercapai tujuannya.

### 2.1.3 Kompensasi

- a. Hasibuan (2017) menyatakan kompensasi ialah banyaknya *add up to* uang yang seorang pekerja terima karena hasil dari mereka bekerja kompensasi yang diberi pada karyawan bentuknya yakni uang maupun

barang yang menjadi imbalan mereka karena sudah bekerja, baik itu langsung ataupun tidak langsung.

b. Mengacu Mathis & Jackson (2006:419), kompensasi ialah aspek terpenting serta berdampak pada mengapa juga bagaimana seseorang memilih untuk bekerja pada perusahaan tersebut daripada bekerja di yang lainnya. Para pemimpin harus selektif dengan bentuk-bentuk kompensasi agar menarik dan membuat karyawan yang berkompeten ada di perusahaan tersebut dengan jangka waktu yang panjang

c. Menurut Wibowo (2016), kompensasi ialah banyaknya paket yang perusahaan berikan pada karyawan. Memberikan kompensasi yang bisa diterima pegawai nantinya berdampak baik untuk instansi maupun sebaliknya. menurut Simamora ada beberapa elemen kompensasi yakni Heryati (2016) (1) Gaji; (2) Tunjangan; (3) Insentif; dan (4) Fasilitas.

Dari uraian definisi diatas, bisa ditarik simpulan jika kompensasi ialah imbalan yang perusahaan berikan pada pegawai bisa berupa uang atau barang, baik yang diberi dengan langsung maupun tidak langsung. Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan maupun ganti rugi yang diberi pada seseorang untuk balasan atas kerja, jasa, atau pengorbanan yang telah dilakukan. Dalam konteks kerja, kompensasi biasanya merujuk pada berbagai bentuk bayaran maupun keuntungan yang pegawai terima, contohnya bisa tunjangan, bonus, gaji, dan sebagainya.

#### 2.1.4 Beban Kerja

a. Siswanto dalam Ellyzar & Yunus (2017) memaparkan jika beban kerja ialah sebuah metode manajemen lain yang bisa dipakai guna memutuskan

berapa banyak kerjaan yang harus dikerjakan oleh lembaga maupun seseorang pada waktu yang ditentukan guna menemui berapa efisien serta efektif kerja sebuah unit instansi.

- b. Menurut Natalia, Joko, Nur (2020), beban kerja ialah sebuah situasi yang berhubungan dengan pemaparan tugas yang harus selesai pada waktu yang sudah ditentukan. Suatu beban kerja kegiatan yang harus dilakukan secara sistematis oleh sebuah unit lembaga maupun pemegang jabatan dengan menggunakan teknik analisis jabatan. Beban kerja sebagai perbedaan antara permintaan pekerjaan dan kemampuan pekerja. Rasa bosan muncul ketika keterampilan seorang pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan. Di sisi lain, lebih banyak kelelahan terjadi ketika keterampilan pekerja kurang dari tuntutan pekerjaan.
- c. S. R. M. Koesomowidjojo (2017) ada berbagai elemen yang dipakai guna memahami berapa besar beban kerja yang pekerja harus selesaikan yakni Kondisi Pekerjaan (1); Kegunaan Waktu Kerja (2); dan Target yang harus tercapai (3).

Dari uraian definisi diatas, bisa ditarik simpulan jika beban kerja ialah tahap guna menetapkan banyakan jam kerja yang orang-orang perlukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Beban Kerja merujuk pada banyaknya tugas, komitmen, maupun pekerjaan yang harus mereka rampungkan di periode yang sudah ditentukan. Dalam konteks pekerjaan beban kerja mengacu pada seberapa banyak pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan, serta tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas yang harus mereka tangani.

### 2.1.5 Lingkungan Kerja

- a. Serda (2019) lingkungan kerja ialah berbagai hal yang terdapat pada sekeliling pegawai yang bisa berdampak pada dirinya ketika mengerjakan tugas yang dia pegang sehingga menjadi tanggung jawab dirinya.
- b. Clarissa & Theda (2020) memaparkan jika “lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parker di luar Gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja”.
- c. Mengacu Fachrezi & Khair (2020) lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yakni (1) fasilitas, (2) kebisingan, (3) sirkulasi udara, dan (4) hubungan kerja.

Dari uraian definisi diatas, bisa ditarik simpulan jika lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat mempengaruhi kinerja kita dan akan memberi nyaman dan akan memungkinkan pekerja melaksanakan pekerjaan dengan optimal bahkan juga lingkungan kerja bisa berdampak pada emosi mereka.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai aspek-aspek yang berdampak pada *employee loyalty* yang sudah beberapa periset lakukan dengan hasil yang beda-beda. Riset tersebut yakni diantaranya.

Tabel II. 1

## Ringkasan Penelitian Terdahulu

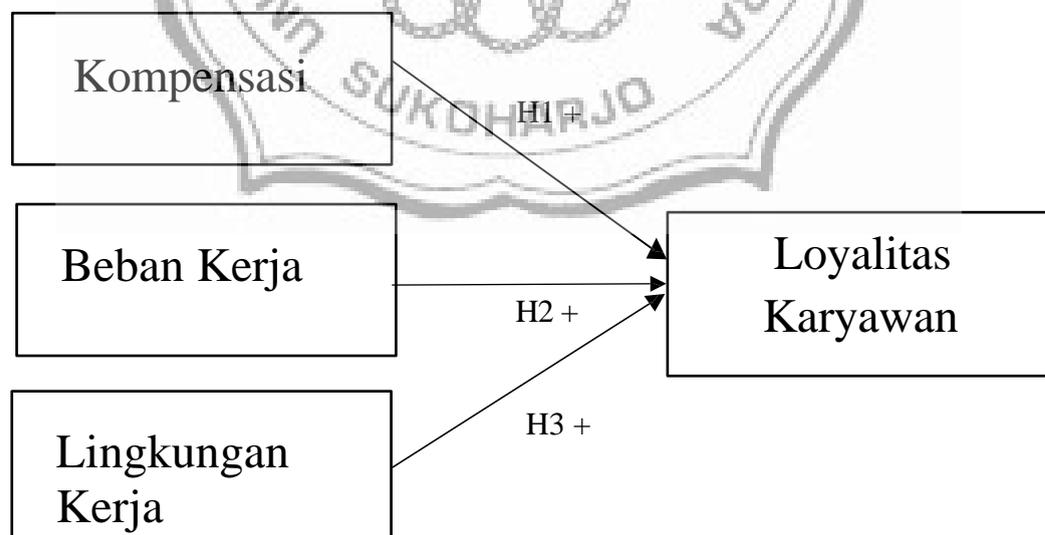
No	Peneliti	Variabel Dependen	Variabel Independen	Hasil
1.	Agustina Heryati S.Kom.,MM  (2016)	Loyalitas Karyawan	Kompensasi, Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi berdampak positif serta relevan pada loyalitas karyawan</li> <li>- Beban kerja berdampak positif serta relevan pada loyalitas karyawan</li> <li>- Kompensasi dan beban kerja dengan bersamaan berdampak terhadap loyalitas karyawan</li> <li>- Kompensasi memiliki dampak sangat menonjol pada loyalitas karyawan</li> </ul>
2.	Tjokorda Bagus Wirata Sukawati, I Gusti Made Suwandana  (2019)		Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Beban Kerja, Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja fisik berdampak positif serta relevan pada Loyalitas Karyawan</li> <li>- Beban Kerja berdampak negatif serta relevan pada Loyalitas Karyawan</li> <li>- Kompensasi berdampak positif serta relevan pada Loyalitas Karyawan</li> </ul>
3.	Bagus Nyoman Kusuma Putra, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi, I Made Surya Prayoga (2019)		Kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi berdampak relevan pada terhadap loyalitas karyawan.</li> <li>- budaya organisasi berdampak relevan pada loyalitas karyawan.</li> <li>- kepuasan kerja berdampak relevan pada loyalitas karyawan</li> </ul>
4.	Putri NurAlam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana, Vicky F Sanjaya (2020)		Kompensasi, Kepuasan Kerja, Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi berdampak positif relevan pada loyalitas karyawan</li> <li>- Kepuasan berdampak positif pada loyalitas karyawan</li> <li>- Beban kerja berdampak negatif relevan pada loyalitas karyawan.</li> </ul>
5.	Ratna Suryani, S.Psi., M.Si, Rudi Pratomo Rahman (2020)		Motivasi, Kompensasi, Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi berdampak positif relevan pada loyalitas karyawan.</li> <li>- Beban kerja berdampak negatif relevan pada loyalitas karyawan.</li> <li>- Motivasi, kompensasi berdampak negatif relevan pada serta Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.</li> </ul>
6.	Arifa Febriana, Kustini Kustini (2022)		Kompensasi, Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi mempunyai dampak langsung serta positif pada loyalitas karyawan.</li> <li>- Beban kerja mempunyai dampak langsung serta negatif pada loyalitas karyawan.</li> </ul>

7.	Meindro Waskito, Nur Kamila Sari (2022)	Lingkungan Kerja, Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja (X1) berdampak positif pada loyalitas karyawan (Y)</li> <li>- Kompensasi (X2) berdampak positif pada loyalitas karyawan (Y)</li> </ul>
8.	Steria Yasmin, Dewi Susita, Corry Yohana (2022)	Kompensasi, Carrer Development	Kompensasi, <i>Career Development</i> dan <i>Employee Engagement</i> mempunyai dampak relevan serta positif pada Loyalitas Karyawan. Kedua Kompensasi mempunyai dampak relevan pada Loyalitas Karyawan melalui mediasi <i>Employee Engagement</i> . Ketiga <i>Career Development</i> mempunyai dampak relevan pada Loyalitas Karyawan dengan mediasi <i>Employee Engagement</i> .
9.	Firlian Fikri Egyansyah, Akhmad Darmawan, Wida Purwidianti, Purnadi (2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi berdampak positif serta relevan pada Loyalitas Pegawai</li> <li>- Lingkungan Kerja berdampak positif serta relevan pada Loyalitas Pegawai</li> <li>- Pengembangan Karir berdampak positif serta relevan pada Loyalitas Pegawai</li> </ul>
10.	Abdul Rahmat1, Fajri Rasyidi (2023)	Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.</li> <li>- Lingkungan kerja berdampak positif serta relevan pada loyalitas karyawan</li> <li>- Beban kerja berdampak positif serta relevan pada loyalitas karyawan.</li> </ul>
11.	Mohamad Januar Bagus Indranata1, Siti Safaria (2023)	Pengaruh Kompensasi, Pemberdayaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi berdampak relevan pada kepuasan kerja</li> <li>- Pemberdayaan berdampak relevan pada kepuasan kerja</li> <li>- Kompensasi tidak berdampak relevan pada loyalitas karyawan</li> <li>- Pemberdayaan tidak berdampak relevan pada loyalitas pegawai</li> <li>- Kepuasan kerja berdampak relevan pada loyalitas karyawan.</li> <li>- Kepuasan kerja mampu memediasi berdampak relevan pada kompensasi loyalitas karyawan.</li> </ul>

12.	Agustin Sania, Andriansyah Bachtillah Putra  (2024)	Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja, Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Kerja berpengaruh negative terhadap Loyalitas Karyawan</li> <li>- Hasil analisis Regresi Linier Berganda menyatakan jika elemen Lingkungan Kerja memiliki tidak berdampak positif pada Loyalitas Karyawan.</li> <li>- Hasil analisis Regresi Linier Berganda menyatakan jika elemen Beban Kerja memiliki dampak positif relevan pada Loyalitas Karyawan PT. Idea Publika Group.</li> </ul>
13.	Jaenab, Mulyadin  (2024)	<i>Work Life Balance,</i> Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bahwa H1 yang menegaskan dampak yang relevan pada <i>work life balance</i> pada Loyalitas.</li> <li>- Kompensasi berdampak relevan pada loyalitas karyawan.</li> </ul>

### 2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori mengenai hubungan antara variabel dependen (Loyalitas Karyawan) dengan variabel independen (meliputi Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) maka dapat dikembangkan kerangka konseptual dari riset ini yakni :



**Gambar 2. 1**

## Kerangka Konseptual

Sumber : Saputri, Oktaviani & Suci (2020)

Mengacu dari kerangka pemikiran diatas bisa dipahami jika riset ini akan menguji dampak Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja pada Loyalitas Karyawan. Variabel bebas (Variabel Independen) (X) terdiri dari Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan elemen terikat (Variabel Dependen) (Y) yaitu Loyalitas Karyawan.

### 2.4 Pengembangan Hipotesis

Penelitian ini memiliki 3 hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan, pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan dan pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

#### 2.1.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi Arifa dan Kustini (2022) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Karena selain faktor gaji juga perlu memperhatikan dari indikator insentif karena memiliki faktor loading yang paling tinggi artinya apresiasi yang tepat dengan pengabdian bisa membuat loyalitas pekerja meningkat pada instansi serta bisa membuat pekerja termotivasi. Tepatnya apresiasi yang diberikan membuat pegawai termotivasi lebih tinggi untuk tercapainya target kerja.

Mohammad dan Siti (2023) memaparkan jika kompensasi tidak memiliki dampak relevan pada loyalitas karyawan. Ada atau tidaknya kompensasi kepada karyawan tinggi atau tidak, tidak terlalu mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini terjadi karena mungkin saja ada banyaknya aspek lain yang lebih berdampak pada loyalitas, termasuk gaya kepemimpinan,

lingkungan kerja, serta motivasi.

Mengacu dari pemaparan diatas, diperoleh hasil yang tidak konsisten, sehingga penulis mendukung riset Arifa dan Kustini (2022) karena kompensasi sangat mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal tersebut berdampak pada insentif yang diberikan dengan tepat sehingga pekerja termotivasi untuk membuat target kerja tercapai.

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

### 2.1.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Beban Kerja Ratna dan Rudi (2020) menyatakan jika beban kerja berdampak negatif serta relevan pada loyalitas karyawan. Hal tersebut ditunjukkan jika *pressure* yang atasan lakukan pada pegawai sangat tinggi bisa membuat mereka tidak nyaman sehingga loyalitas pegawai berkurang. Penelitian Agustin dan Andriyansyah (2024) memaparkan jika beban kerja berdampak positif pada loyalitas karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas menunjukkan hasil yang tidak konsisten, maka penulis mendukung penelitian Ratna dan Rudi (2020) karena beban kerja mempengaruhi loyalitas karyawan. Dengan demikian, beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu adalah faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan

### 2.1.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan Kerja Aji & Wachid (2023) menerangkan jika lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada loyalitas. Penelitian Toni & Marta (2021) menerangkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai

pengaruh yang sejalan dari loyalitas.

Mengacu pada pendapat diatas menyatakan hasil yang tidak konsisten, maka riset ini didukung Aji & Wachid (2023) karena lingkungan kerja yang tidak memenuhi standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) maka membuat pegawai akan bosan serta lelah sehingga mereka tidak bisa menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Beberapa syarat utama dalam K3 di perusahaan yaitu syarat administratif, syarat teknis, syarat kesehatan kerja, dan syarat lingkungan kerja.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan

