

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi di PT. CKL Cargo Indonesia Raya

Afifah Rizani Dwi Putri¹, Hamdani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang
Afifahrizani6@gmail.com

ABSTRAK

Loyalitas karyawan yang sangat buruk dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan dapat mengakibatkan penutupan perusahaan. Karena Loyalitas karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap suatu organisasi, maka penting bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediasi di PT. CKL Cargo Indonesia Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 57 responden. Penelitian ini menggunakan SmartPLS V4.0 sebagai evaluasinya. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, analisis SEM PLS, Outer model, Uji validitas, Uji reabilitas, *Inner* model, Uji hipotesis dan Uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) yang berarti hipotesis diterima, Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap Kompensasi (Z) yang berarti hipotesis diterima, Kompensasi (Z) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) yang berarti hipotesis diterima, Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dengan Kompensasi (Z) sebagai variabel intervening yang artinya hipotesis diterima.
Kata Kunci: Beban Kerja, Loyalitas Karyawan, Kompensasi

ABSTRACT

Very poor employee loyalty can result in losses for the company and can lead to company closure. Because employee loyalty has a significant impact on an organization, it is important for companies to maintain and improve employee loyalty in order to achieve the desired goals. This study aims to analyze the effect of workload on employee loyalty with compensation as a mediating variable at PT. CKL Cargo Indonesia Raya. This study uses a quantitative approach. Data were obtained from distributing questionnaires. The research sample consisted of 57 respondents. This study uses SmartPLS V4.0 as its evaluation. While the data analysis used in this study includes descriptive statistical analysis, SEM PLS analysis, Outer model, Validity test, Reliability test, *Inner* model, Hypothesis test and Determination coefficient test. The results of this study indicate that partially the Workload variable (X) has an effect on Employee Loyalty (Y) which means the hypothesis is accepted, Workload (X) has an

Article History

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari

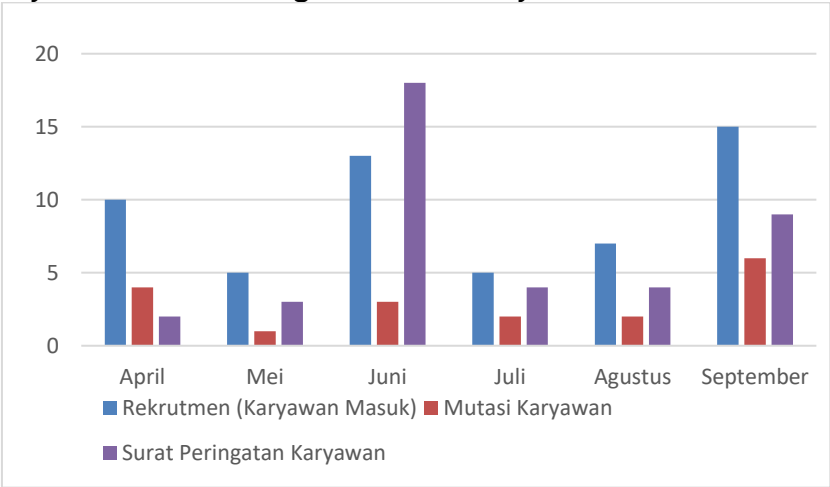


This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

effect on Compensation (Z) which means the hypothesis is accepted, Compensation (Z) has an effect on Employee Loyalty (Y) which means the hypothesis is accepted, Workload (X) has an effect on Employee Loyalty (Y) with Compensation (Z) as an intervening variable which means the hypothesis is accepted.
Keywords: Workload, Employee Loyalty, Compensation

PENDAHULUAN

Persaingan perusahaan yang semakin ketat di dunia bisnis saat ini, lebih banyak kebutuhan bagi anggota organisasi untuk memberikan kontribusi dengan kinerja terbaik mereka untuk membantu mencapai tujuan organisasi Islam et al., (2023). Karena itu, kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan Shofwani & Hariyadi (2019). Untuk itu perusahaan harus menghadapi tantangan tersebut di tengah persaingan global yang terjadi saat ini. Sumber daya manusia perusahaan adalah pelaku kunci yang harus menghadapi persaingan tersebut. Menurut Rubi Babullah, (2024), Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Ini adalah salah satu komponen yang sangat penting bagi perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk berjalannya suatu perusahaan, karena perusahaan sangat membutuhkan komitmen dan tanggung jawab dari karyawan. Fenomena yang terjadi pada PT.CKL Cargo Indonesia Raya dari hasil data yang diperoleh terjadinya penurunan Loyalitas karyawan. Berikut adalah gambar data karyawan PT. CKL Cargo Indonesia Raya:



Sumber: PT. CKL Cargo Indonesia Raya

Aktivitas SDM Periode April-September 2024

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa loyalitas karyawan PT. CKL Cargo Indonesia Raya mengalami pasang surut dalam periode April-September 2024. Terlihat bulan juni menunjukkan surat peringatan karyawan mengalami peningkatan sebanyak 18 karyawan, kemudian pada bulan juli mengalami penurunan sebanyak 4 karyawan, sampai pada akhirnya kembali meningkat dibulan September dengan sebanyak 9 karyawan, selanjutnya karyawan yang keluar di bulan April - September 2024 yang keluar lebih banyak dibandingkan karyawan yang masuk dengan skala pada bulan April sebanyak 11 karyawan, Mei 7 karyawan, Juni 16 karyawan, Juli 8 karyawan, agustus 8 karyawan, September 14 karyawan yang keluar dari perusahaan.

Berdasarkan gambar 1.1 menandakan bahwa loyalitas karyawan pada PT.CKL Cargo Indonesia Raya dinilai belum optimal, hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan mengalami penurunan, karena banyaknya karyawan yang tidak berkomitmen dengan

perusahaan. Kemudian tanggung jawab kepada perusahaan masih belum optimal, dugaannya karena beban kerja yang diberikan terlalu banyak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu beban kerja juga berdampak besar karena jika beban kerja tidak sesuai akan membuat karyawan tidak loyal Febriana & Kustini, (2022). Kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Rekrutmen et al., 2024).

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi loyalitas karyawan adalah beban kerja. Banyaknya karyawan yang merasa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan masih tergolong tinggi. Namun, pemberian beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk bagi karyawan, sehingga pekerjaan lain terbengkalai dan tidak terselesaikan tepat waktu Dwi Novita Sari et al., (2022) , (Vicky F Sanjaya, 2021). Menurut Kurnia & Sitorus, (2022), Febriana and Kustini, (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan, namun, menurut Pramudita (2024), Kertiyasa & Irbayuni, (2022) memperoleh hasil yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan loyalitas karyawan adalah ditentukan oleh beban kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. CKL Cargo Indonesia Raya 15 dari 20 karyawan merasa memiliki beban kerja yang tidak sesuai dengan *job desk* dan harus di selesaikan dengan waktu yang singkat, 10 dari 20 karyawan merasa adanya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, 13 dari 20 karyawan melakukan pekerjaannya di luar jam kerja sehingga hal ini dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan. Selain loyalitas karyawan, beban kerja yang dialami karyawan juga sangat mempengaruhi kompensasi. Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya karena mereka telah memberikan tenaga dan pikiran mereka untuk membantu organisasi mencapai tujuan (Dwianto et al., 2019).

Selain beban kerja, faktor kompensasi sangat mempengaruhi loyalitas karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak Cahya et al., (2021) dan Nur Alam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana, Vicky F Sanjaya, (2021), Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi mencakup semua jenis pengembalian finansial atau tunjangan yang diterima seorang pekerja selama hubungan kerja.

Pada PT. CKL Cargo Indonesia Raya sering kali antar karyawan mempunyai rasa kecemburuan satu sama lain oleh hal kompensasi. Karena pemberian kompensasi dari pihak perusahaan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah di kerjakan oleh karyawan. Beban kerja dapat mempengaruhi loyalitas seorang karyawan dengan kompensasi yang mencukupi dan memadai akan membuat seorang karyawan yakin akan loyalitasnya kepada perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi. Namun penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti Pramudita, (2024) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Alam (2021), Syahbani (2020) beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini berarti semakin banyak beban kerja, maka tidak akan meningkatkan loyalitas karyawan. Demikian pula penelitian yang pernah dilakukan oleh Rismayanti (2024) menunjukkan adanya Beban Kerja yang tinggi karyawan karyawan harus mendapatkan kompensasi yang sepadan, dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kompensasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah et al., (2021) menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kompensasi. Namun penelitian yang dilakukan oleh Reza Ma'ruf, (2021) menyatakan kompensasi yang sepadan akan meningkatkan loyalitas karyawan yang

tinggi, hal ini menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Mahmud (2023) dan Heryati, (2020) menyatakan beban kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang tinggi terhadap loyalitas karyawan, dengan diberikannya kompensasi yang sepadan akan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan, dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan melalui kompensasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raihan, (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kompensasi.

LANDASAN TEORI

1. Beban Kerja

a) Pengertian Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan, (2021) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang dengan kemampuan dan kompetensi mereka, maka cepat atau lambat akan terjadi masalah yang dapat mengganggu kinerja mereka di masa depan.

Beban kerja didefinisikan proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Tugas ini tidak dianggap sebagai beban kerja kecuali pekerja tersebut mampu menyelesaikannya dan menyesuakannya dengan jumlah tugas yang diberikan. Jika pekerja tersebut tidak berhasil, tugas dan kegiatan tersebut dianggap sebagai beban kerja (Nitisemito, 2019:89).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja sejumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang memiliki beban kerja yang berlebihan dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

2. Loyalitas Karyawan

a) Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Hariyanti, (2020) Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan. Loyalitas adalah cara untuk mempertahankan dan memikat karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pada umumnya, loyalitas dianggap sebagai kualitas yang baik secara individual dan kolektif. Namun, dalam situasi yang sulit atau tidak efektif, karyawan yang loyal dapat terpecah antara loyalitas mereka kepada organisasi dan loyalitas mereka kepada diri mereka sendiri. Mereka juga menghadapi konflik atau ketidakfungsian yang dapat membahayakan kesehatan pribadi mereka (Emisa & Heru Susanto, 2023).

Loyalitas pada dasarnya adalah kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan kepada perusahaan. Dengan mengembangkan rasa cinta dan tanggung jawab, karyawan berperilaku baik dan sesuai dengan tanggung jawab mereka Witari & Heryenzus, (2019), oleh karena itu, loyalitas adalah kemauan karyawan untuk bekerja sama, yang berarti bersedia mengorbankan diri, mengawasi diri sendiri, dan menunjukkan prioritas untuk kepentingan karyawan.

Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi Syarkani & Wulandari, (2019). Menurut Taman siswa et al., (2020) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai kesetiaan seseorang terhadap sesuatu yang lebih dari sekedar kesetiaan fisik, seperti pikiran dan perhatian. Untuk kesuksesan suatu organisasi, loyalitas karyawan sangat penting.

Menurut Bambang dalam Agustin, (2021) loyalitas diartikan sebagai kesetiaan seseorang yang hanya ingin bekerja di perusahaan sampai pensiun karena memberikan pengembangan karir dan kesejahteraan bagi karyawannya. Karena manusia merupakan salah satu elemen produksi dan berfungsi sebagai penggerak dalam menjalankan proses produksi, loyalitas karyawan sangat penting dan dibutuhkan bagi sebuah perusahaan untuk mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Proses produksi dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Terdapat banyak faktor yang menjadikan karyawan menjadi loyal seperti kepuasan kerja, kompensasi yang adil, komunikasi yang efektif, gaya kepemimpinan yang bijak, lingkungan kerja yang nyaman, pelatihan dan pengembangan karir, dan jaminan kesehatan, keselamatan kerja, dan hari tua.

Berdasarkan dari pengertian yang dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mendefinisikan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan pada suatu perusahaan dengan bersedia melakukan tanggung jawab yang telah diberikan.

3. Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Menurut Pranata et al., (2020) Kompensasi merupakan masalah yang sangat sensitif dalam suatu organisasi, itu penting bagi karyawan dan organisasi itu sendiri. Meskipun alasan rasional harus mendasari kompensasi pegawai, pertimbangan perikemanusiaan dan emosional tidak boleh diabaikan. Karena kompensasi merupakan ukuran atau representasi dari nilai kerja pegawai, kompensasi dianggap penting bagi pegawai. Sebaliknya, tingkat kompensasi yang berbeda-beda dapat berdampak pada prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan karyawan.

Menurut Eny, (2019:37) Kompensasi adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja mereka untuk organisasi. Kompensasi dapat berupa uang secara langsung atau tidak langsung, dan juga dapat bersifat tidak langsung. Sedangkan kompensasi menurut Akbar, et al., (2021:125) Kompensasi mencakup semua jenis pengembalian finansial dan tunjangan yang diterima seorang pekerja selama hubungan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu fungsi manajemen yang penting melibatkan kompensasi, yang harus dilakukan oleh organisasi untuk membayar karyawan sesuai dengan kinerja dan kontribusi mereka kepada organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:2) metode penelitian suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Dalam metode penelitian terdapat berbagai macam pendekatan yang digunakan dan dapat dilihat salah satunya adalah metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022:7).

Metode ini menggunakan teknik sederhana yang biasanya dilakukan secara acak, menggunakan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data menggunakan statistik kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga

menggunakan instrumen penelitian dengan mengajukan pernyataan kepada responden. Analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti hubungannya serta bertujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang akan diteliti yaitu Beban Kerja (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Melalui Kompensasi (Z). Objek penelitian dilakukan pada karyawan PT. CKL Cargo Indonesia Raya bagian Control Tower. Untuk menentukan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Data diperoleh dari penyebaran kusioner. Pengolahan data primer menggunakan SmartPLS V40. Sebagai bahan evaluasinya. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, analisis SEM PLS, outer model, uji validitas, uji reabilitas, inner model, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Pengukuran validitas mencakup dan mengevaluasi seberapa akurat nilai instrument yang dibuat untuk mengukur penelitian. Kualitas representasi pertanyaan penelitian ditentukan oleh nilai instrument Menurut penelitian Martias (2021) dan Furadantin, (2018) . Untuk mengukur validitas, maka harus menguji hubungan dari hubungan antar variabel antara lain : Discriminant Validity dan *Average Variance Extraced* (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan >0.5 . Hasil uji validitas dan reabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Loading	Cut Value	Cut Value	Validitas
		Factor	Loading Factor	AVE	Convergen
Beban Kerja	X.1	0.957	0.7	0,5	Valid
	X.2	0.907	0.7		Valid
	X.3	0.896	0.7		Valid
	X.4	0.931	0.7		Valid
	X.5	0.951	0.7		Valid
	X.6	0.945	0.7		Valid
	X.7	0.953	0.7		Valid
	X.8	0.920	0.7		Valid
	X.9	0.905	0.7		Valid
	X.10	0.907	0.7		Valid
Loyalitas Karyawan	Y.1	0.946	0.7	0,5	Valid
	Y.2	0.932	0.7		Valid
	Y.3	0.931	0.7		Valid
	Y.4	0.946	0.7		Valid
	Y.5	0.955	0.7		Valid
	Y.6	0.858	0.7		Valid
	Y.7	0.945	0.7		Valid
	Y.8	0.915	0.7		Valid
	Y.9	0.961	0.7		Valid
	Y.10	0.933	0.7		Valid
Kompensasi	Z.1	0.812	0.7	0,5	Valid
	Z.2	0.718	0.7		Valid

Variabel	Indikator	Loading	Cut Value	Cut Value	Validitas
		Factor	Loading Factor	AVE	Convergen
	Z.3	0.916	0.7		Valid
	Z.4	0.784	0.7		Valid
	Z.5	0.915	0.7		Valid
	Z.6	0.927	0.7		Valid
	Z.7	0.934	0.7		Valid
	Z.8	0.953	0.7		Valid
	Z.9	0.963	0.7		Valid
	Z.10	0.943	0.7		Valid

Uji reliabilitas pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Uji reabilitas yaitu melihat dari composite reliability. *Composite reliability* menguji nilai *reliability* indikator-indikator pada suatu konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* 0.70.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Laten	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja	0.981	0.983
Loyalitas Karyawan	0.983	0.985
Kompensasi	0.970	0.974

Uji Validitas hasil analisis PLS pada tabel diatas menunjukkan nilai *loading factor* dari semua indikator >0,7 dan nilai AVE untuk semua konstruk yang telah melebihi 0,50 yaitu menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap konstruk telah memenuhi angka validitas konvergen yang dipersyaratkan kriteria. Dapat dilihat juga bahwa nilai AVE untuk Beban Kerja sebesar 0,957 lebih besar dari pada nilai *cut value* AVE sebesar 0,50 an nilai *loading factor* sebesar 0,7 maka angka tersebut di nyatakan valid. Loyalitas Karyawan memiliki nilai AVE sebesar 0,961 lebih besar dibandingkan dengan nilai *cut value* AVE sebesar 0,50 dan nilai *loading factor* lebih besar dibandingkan *cut value loading* yaitu sebesar 0,7 maka angka tersebut dinyatakan valid. Kompensasi memiliki nilai AVE sebesar 0,963 yang mana angka tersebut lebih besar dari pada nilai *cut value* AVE yaitu sebesar 0,50 dan memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *cut value loading* yaitu sebesar 0,7 maka angka tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel 3. diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite reliability* dan *Cronbach Alpha* yang lebih besar 0.70 dengan demikian apat disimpulkan bahwa kusioner yang digunakan sudah konsisten dan memiliki reliabilitas yang baik.

Inner Model

Hasil pengukuran *Inner Model* dapat dilihat pada Uji Hipotesis dan Koefisien determinasi (*R Square*) dibawah ini:

1. Uji Hipotesis

Penguji hipotesis dilakukan dengan membandingkan *t* tabel dengan *t* hitung. Perbandingan *t* hitung dengan *t* tabel digunakan untuk mengetahui asa atau tidaknya pengaruh antar

variabel. Nilai t hitung diperoleh dari *hasil bootstrapping* dengan *software SmartPLA* pengujian *bootstrapping* juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan nilai t -statistik, maka untuk $\alpha=5\%$ nilai t -statistik yang digunakan adalah 1.96. sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t -statistik $> 1.96\%$. pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat *output path*.

Tabel 4.
Hasil Uji signifikan

Variabel	Original Sample	T Hitung	P-Value
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	0.950	58.468	0.000
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kompensasi	0.960	85.975	0.000
Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	0.664	4.992	0.000

Sumber : Output SmartPLS statistik deskriptif

H₁: Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

Pengujian Beban Kerja terhadap Loyalitas karyawan menghasilkan nilai t -statistics sebesar 58.468 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai p -value sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

H₂: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kompensasi

Pengujian Beban Kerja terhadap Kompensasi menghasilkan nilai t -statistics sebesar 85.975 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai p -value sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi.

H₃: Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan

Pengujian Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan menghasilkan nilai t -statistics sebesar 0.664 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai p -value sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.5. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis variant (R^2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi apat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.
Koefisien Determinasi (R Square)

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kompensasi	0.922	0.920
Loyalitas Karyawan	0.937	0.935

Sumber: *Output SmartPLS*

Bedasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai *R Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa loyalitas karyawan memiliki nilai *R Square* sebesar 0.937 hal ini berarti bahwa 93,7% variasi dari variabel independen yaitu beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 93,7\% = 0,63\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Pada variabel kompensasi diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0.922 hal ini berarti bahwa 92,2% variasi dari variabel kompensasi dapat dijelaskan oleh variasi dari dua independen yaitu beban kerja, loyalitas karyawan. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 92.2\% = 0,78\%)$ dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Terdapat tiga kategori pengelompokan pada nilai *R Square*, yaitu kategori kuat, kategori moderat, dan kategori lemah (Ilma et al.,2018) dan (Exchange, 2023). Ilma et al menyatakan bahwa *R Square* 0.75 termasuk kategori lemah (Ilma et al.,2018) dan (Exchange, 2023). Dalam penelitian ini, nilai *R Square* >0.75 yang berarti nilai *R Square* termasuk dalam kategori kuat.

Diskusi

1. Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan yang berarti hipotesis diterima. karena nilai t-statistics memenuhi persyaratan yang mana nilai tersebut lebih besar (58.468) dari 1.967. menunjukkan bahwa naik turunnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beban kerja seperti pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan jobdesk karyawan, mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja, dan juga banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan stres, ketidakpuasan dan tingginya tingkat turnover.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Nur Alam (2021), Syahbani (2020) Febriana (2020), Kustini (2022), Yoyo & Anugrah, (2021), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Namun berbeda dengan penelitian hasil Prasiwi et al., (2022) dan Jessica Alvina & Susanto, (2022) menyatakan Beban Kerja tidak memberikan dampak secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Kompensasi (Z)

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi yang berarti hipotesis diterima. Karena nilai t-statistics memenuhi persyaratan yang mana nilai tersebut lebih besar (85.975) dari

1.967. Beban kerja yang tinggi dapat di seimbangkan dengan diberikannya kompensasi yang sepadan dan mencukupi. Oleh karena itu para karyawan akan merasa tidak terbebani. Jika beban kerja terlalu berat tanpa kompensasi yang sebanding maka karyawan bisa mengalami stres, burnout.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti (2024), Aisyah et al. (2021), Tanjung et al., (2021), Assyofa (2023), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Kompensasi. Namun berbeda dengan penelitian hasil Syach et al., (2023) Beban Kerja tidak memberikan dampak secara signifikan terhadap Kompensasi.

3. Pengaruh Kompensasi (Z) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan yang berarti hipotesis diterima. Karena ini nilai *t-statistics* memenuhi persyaratan yang mana nilai tersebut lebih besar (4.992) dari 1.967. Menunjukkan nilai yang tinggi yang berarti naik turunnya loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi, seperti keseimbangan gaji dan tanggung jawab serta penghargaan berdasarkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tinggi akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza Ma'ruf, (2021), Windy (2023), Lumiu et al. (2019), Selvia & Karneli (2023), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Lumiu et al., (2019) Kompensasi tidak memberikan dampak secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kompensasi

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kompensasi yang berarti hipotesis diterima. Karena ini nilai *t-statistics* memenuhi persyaratan yang mana nilai tersebut lebih besar (5.032) dari 1.967. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat diseimbangkan dengan kompensasi yang mencukupi dan sepadan, hal ini dapat membuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan yang pada akhirnya bisa mempengaruhi kompensasi karyawan dalam bentuk kenaikan gaji, bonus dan manfaat lainnya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astin, (2020), Febriana (2022), Kustini (2022), Heryati, (2020), yang dimana hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kompensasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kompensasi sebagai variabel intervening di PT. CKL Cargo Indonesia Raya

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *t-statistics* sebesar 58.468 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.967 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05.
2. Pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kompensasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa Beban Kerja terhadap Kompensasi dengan nilai nilai *t-statistics* sebesar 85.975 yang

mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05.

3. Terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai *t-statistics* sebesar 4.992 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05.

Pengaruh antara variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kompensasi. Hasil analisis bahwa Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kompensasi menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 5.032 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 1.96 dan juga menghasilkan nilai *p-value* sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Halu, U., & Kendari, O. (2021). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten konawe selatan*. 10(1), 69-78.
- ANANDA MUHAMAD TRI UTAMA. (2022). *Metodologi Penelitian*. 9, 356-363.
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554-562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Emisa, R., & Heru Susanto, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Tidak Tetap Di Pt Indo Husada Utama. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 1005-1014.
- Exchange, S. (2023). *R-Squared As the Measure of Return Synchronicity* : 03(03), 55-60.
- 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>
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018. *Academia (Accelerating the World's Research)*, 2. https://scholar.google.com/scholar?q=related:2uQwPffimx4J:scholar.google.com/&scioq=analisis+data+menggunakan+smartPLS&hl=id&as_sdt=0,5
- Hariyanti, S. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1), 124-145. <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>
- Heryati. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kompensasi. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*, 1(2), 51-62.
- li, B. A. B., & Pustaka, T. (n.d.). *B.131.18.0443-05-Bab-li-20220827063316*. 13-48.
- Islam, U., Agung, S., Ekonomi, F., & Studi, P. (2023). *Pengaruh Pelatihan SDM dan Kualitas SDM terhadap Kinerja SDM dengan Motivasi SDM Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT . Suryadata Yogyakarta)*.
- Jessica Alvina, & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 86-96. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.741>
- Keller, K. dan. (2016). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab li Kajian Pustaka 2.1, 2004*, 6-25.

- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 505-513.
<https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4396>
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.
<https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Listiani. (2023). Pengaruh Reputasi Perusahaan, Online Customer Review, Dan Online Customer Rating Terhadap Tingkat Kepercayaan Konsumen. *Metode Penelitian*, 1, 24-32.
[http://repository.stei.ac.id/10805/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/10805/4/BAB%203.pdf)
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Martias, L. D., & Prodi. (2021). *STATISTIKA DESKRIPTIF SEBAGAI KUMPULAN INFORMASI*. 16(1), 40-59.
- Nitisemito (2019:89). (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 2013-2015.
- Nur Alam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana, Vicky F Sanjaya, P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 6(2), 69-76.
<https://doi.org/10.24967/jmb.v6i2.1025>
- Pramudita, N. S. A. (2024). The Influence Of Compensation And Workload On Employee Loyalty At PT Suara Merdeka Press Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 961-969.
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Values*, 1(4), 102-111.
- 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>
- Rahmadhani, A., Ggini, Pusat, J., Pegawai, L., Kerja, B., & Pegawai, K. (n.d.). *PENGARUH BEBAN KERJA , KOMPENSASI PEGAWAI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI*. 6(3), 352-361.
- Raihan, P. G. (2024). *Kompensasi, Pengaruh Beban, D A N Terhadap, Kerja Manajemen, Program Studi Ekonomi, Fakultas Humaniora, Bisnis Karangturi, Universitas Nasional*. 7.
- Ratnawati. (2020). *Kompensasi Menurut Ahli*. 9-49.
- Rekrutmen, P., Kerja, B., & Kompensasi, D. A. N. (2024). *Pengaruh rekrutmen, beban kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pt prakarsa pramandita pekanbaru*. 3(2), 600-616.
- Rismayanti, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPBD Kabupaten Bandung*. 5(1).
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187-204.
<https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52-65.
<https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Syach, A. R., Purnama, Y. H., & Syach, A. R. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi*

Terhadap Loyalitas Karyawan. 2(5), 76-81.

Syarkani, Y., & Wulandari, A. (2019). Gaya kepemimpinan dan integritas kerja terhadap etos kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi ...*, 3(2), 253-268.

Tamansiswa, S., Jl, B., & Panjaitan, M. (2020). 1 , 2 , 3. 20(1), 1-10.

Witari, B., & Heryenzus. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort. *Jurnal Ilmiah Core It*, 1-7.