

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang konsisten dengan topik penelitian ini, yaitu :

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Basem <i>et al.</i> (2022)	Bebas : 1. Kompensasi 2. Beban kerja 3. Work-Life Balance Mediasi : 1. Job Satisfaction Terikat : Loyalitas kerja	Sumber data : kuesioner Sampel : 162 perawat RSU Kampar Teknik analisa : SEM – PLS	1. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja maupun terhadap loyalitas 2. Beban kerja berpengaruh langsung dan negatif terhadap kepuasan kerja maupun terhadap loyalitas 3. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja maupun terhadap loyalitas 4. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap loyalitas. 5. Kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap loyalitas.
2.	Setyanti <i>et al.</i> (2022)	Bebas : 1. Kelelahan 2. Beban kerja 3. Work-Life Balance Mediasi : Terikat : Kinerja karyawan	Sumber data : kuesioner Sampel : 58 pegawai Bank Jatim di Jember Teknik analisa : Regresi berganda-SPSS	1. Kelelahan maupun beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3.	Bagus <i>et al.</i> (2021)	Bebas : 1. Lingkungan fisik 2. Beban kerja 3. kompensasi	Sumber data : kuesioner Sampel : 131 pegawai hotel	1. Lingkungan fisik dan kompensasi, masing-masing berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja 2. beban kerja berpengaruh

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Mediasi : Terikat : loyalitas kerja	Visesa Teknik analisa : Regresi berganda-SPSS	negatif terhadap loyalitas
4.	Adawiyah <i>et al.</i> (2020)	Bebas : 1. Work-life balance 2. kepuasan kerja Mediasi : Terikat : loyalitas kerja	Sumber data : kuesioner Sampel : 9 pegawai Ofgpret Studio Teknik analisa : Kualitatif-rata-rata	1. Work-life balance berhubungan erat dengan kepuasan kerja maupun dengan loyalitas. 2. kepuasan kerja berhubungan erat dengan loyalitas.
5.	Chen <i>et al.</i> (2022)	Bebas : 1. Biaya pergantian karyawan 2. kualitas kerja 3. Citra perusahaan Mediasi : 1. kepuasan karyawan Terikat : Loyalitas karyawan	Sumber data : kuesioner Sampel : 440 pekerja tambang di China Teknik analisa : SPSS-AMOS	1. Kualitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja 2. citra perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3. citra perusahaan berpengaruh terhadap loyalitas 4. biaya pergantian berpengaruh terhadap kepuasan kerja 5. biaya pergantian tidak berpengaruh terhadap loyalitas 6. kepuasan berpengaruh terhadap loyalitas
6.	Eristaria dkk. (2020)	Bebas : 1. Kompetensi 2. beban kerja Terikat : Loyalitas karyawan	Sumber data : kuesioner Sampel : 36 pegawai kebun binatang Gembira Loka Teknik analisa : Korelasi Pearson SPSS	1. Kompetensi berhubungan erat dengan loyalitas karyawan 2. Beban kerja berhubungan erat dengan loyalitas karyawan 3. Kompetensi dan beban kerja berkontribusi sebesar 64,8% terhadap perubahan loyalitas karyawan.
7.	Febriana & Kustini (2022)	Bebas : 1. Kompensasi 2. Beban kerja Terikat : Loyalitas Karyawan	Sumber data : kuesioner Sampel : 55 Karyawan Teknik analisa : SEM-PLS	Kompensasi maupun beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

No.	Nama Peneliti (tahun)	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Nur Alam dkk. (2020)	Bebas : 1. Kompensasi 2. Kepuasan kerja 3. Beban kerja Terikat : Loyalitas karyawan	Sumber data : kuesioner Sampel : 31 karyawan Teknik analisa : SEM-PLS	1. kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan 2. Kepuasan kerja maupun beban kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
9.	Indranata & Safaria (2023)	Bebas : 1. Kompensasi 2. Pemberdayaan Mediasi : 1. Kepuasan karyawan Terikat : Loyalitas karyawan	Sumber data : kuesioner Sampel : 100 karyawan Teknik analisa : SEM-PLS	1. Kompensasi dan pemberdayaan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi dan pemberdayaan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. 4. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. 5. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara pemberdayaan terhadap loyalitas karyawan.
10	Rivai dan Nugrahini (2022)	Bebas : 1. Upah 2. Beban kerja Terikat : Loyalitas kerja	Sumber data : kuesioner Sampel : 49 orang petani Teknik analisa : Regresi berganda	1. Upah berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja

Sumber: (Basem *et al.*, 2022), Setyanti *et al.* (2022), Bagus *et al.* (2021), Adawiyah *et al.* (2020), Chen *et al.* (2022), dan Eristaria dkk. (2020)

B. Landasan Teori

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam bekerja untuk mendapatkan imbalan dalam bentuk gaji dalam jumlah yang

dianggapnya sesuai (Bagus *et al.*, 2021). Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong loyalitas karyawan di perusahaan (Malik & Tiagita, 2022). Menurut Tsauri (2013), kompensasi memiliki arti penting bagi perusahaan, karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

Menurut Tsauri (2013), kompensasi seringkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Menurut Adamy (2016), kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung, dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Basem *et al.* (2022) mengklasifikasikan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu :

- a. Kompensasi langsung; termasuk upah dasar dan gaji, dan insentif dan pembagian keuntungan dari perusahaan kepada karyawan.
- b. Kompensasi tidak langsung; yaitu dalam bentuk program kesejahteraan dan program layanan lainnya. kompensasi tidak langsung dapat dikelompokkan menjadi dua jenis: yaitu yang secara sukarela disediakan oleh perusahaan, dan yang disediakan oleh hukum/peraturan.

Supartha & Sintaasih (2017) menjelaskan klasifikasi kompensasi yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, serta penghargaan non-finansial. Rincian dari ketiga jenis kompensasi tersebut, yaitu : 1) kompensasi langsung, terdiri dari gaji pokok, premi lembur dan cuti, maupun bonus kerja,

pembagian keuntungan dan hak membeli saham; 2) Kompensasi tidak langsung, terdiri dari program proteksi, pembayaran untuk waktu tidak bekerja, dan pelayanan dan penghasilan tambahan; dan 3) penghargaan non-finansial terdiri dari perlengkapan alat-alat kantor yang diperlukan, tempat parkir, jabatan yang menarik, pilihan makan siang, pilihan tugas kerja dan pendampingan sekretaris.

Pengukuran untuk variabel kompensasi diutarakan oleh Tsauri (2013), yaitu : 1) Upah/gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan; 2) Insentif, (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya; 3) Tunjangan (*Benefit*). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian; dan 4) Fasilitas (*Facility*) adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

2. Beban Kerja

Inegbedion (2020) menerangkan bahwa beban kerja dan kompleksitas tugas karyawan adalah fungsi dari struktur organisasi. Bahkan di dalam organisasi yang sama, persyaratan tugas karyawan bervariasi karena karyawan dengan peringkat yang sama mungkin memiliki tugas yang tidak seimbang. Setyanti *et al.*

(2022) menerangkan bahwa beban kerja adalah suatu kumpulan aktivitas yang harus dikerjakan oleh unit organisasi atau pegawai selama jangka waktu tertentu. Inegbedion (2020) menjelaskan bahwa perbedaan dalam persepsi beban kerja dapat dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan, bidang spesialisasi, atau posisi dalam organisasi. Di sebagian besar organisasi, variasi dalam beban kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh departemen tempat karyawan tersebut bekerja. Bahkan di dalam departemen yang sama, tidak ada jaminan bahwa beban kerja karyawan akan seimbang. Persepsi karyawan terhadap keseimbangan atau ketidakseimbangan beban kerja sebagai akibat dari perbedaan yang dirasakan antara beban kerjanya dan anggota organisasi lainnya dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Basem *et al.* (2022) mengungkapkan definisi beban kerja sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan para pekerja dan tuntutan dari pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja adalah serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang posisi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Permendagri (2008) beban kerja merupakan hasil perkalian antara volume kerja (kumpulan tugas dalam satu tahun) dan norma waktu (waktu yang digunakan secara efektif untuk menyelesaikan tugas). Hal tersebut menjelaskan bahwa beban kerja menyangkut volume sekaligus menyangkut waktu dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau serangkaian pekerjaan oleh para karyawan dalam suatu unit bisnis. Definisi lain mengenai beban kerja diutarakan oleh Supriadi *et al.* (2022), beban kerja adalah seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya dan kegiatan atau prestasi. Seperangkat tuntutan

tugas (beban tugas) merupakan tujuan yang ingin dicapai, waktu yang tersedia untuk melakukan tugas dan tingkat tugas yang harus diselesaikan.

Pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, mencakup fisik, mental atau sosial (Supriadi *et al.*, 2022). Sementara itu, menurut Basem *et al.* (2022), Faktor beban kerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu fisik, mental, dan penggunaan waktu. Basem *et al.* (2022) menjelaskan lebih rinci bahwa aspek fisik mencakup beban kerja berdasarkan kriteria fisik manusia. Aspek mental adalah perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih berkaitan dengan penggunaan waktu untuk pekerjaan. Beban kerja sangat dipengaruhi oleh faktor yang secara langsung terkait dengan kapasitas kerja. Pada penelitian Basem *et al.* (2022), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha, dan kinerja.

Menurut Basem *et al.* (2022), menjelaskan faktor ke-1 dari beban kerja adalah tuntutan tugas; Argumen terkait dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas yang dilakukan oleh para pekerja. Namun, perbedaan individual selalu harus diperhitungkan; Faktor kedua, menurut Basem *et al.* (2022) yaitu Usaha atau energi; Jumlah yang dikeluarkan dalam pekerjaan mungkin menjadi bentuk beban kerja yang secara naluriah dapat terasa. Namun, ketika tuntutan tugas meningkat, individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat usahanya; Akhirnya, menurut Basem *et al.* (2022), faktor Kinerja; Sebagian besar studi tentang beban kerja berkaitan dengan tingkat kinerja yang harus dicapai. Namun, pengukuran kinerja saja tidak akan mampu menyediakan matriks beban kerja yang lengkap.

Indikator beban kerja yang digunakan pada penelitian Basem *et al.* (2022), yaitu : 1) Penambahan ragam pekerjaan; 2) Penambahan target jumlah pekerjaan; 3) Tingkat kesulitan menyelesaikan tugas; 4) Batas waktu menyelesaikan pekerjaan, dan 5) Tekanan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Chen *et al.* (2022), kepuasan karyawan didefinisikan sebagai indeks preferensi terhadap pengalaman kerja yang dialami, sementara preferensi terhadap peluang eksternal bergantung pada informasi yang tersedia pada waktu tertentu. Menurut Adawiyah *et al.* (2020), kepuasan kerja adalah suatu sikap positif atau negatif yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya. Hal senada juga diterangkan oleh Gibson *et al.* (2012), bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tingkat tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sementara karyawan yang kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Nur Alam dkk. (2020) menambahkan bahwa kepuasan karyawan juga mencakup perbandingan harapan masa depan terhadap pekerjaannya sendiri dan peluang masa depan di luar perusahaan saat ini. Kepuasan karyawan dianggap sebagai perasaan keseluruhan tentang pekerjaan atau sikap terhadap pekerjaan. Kepuasan dalam beberapa hal ditentukan oleh perbedaan yang dihasilkan dalam proses perbandingan psikologis, yang melibatkan penilaian pengalaman kerja saat ini sesuai dengan kriteria perbandingan individu.

Chen *et al.* (2022) menerangkan bahwa kepuasan karyawan adalah hal yang benar-benar penting yang dapat menggambarkan perasaan dan pemikiran

umum dari karyawan mengenai kondisi pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Menurut Basem *et al.* (2022) maupun Gibson *et al.* (2012), kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, berdasarkan faktor lingkungan kerja seperti gaya supervisor, kebijakan dan prosedur, penggabungan dalam tim kerja, kondisi kerja, dan keuntungan sampingan. Banyak pengukuran yang dikaitkan dengan kepuasan kerja tetapi lima ciri-ciri ini biasanya terdiri dari lima indikator, yaitu : 1) Kepuasan dengan kompensasi, yaitu persepsi mengenai kecukupan dari tingkat kompensasi; 2) Kepuasan dengan pekerjaan, yaitu persepsi mengenai tersedianya kesempatan untuk meningkatkan kemampuan; 3) Kepuasan pada peluang promosi, yaitu tersedianya peluang untuk mengembangkan karier; 4) Kepuasan pada supervisor, yaitu kemampuan supervisor untuk mendemonstrasikan kepedulian terhadap karyawan; 5) Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu kondisi dimana rekan kerja yang terkesan bersahabat.

3. Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja (Eristaria *et al.*, 2020). Chen *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan adalah perasaan mendalam terhadap perusahaan yang muncul dari seorang karyawan, yaitu memiliki keinginan bertumbuh bersama karyawan, memiliki rasa tanggung jawab dan misi dalam bekerja, berkontribusi kecerdasan dan kebijakannya untuk mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi peran dirinya dalam menolong perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Eristaria *et al.* (2020) menjelaskan lebih detail bahwa

loyalitas dapat diukur dengan tingkat keluar-masuk karyawan, dimana karyawan lama meninggalkan perusahaan dan perusahaan mendapatkan karyawan baru. Tsauri (2013) menyatakan bahwa loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi.

Bagus *et al.* (2021) menerangkan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki loyalitas yang berbeda, sehingga kesadaran diri karyawan ditunjukkan dengan loyalitas terhadap perusahaan meskipun perusahaan berada dalam kondisi terbaik maupun terburuk. Bagus *et al.* (2021) menjelaskan bahwa individu dalam organisasi memiliki loyalitas yang berbeda, sehingga kesadaran diri karyawan ditunjukkan dengan loyalitas terhadap perusahaan. Bagus *et al.* (2021) menjelaskan pentingnya loyalitas tenaga kerja karena jika pekerja setia pada perusahaan, operasional perusahaan akan lebih stabil. Jika loyalitas pekerja dalam perusahaan rendah, banyak pekerja akan mengundurkan diri sehingga aktivitas operasional pekerja akan terganggu.

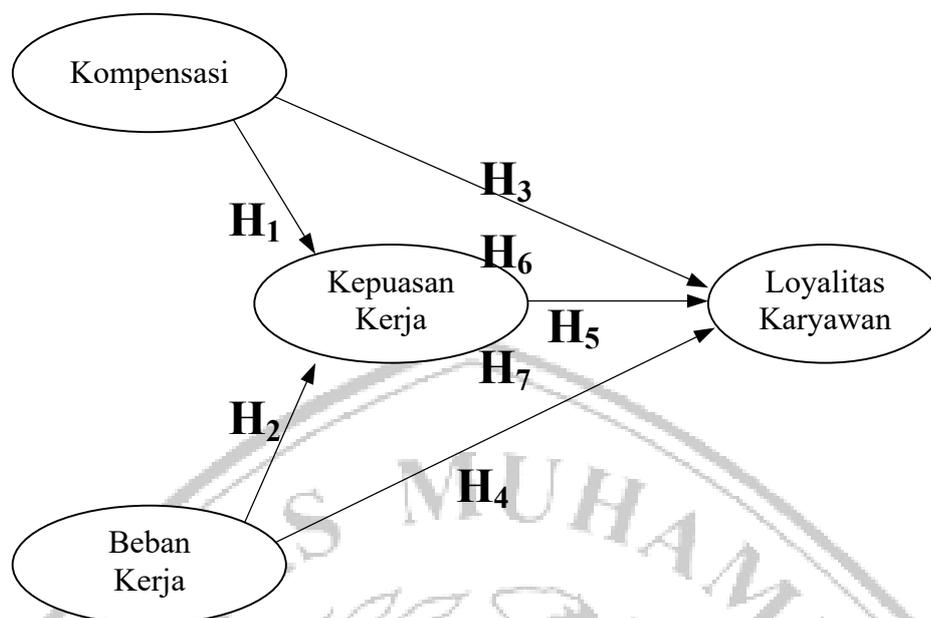
Guillon & Cezanne (2014) mendefinisikan loyalitas karyawan sebagai kecenderungan sikap terhadap pengenalan, keterikatan, komitmen, atau kepercayaan terhadap organisasi, yang tercermin dalam perilaku. Diterangkan lebih lanjut oleh Guillon & Cezanne (2014) bahwa definisi ini menunjukkan bahwa loyalitas merupakan konstruksi multidimensi dan mencakup serangkaian indikator. Masing-masing indikator menyoroti konsep loyalitas, namun tidak ada satu pun yang merupakan ukuran sempurna, sehingga karyawan tertentu dapat dikategorikan loyal menurut indikator tertentu dan tidak loyal menurut indikator

lain. Oleh karena itu, indikator-indikator yang berbeda tidak sepenuhnya setara satu sama lain. Menurut Eristaria *et al.* (2020), loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. loyalitas karyawan dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab dan sikapnya selama bekerja di perusahaan.

Menurut Eristaria *et al.* (2020), dimensi dan indikator variabel loyalitas kerja karyawan menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan yaitu : 1) Taat pada peraturan; 2) Tanggung jawab pada perusahaan; 3) Kemauan untuk bekerja sama; 4) Rasa memiliki perusahaan; dan 5) Kesukaan terhadap pekerjaan.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dibentuk berdasarkan fenomena yang diungkapkan di bagian pendahuluan, landasan teori, dan penelitian terdahulu. Oleh karena itu, dengan merujuk pada hasil penelitian sebelumnya dan interaksinya sesuai dengan tinjauan teori yang ada, maka tergambarlah hubungan antar variabel yang diobservasi pada penelitian ini. Kerangka konseptual ini mengilustrasikan hubungan antara variabel bebas yaitu : kompensasi dan beban kerja masing-masing berpengaruh pada variabel mediasi, yakni kepuasan kerja. Akhirnya, baik itu variabel bebas maupun variabel mediasi diobservasi pula hubungannya dengan variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hubungan antar Variabel dan Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian maka variabel-variabel penelitian diuraikan satu per satu dan kemudian ditemukan indikatornya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dilihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, maka disusunlah hipotesis yang merupakan jawaban sementara mengenai pertanyaan dalam perumusan masalah di bab sebelumnya.

1. Hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja

Kompensasi seringkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi (Tsauri, 2013). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka karyawan akan semakin

merasa dihargai dan memunculkan perasaan positif dari karyawan terhadap perusahaannya. Perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan mencerminkan kepuasan kerja karena kepuasan kerja adalah suatu sikap positif atau negatif yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya (Adawiyah *et al.*, 2020). Pernyataan ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat menentukan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan maupun terhadap perusahaan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Basem *et al.* (2022) menunjukkan hasil bahwa kompensasi memberi pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Temuan tersebut menggambarkan bahwa peningkatan pada kompensasi memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, maka hipotesis yang disusun pada penelitian ini, adalah :

H₁. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja

Beban kerja adalah serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang posisi dalam jangka waktu tertentu (Supriadi *et al.*, 2022). Beban kerja adalah hal yang biasa diterima oleh karyawan selama mengabdikan dirinya di perusahaan. Beban kerja yang sama dapat memberi tekanan berbeda-beda pada setiap karyawan (Inegbedion *et al.*, 2020). Penyebab dari situasi tersebut misalnya saja karena faktor skill, pendidikan maupun jabatan dalam organisasi. Hal yang perlu dicatat adalah bahwa beban kerja berlebihan dapat menjadi suatu sandungan bagi perasaan positif di diri karyawan sehingga kondisi mood karyawan menurun dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima

karyawan maka kepuasan karyawan dalam bekerja akan menurun. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Basem *et al.* (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, maka pada penelitian ini hipotesis yang disusun adalah :

H2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Hubungan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan

Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan (Tsauri, 2013). Menurut Adamy (2016), kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung, dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Peningkatan atau perbaikan pada tingkat kompensasi akan mendorong timbulnya rasa keterikatan maupun ketergantungan dari karyawan kepada perusahaan. Situasi ini menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dorongan pada timbulnya loyalitas karyawan karena loyalitas karyawan merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya (Guillon & Cezanne, 2014). Semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka karyawan akan merasakan keterikatan yang lebih mendalam dengan perusahaan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Basem *et al.* (2022) maupun Bagus *et al.* (2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi memberi pengaruh langsung dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pada kompensasi memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, maka hipotesis yang disusun pada penelitian ini, adalah :

H₃. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. Hubungan antara beban kerja dengan loyalitas karyawan

Beban kerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu fisik, mental, dan penggunaan waktu (Basem *et al.*, 2022). Diterangkan lebih lanjut oleh Basem *et al.* (2022) bahwa aspek fisik mencakup beban kerja berdasarkan kriteria fisik manusia. Aspek mental adalah perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih berkaitan dengan penggunaan waktu untuk pekerjaan. Beban kerja yang terlalu berat, akan menyebabkan fisik karyawan mengalami kelelahan, mental yang kacau dan waktu istirahat yang kurang. Kondisi-kondisi tersebut menyebabkan karyawan menginginkan bahwa pekerjaan ini harus dihentikan dengan segera. Makna dari kalimat tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan berkurangnya loyalitas karyawan. Hal ini tergambar melalui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Basem *et al.* (2022), Bagus *et al.* (2021), maupun Eristaria *et al.* (2020) yang menunjukkan bahwa peningkatan pada beban kerja akan memberi pengaruh negatif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Oleh karena itu, maka hipotesis yang disusun pada penelitian ini, adalah :

H₄. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

5. Hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan

Kepuasan dalam beberapa hal ditentukan oleh perbedaan yang dihasilkan dalam proses perbandingan psikologis, yang melibatkan penilaian pengalaman kerja saat ini sesuai dengan kriteria perbandingan individu. Kepuasan karyawan

didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Chen *et al.*, 2022). Semakin tinggi kondisi positif secara psikologis yang dicapai oleh seorang karyawan maka akan timbul perasaan semakin terikat dan saling menguntungkan dengan perusahaan, atau dengan kata lain peningkatan pada kepuasan kerja akan mendorong munculnya loyalitas karyawan. Hal ini tergambar melalui hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Basem *et al.* (2022), Adawiyah *et al.* (2020), maupun Chen *et al.* (2022), yang menunjukkan bahwa peningkatan pada kepuasan kerja akan memberi pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Oleh karena itu, maka hipotesis yang disusun pada penelitian ini, adalah :

H₅. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

6. Peran Mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Basem *et al.* (2022) maupun Bagus *et al.* (2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi memberi pengaruh langsung dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Indranata & Safaria (2023) maupun Nur Alam dkk. (2020) menunjukkan temuan sebaliknya dimana kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dapat berpengaruh langsung secara signifikan maupun berpengaruh secara tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menarik untuk dikaji lebih jauh