
Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Sensus pada Karyawan Bagian Pengiriman Paket *Driver* dan *Rider* Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya)

Ilham Ajie Saputra Wibawa¹, Barin Barlian², Nita Fauziah Oktaviani³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: ilhamajie0929@gmail.com¹, barinbarlian@unper.ac.id²

Article History:

Received: 28 Januari 2023

Revised: 12 Februari 2023

Accepted: 13 Februari 2023

Keywords: *Workload, Compensation, Employee Loyalty.*

Abstract: *This study aims to determine the Effect of Workload and Compensation on Employee Loyalty (Census on Employees of the Shopee Express Driver and Rider Package Delivery Section in Tasikmalaya City). This study uses the census method. The type of data used is primary data and secondary data, with a research sample of 30 people, using the saturated sample method. The analytical tool used in this research is SPSS version 25. Data collection techniques used are interviews, questionnaires, and documentation studies. The results showed that workload and compensation simultaneously had a significant effect on employee loyalty. Workload partially has a significant effect on employee loyalty. Compensation partially has no significant effect on employee loyalty.*

PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan dapat memasarkan produknya menggunakan *platform website* atau aplikasi sendiri dan ada juga perusahaan yang membuat suatu wadah untuk para penjual melakukan jual beli secara praktis. Saat ini *E-Commerce* menjadi langkah yang praktis dan mudah bagi beberapa usaha atau perusahaan untuk memasarkan produknya. Ada beberapa *E-Commerce* yang sangat terkenal di Indonesia salah satunya adalah Shopee.

Shopee sebagai salah satu *E-Commerce* yang ada di Indonesia menjadi wadah bagi para perusahaan dan pelaku bisnis untuk memasarkan produknya. Selain itu terdapat juga beberapa perusahaan ekspedisi yang masuk ke dalam Shopee sebagai distributor untuk menyalurkan dan mengirim barang dari penjual ke pembeli. Shopee sendiri selain menjadi wadah untuk para pelaku usaha mereka juga terdapat distributor pengiriman barang.

Distributor atau sebagai pengiriman barang di Shopee ada dua yaitu *driver* dan *rider*. *Driver* dan *rider* Shopee ini bertugas menjadi distributor pengirim barang kepada konsumen. Karyawan *driver* dan *rider* ini haruslah memiliki Loyalitas Karyawan yang tinggi. Loyalitas Karyawan yang tinggi tentu saja terdapat dari persepsi karyawan sendiri kepada perusahaannya. Ada beberapa yang menjadi hal pertimbangan dari karyawan yaitu Beban Kerja dan Kompensasi.

Tabel .1 Data Total Karyawan Pengirim Paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya

Bulan	Total Karyawan	
	Driver	Rider
Januari	8	18
Februari	8	18
Maret	8	18
April	7	17
Mei	6	16
Juni	8	22

Dapat dilihat dari tabel 1 di atas bahwa terjadi fluktuasi kenaikan dan penurunan karyawan selama tiga bulan terakhir, dapat dilihat pula pada Tabel 1.2 di bawah ini jumlah keluar – masuk karyawan pengirim paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya:

Tabel 2. Data Keluar – Masuk Karyawan Pengirim Paket Shopee *Express* di Kota Tasikmalaya

Bulan	Masuk		Keluar	
	Rider	Driver	Rider	Driver
Januari	0	0	0	0
Februari	0	0	0	0
Maret	0	0	0	0
April	0	0	1	1
Mei	0	0	1	1
Juni	6	2	0	0

Dari kedua tabel di atas dapat diketahui permasalahan pada Loyalitas Karyawan. Menurut Kapten Nasir selaku Ketua Pengatur Paket, permasalahan pada Loyalitas Karyawan ini utamanya pada kemauan untuk bekerja sama dan tanggung jawab pada perusahaan. Karyawan masih kurang dalam hal komunikasi dengan konsumen dalam pengiriman paket. Kemudian tanggung jawab kepada perusahaan dengan menyelesaikan target pengiriman paketnya masih belum maksimal, dugaanya karena beban kerja yang diberikan terlalu banyak.

Kemudian permasalahan yang terjadi paada beban kerja yaitu terdapat pada target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan. Menurutnya, para karyawan tidak dapat memenuhi pengiriman sesuai target harian yang disebabkan oleh faktor banyaknya jumlah paket yang harus diambil karyawan terlalu banyak dan alamat yang sulit dicari terutama untuk *driver* dan *rider* baru, sehingga adanya kemoloran hari yang menyebabkan tidak tercapainya target bulanan, kemudian kondisi pekerjaannya memang berat karena harus berkomunikasi dengan konsumen dan mencari alamat yang dituju.

Kemudian permasalahan yang terdapat pada Kompensasi, menurutnya karyawan masih mengeluh terkait gaji dan bonus yang diterima per-bulan masih belum sesuai. Kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak didapat sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) tetapi didapat dari target pengiriman. Kompensasi yang diterima karyawan sebesar Rp 2000/paket, sehingga karyawan harus mengirimkan paket sebanyak mungkin agar mendapat kompensasi yang besar.

LANDASAN TEORI**Beban Kerja**

Menurut Ambarwati (2014) Beban Kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan, kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah personal yang ada. Adapun indikator dari beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan.

Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012) Kompensasi merupakan apa saja yang karyawan/pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi. Adapun indikator dari kompensasi langsung yaitu gaji, insentif, bonus, upah. Sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu pengobatan dan asuransi.

Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) Loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran untuk mewujudkan tujuan organisasi. Adapun indikator dari loyalitas karyawan yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab perusahaan, kemampuan untuk bekerjasama, rasa memiliki, dan hubungan antar pribadi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk mengetahui penelitian pengaruh beban kerja, kompensasi terhadap loyalitas karyawan *Shopee Express* adalah metode kuantitatif, pendekatan deskriptif dan survei. Populasi dari penelitian sebesar 30 orang karyawan. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh sebanyak 30 orang karyawan.

Rancangan Analisis

Rancangan analisis dalam pengujian penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji validitas, dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik melakukan 4 pengujian yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi. Kemudian terdapat uji validitas dan uji reliabilitas.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun persamaan regresi liner berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta dari keputusan regresi,

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (Beban Kerja)

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (Kompensasi)

e = eror/variabel lain yang tidak diteliti.

2. Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel bergantung secara bersama-sama dan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat (Sugiyono, 2016: 190).

3. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2012: 257) analisis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai koefisien (kontribusi antar variabel)

r^2 = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan untuk mengetahui gambaran pengaruh beban kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan pada Karyawan Bagian Pengiriman Paket *Driver* dan *Rider Shopee Express* di Kota Tasikmalaya. Terdapat hasil jawaban dari kuesioner tersebut telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,794	0,4226	Valid
2	0,903	0,4226	Valid
3	0,862	0,4226	Valid
4	0,788	0,4226	Valid
5	0,810	0,4226	Valid
6	0,588	0,4226	Valid
7	0,879	0,4226	Valid
8	0,583	0,4226	Valid
9	0,877	0,4226	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,740	0,4226	Valid
2	0,790	0,4226	Valid
3	0,781	0,4226	Valid
4	0,795	0,4226	Valid
5	0,749	0,4226	Valid
6	0,802	0,4226	Valid
7	0,780	0,4226	Valid
8	0,805	0,4226	Valid
9	0,720	0,4226	Valid
10	0,843	0,4226	Valid
11	0,717	0,4226	Valid
12	0,809	0,4226	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,665	0,4226	Valid
2	0,787	0,4226	Valid
3	0,880	0,4226	Valid
4	0,877	0,4226	Valid

5	0,882	0,4226	Valid
6	0,867	0,4226	Valid
7	0,910	0,4226	Valid
8	0,802	0,4226	Valid
9	0,827	0,4226	Valid
10	0,885	0,4226	Valid

Hasil dari seluruh uji validitas dari seluruh pernyataan variabel beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan loyalitas karyawan (Y) pada tabel di atas secara keseluruhan diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Beban Kerja (X_1)	0,779	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,773	Reliabel
Loyalitas karyawan (Y)	0,786	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel beban kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan loyalitas karyawan (Y) dengan membandingkan *cronbach alpha* $>$ 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.18615957
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.120
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada kolom *asympt-sig (2-tailed)* dapat dilihat sig. sebesar 0,137 lebih besar dari 0,05. Artinya uji normalitas dapat disimpulkan data terdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	

	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.810	3.839		1.253	.221					
Beban Kerja (X1)	.652	.181	.553	3.595	.001	.774	.576	.411	.554	1.804
Kompensasi (X2)	.228	.106	.331	2.156	.040	.700	.389	.247	.554	1.804

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa beban kerja ($1,804 < 10$) dan kompensasi ($1,804 < 10$). Kemudian pada kolom *Tolerance* beban kerja ($0,554 > 0,10$) dan kompensasi ($0,554 > 0,10$) Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations				
			Beban Kerja (X1)	Kompensasi (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.643**	.745**	.073
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.707
		N	30	30	30	30
	Kompensasi (X2)	Correlation Coefficient	.643**	1.000	.686**	.033
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.866
		N	30	30	30	30
	Loyalitas Karyawan (Y)	Correlation Coefficient	.745**	.686**	1.000	.588**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.001
		N	30	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.073	.033	.588**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.707	.866	.001	.
		N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil data yang telah di olah, dapat diketahui nilai *rank spearman's rho* beban kerja $0,707 > 0,05$, kompensasi $0,866 > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.812 ^a	.660	.633	4.34418	.660	25.195	2	26	.000	1.695

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Dari *output* SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W sebesar 1,695 artinya berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 10. Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.810	3.839		1.253	.221					
Beban Kerja (X1)	.652	.181	.553	3.595	.001	.774	.576	.411	.554	1.804
Kompensasi (X2)	.228	.106	.331	2.156	.040	.700	.389	.247	.554	1.804

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,810 + 0,652X_1 + 0,228X_2 + e$$

Tabel 11. Hasil Uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.812 ^a	.660	.633	4.34418	.660	25.195	2	26	.000	1.695

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0,812. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,660 atau 66% artinya besarnya pengaruh beban kerja dan kompensasi secara simultan sebesar 66% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 24% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	950.939	2	475.469	25.195	.000 ^b
Residual	490.670	26	18.872		
Total	1441.609	28			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X1)

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya secara bersama-sama beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama maka akan meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Agustina Heryati (2016) bahwa Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang secara simultan berpengaruh signifikan.

Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 13. Hasil Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.810	3.839		1.253	.221					
Beban Kerja (X1)	.652	.181	.553	3.595	.001	.774	.576	.411	.554	1.804
Kompensasi (X2)	.228	.106	.331	2.156	.040	.700	.389	.247	.554	1.804

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Diperoleh koefisien korelasi antara beban kerja dengan loyalitas karyawan sebesar 0,576 yang menunjukkan terdapat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa beban kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan. Maka besar pengaruh beban kerja terhadap Loyalitas karyawan secara parsial adalah sebesar 33,1% [$Kd = (0,576)^2 \times 100\%$] Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Beban kerja secara parsial terhadap Loyalitas karyawan dilihat dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan Beban kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,001 < sig. 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya secara parsial beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 33,1%, dimana beban kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, adapun faktor yang memengaruhi beban kerja karyawan Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:24) diantaranya yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan tentunya didukung dengan kondisi beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kinerja setiap karyawannya agar karyawan merasa nyaman dan tidak kelelahan atau kewalahan dalam menanggung beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Marta Anugrah April (2021) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Loyalitas karyawan. Menurut Ambarwati (2014:21) bahwa Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah personal yang ada.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan

**Tabel 14. Hasil Secara Parsial
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.810	3.839		1.253	.221					
Beban Kerja (X1)	.652	.181	.553	3.595	.001	.774	.576	.411	.554	1.804
Kompensasi (X2)	.228	.106	.331	2.156	.040	.700	.389	.247	.554	1.804

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kompensasi dengan Loyalitas karyawan sebesar 0,389 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa kompensasi akan meningkatkan loyalitas karyawan. Maka besar pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan secara parsial adalah sebesar 15,1% [$Kd = (0,389)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kompensasi secara parsial terhadap Loyalitas karyawan dilihat dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan Beban kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,04 < sig. 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, dimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan sebesar 15,1% dimana kompensasi dapat membuktikan adanya pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, adapun faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut kasmir (2018:251-253) diantaranya: Pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan atau golongan. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan maka dapat diutamakan dalam pemberian kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Agustina Heryati (2016) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Loyalitas karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Menurut Kadarisman (2012:1) kompensasi merupakan apa saja yang karyawan/pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja pada Karyawan Bagian Pengiriman Paket *Driver* dan *Rider* Shopee Express di Kota Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat tinggi, artinya beban kerja karyawan bagian pengiriman paket *driver* dan *rider* selalu berusaha untuk menyelesaikan target yang diberikan perusahaan terutama pada indikator target kerja yang harus dicapai. Selanjutnya, Kompensasi memiliki kriteria baik, artinya kompensasi Karyawan Bagian Pengiriman Paket *Driver* dan *Rider* Shopee Express di Kota Tasikmalaya termasuk Baik terutama pada indikator gaji yang diterima karyawan. Dan Loyalitas Karyawan termasuk pada kriteria sangat baik, dapat bahwa Loyalitas Karyawan terutama pada indikator hubungan antar pribadi karyawan sangat Baik.

2. Beban Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya secara bersama-sama Beban Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
3. Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan Beban Kerja produk maka akan meningkatkan Loyalitas Karyawan Karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan Beban Kerja produk, maka akan menurunkan Loyalitas Karyawan.
4. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Kompensasi disini dapat membuktikan adanya pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dimana dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dalam jumlah besar atau kecil tidak berpengaruh terhadap karyawan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis sangat berterimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan berkontribusi, terutama kepada mereka yang sangat berjasa dalam menyelesaikan SKRIPSI ini, yaitu kepada:

1. Kedua Orangtua Penulis, Bapak Edi dan Ibu Imas Leli yang senantiasa selalu mendorong, mendo'akan dan berusaha memenuhi keinginan penulis sejak dalam rahim hingga saat ini, semoga mereka dilindungi oleh Allah S.W.T.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yus Darusman, Drs., M.Si. selaku Rektor Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
3. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
4. Bapak Arga Sutrisna, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
5. Bapak Barin Barlian, M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama yang sudah sabar memberikan arahan selama proses penyusunan Skripsi.
6. Ibu Nita Fauziah Oktaviani, M.M. selaku dosen Pembimbing Pendamping yang sudah sabar memberikan arahan selama proses penyusunan Skripsi.
7. Bapak H. Ari Arisman, M.M. selaku Wali Dosen Manajemen-B 2018 yang selalu mendukung dan memotivasi penulis untuk bisa menyelesaikan Usulan Penelitian ini meskipun dalam keadaan sibuk.
8. Bapak dan Ibu staf dosen Program Studi Manajemen yang sudah memberikan ilmu dari awal perkuliahan kepada penulis.
9. Risda Febrian, S.M yang sudah memberikan semangat serta dorongan untuk menyelesaikan Skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan Skripsi ini baik dalam do'a maupun perbuatan.

DAFTAR REFERENSI

- Ambarwati, D. 2014. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi Pada RSUP Dr. Kariadi Semarang)*. Skripsi pada Universitas Diponegoro. Semarang tidak diterbitkan.
- April, Anugrah Marta. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. CLC Niaga Indonesia*. Jurnal Prosding Ekonomi dan Bisnis. Vol.1. No.1. Hal 185-196. Desember 2021. Tanggerang: Universitas Buddhi Dharma.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/718/437> diakses pada 29 Juni 2022.

- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan ke 10, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heryati, Agustina. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang*. Jurnal Ecoment global. Vol.1. No.2, Hal 56-75. Agustus 2016. Palembang. UIGM Palembang. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/204/207>. diakses pada 29 Juni 2022.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo.2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1 st ed)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.