

## PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA BANK NAGARI CABANG LUBUK BASUNG

MEI SYARAH ISRIAL PUTRI<sup>1</sup>, LIZA ZULBAHRI<sup>2</sup>

Universitas Tamansiswa Padang

meisyarahisrialputri1208@gmail.com<sup>1</sup>, lizazulbahri@yahoo.com<sup>2</sup>

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah total sampling, maka sampel sebanyak 45 responden. Teknik analisis data adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi berganda  $Y = 5,221 + 0,419 X_1 + 0,615 X_2 + e$ . Hasil uji t diketahui kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung dengan nilai signifikan  $< \alpha = 0,05$ . Hasil uji F diketahui kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung dengan nilai signifikan  $< \alpha = 0,05$ . Hasil pengujian koefisien determinasi diketahui nilai *Adjusted R Square* 67,3% dan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Beban Kerja, Loyalitas Karyawan.

### A. Pendahuluan

Dalam industri perbankan yang sangat kompetitif, mempertahankan karyawan yang berkualitas dan loyal merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh setiap institusi keuangan. Loyalitas karyawan memegang peranan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, dan menjaga citra perusahaan. Faktor-faktor seperti kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, terutama di lingkungan perbankan yang dinamis dan menuntut.

Loyalitas pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti Kompensasi, Beban Kerja dan *Work-Life Balance*. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Kompensasi itu sendiri merupakan karyawan yang telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan Perusahaan harus diberi kompensasi dalam beberapa cara, baik secara finansial atau dengan cara lain Ma'ruf (2021). Menurut Ma'ruf (2021) juga menyampaikan bahwa kompensasi menjadi faktor penting dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas

Perhitungan yang tepat terhadap beban kerja penting karena berpengaruh pada produktivitas dan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Beban kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: (1) Beban Kerja Kuantitatif, yang mencerminkan jumlah pekerjaan seperti jam kerja panjang, tekanan kerja tinggi, dan tanggung jawab besar. (2) Beban Kerja Kualitatif, yang berkaitan dengan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas tanggung jawabnya. Penelitian Suryani & Pratomo (2020) menyatakan bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi loyalitas pegawai dengan dampak negatif. Namun, penelitian lain Solihin (2021) menemukan bahwa loyalitas pegawai tidak terpengaruh oleh beban kerja.

Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh tempat kerja terhadap karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap Perusahaan yaitu kompensasi dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kemudian beberapa faktor penghambat/kendala dalam menciptakan loyalitas harus diatasi dengan baik demi tercapainya target Perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi dan beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap loyalitas karyawan dan penulis juga tertarik untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya untuk meningkatkan loyalitas karyawannya.

Berikut data karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Basung.

Tabel 1. Data karyawan dan data kompensasi karyawan Bank Nagari cabang Lubuk Basung pada tahun 2023

No	Jabatan	Pendidikan			Statu s	Tunjangan dan insentif (dalam jutaan)
		SM A	D 3	S 1		
1	Pemimpin Cabang			√	PT	18-26
2	Wakil Pemimpin Cabang			√	PT	15-23
3	Pemimpin Cabang Pembantu Klas C			√	PT	13-18
4	Wakil Pemimpin Cabang Pembantu Klas C			√	PT	10-15
5	Pemimpin Seksi			√	PT	10-15
6	Pemimpin Cabang Pembantu Klas D			√	PT	8-13
7	Analisis			√	PT	7-12
8	Petugas Kredit		√		PT	3-7
9	Petugas Administrasi		√		PT	3-7
10	Teller	√			PT	2-6
11	Customer Service	√			PT	2-6
12	Satpam	√			PT	2-6

Sumber : Bank Nagari Cabang Lubuk Basung tahun 2023

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat disimpulkan bahwa Bank Nagari Cabang Lubuk Basung memberikan kompensasi yang berbeda-beda terhadap karyawannya, dapat dilihat dari tabel diatas bahwa pemberian tunjangan dan insentif yang terbesar kepada pemimpin cabang dengan *range* 18-26 juta dan paling sedikit dapat tunjangan dan insentif dengan terdapat beberapa jabatan seperti teller, *customer service*, dan satpam mendapat tunjangan dengan *range* 2-6 juta karena pemberian kompensasi terhadap karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Basung sudah ditentukan oleh manajemen Bank Nagari sendiri. Mereka memiliki kebijakan gaji yang berbeda-beda tergantung pada jabatan dan pengalaman karyawan. Gaji karyawan Bank Nagari dapat berupa upah, tunjangan, dan bonus yang diberikan berdasarkan prestasi kerja dan kualifikasi karyawan.

Bank Nagari Cabang Lubuk Basung menerapkan manajemen kompensasi yang baik kepada karyawannya supaya karyawannya dapat meningkatkan loyalitas dan kinerjanya, apalagi pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung harus memiliki tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran dan ketelitian dalam bekerja. Oleh karena itu perlu adanya strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan dalam hal ini berkaitan dengan kompensasi dan beban kerja. Bank Nagari Cabang Lubuk Basung dapat bisa meningkatkan kelayakatan karyawannya sehingga mereka dapat tetap memperoleh hasil maksimal dalam melakukan pekerjaan.

## B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk mengetahui penelitian pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung adalah metode kuantitatif, pendekatan deskriptif. Populasi dari penelitian sebesar 45 orang karyawan. Sampel yang di gunakan sebanyak 45 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kusioner, dalam bentuk skala likert yang diolah menggunakan *SPSS version 25.0 for Windows*.

### C. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan untuk mengetahui gambaran pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. Terdapat hasil jawaban dari kusioner tersebut telah dilakukan uji hipotesis.

#### 1. Uji Parsial (uji t)

**Tabel 2. Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,221	3,234		1,614	0,114
	Kompensasi (X1)	0,419	0,135	0,399	3,093	0,004
	Beban Kerja (X2)	0,615	0,163	0,488	3,784	0,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

#### a. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil nilai t tabel diketahui t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $3,093 > 1,681$  dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung.

#### b. Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil nilai t tabel diketahui t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $0,488 > 1,681$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung.

#### 2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 3. Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 <sup>a</sup>	0,687	0,673	2,359

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

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel 3 di atas diketahui besarnya pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung yang didapat sebesar 67,3% sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti *work life balance*, motivasi, pengembangan karir, dll.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3,093 > 1,681$ ) dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ , maka hasil uji t tersebut membuktikan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan Bank Nagari Cabang Lubuk Basung kepada pegawainya dapat meningkatkan

loyalitas karyawannya ke arah yang lebih baik secara positif, karena dengan adanya kompensasi maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik supaya mendapatkan kompensasi yang memuaskan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Ilham & Ahyar (2019), menemukan bahwa pemberian kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukann bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. Berdasarkan hasil uji persial (t) pada variabel beban kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Basung dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat dilihat juga dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,784 > 1,681$ ). Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. Pengaruh variabel beban kerja disebabkan oleh indikator standar pekerjaan, karena adanya faktor standar pekerjaan membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya serta kinerja karyawan. Hal ini berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Hilda (2021) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian F diketahui bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. Hal ini dikarenakan nilai signifikasi ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini dapat dilihat dari nilai  $f_{hitung}$  ( $46,189 > f_{tabel}$  ( $3,220$ ), maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) *Adjusted R Square*  $0,687$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel kompensasi dan beban kerja dalam menjelaskan variabel loyalitas karyawan sebesar  $68,7\%$  sedangkan sisanya  $31,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan dengan yang dilakukan oleh Hilda (2021). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **D. Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian dan telah melakukan tahapan uji dan analisis data maka disimpulkan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi dan beban kerja secara bersama sama berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung.

Peneliti menyarankan untuk melakukan penyesuaian kompensasi yang sesuai, dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan yang mana ini dapat mengurangi rasa loyal karyawan terhadap perusahaan apabila hal ini tidak diperhatikan.

### **Daftar Pustaka**

- Akob, M. (2016). Influence Workload, Work Ethic and Job Satisfaction toward Teacher's Performance (Study of Islamic-based School in Makasar-Indonesia). *Global Advanced Research Journals of Management and Business Studies*, 5(7), 172-177.
- Anggini Rahmadhani, &. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Pegaawai dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Pegawai Kso terminal Petikemas Koj. 352-360. doi:https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3

- AS'ad, M. (2017). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Chandra, R. &. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 671-679.
- Charli, C. O. (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Career Development, Kemampuan Kerja dan Loyalitas Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2)1095. doi:<https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.681>
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71-83. doi:<https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozaly, J dan Wibawa, F. W. (2018). Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Integra*, 31.
- Hadyati, H. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Unpat Press.
- Handoko, H. T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harini, S. S. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10), 15-22.
- Hasibuan, M. P. (2017). *Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hastutiningsih, A. T. (2019). *engaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Prosiding National Conference on Applied Business.
- Hutabarat, J. . (2017). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergoekonomi*. Media Nusa Creative.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Johari, J. F. (2018). Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job. *International Journal of*, 107-120.
- Judge, R. d. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 37. Retrieved from <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/>
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Kusumawardani, A., Yuliani, F ., & Adianti, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19. doi:<https://doi.org/10.31258/jkp.11.1.p.19-24>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *jurnal ilmiah psikologi*, 9(1),110.
- Mu'tafi, A. (2020, Desember). Pilar-pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global. *Jurnal Vol.20, No.2*.
- Prof. Dr. H. Edy. Sutrisno, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ronaldo, H. Y. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Tanjung Surabaya. 1-11. doi:<https://www.doi.org/10.37010/prop.v1i1.250>
- Runtu, J. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan Pt. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 651-652.
- Sari, R. M. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT Jenggala Keramik Bali). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 82.
- Siswanto, B. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan JBEMK*, 1(1), 36-45. Retrieved from <https://abnjournal.com/jbemk>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarno, E. &. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di SMA Ar Rahmah Putri Islamic Boarding School Malang: Bahasa Indonesia. *JURNAL MUMTAZ*, 132-149.
- Suryani, R., & Pratomo, Rahman, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 20.
- Suyitno. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif : Konsep , Prinsip, dan Operasional*. Tulungagung: Aakademia Pustaka.
- Vanchapo, S. M. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan. Namira*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media. Weissgerber.
- Wan, H. L. (2022). Employee Loyalty at the Workplace : The Impact of Japanese Style of Human. 3(1).
- Witari, B., & Heryenzus. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort. 1-7.
- Yuniawa, I. R. (2019). Pengaruh tentang pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dan dampaknya pada kinerja karyawan (studi pada CV Al-Achwan). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 12-13.
- Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2021). Impact of Employees satisfaction in Employee loyalty ,Retention and Organizational performance **IMPACT OF EMPLOYEES SATISFACTION IN EMPLOYEE**. 50-51.