

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri bisnis sekarang mengalami peningkatan intensitas persaingan antar kompetitor, sehingga banyak yang merasa terdorong untuk berlomba-lomba meraih hasil yang optimal guna meraih tujuan dan target perusahaan. Adanya perkembangan dan transformasi digital dengan kecepatan tinggi dan kompleksitas yang meningkat menyebabkan persaingan bisnis semakin sengit serta meluas tanpa batas wilayah. Persaingan yang semakin sengit di dunia bisnis karena tidak adanya batas wilayah perdagangan saat ini membuat perusahaan harus mampu untuk terus berinovasi dalam menghadapi persaingan yang semakin meluas. Tanpa adanya upaya yang tepat dalam penanganannya, perusahaan yang tidak stabil dan tidak mampu menghadapi perubahan yang sangat cepat ini cenderung berisiko kalah saing dari kompetitor (Koroh et al., 2023).

Suatu perusahaan memerlukan sumber daya yang berkualitas untuk menunjang operasional agar dapat berjalan secara optimal. Sumber daya manusia menjadi salah satunya yang berpartisipasi besar demi keberlangsungan perusahaan. Andini dan Siregar (2024) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang memiliki nilai mampu menawarkan pengaruh yang besar terhadap kemajuan atau kesuksesan suatu perusahaan. Kesadaran perusahaan akan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat di era sekarang

ini sangat dibutuhkan. Pengelolaan SDM yang optimal akan memunculkan kualitas kerja yang memuaskan, sehingga akan tercipta peluang keberhasilan suatu perusahaan serta loyalitas dari karyawan.

Menurut Situmorang (2020) karyawan yang loyal adalah individu yang memiliki keinginan dalam berkolaborasi yang artinya memiliki kesanggupan untuk berkorban demi kepentingan perusahaan dengan mengesampingkan keinginan pribadi dalam setiap pekerjaannya. Karyawan yang berkualitas dan loyal memegang peran yang krusial dalam keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan. Loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan tentu menjadi asset yang berharga bagi keberlangsungan perusahaan. Loyalitas dapat disebut sebagai rasa setia seseorang yang tidak hanya dalam bentuk fisik, tapi juga rasa setia yang berbentuk non fisik, seperti pemberian pandangan dan perhatian. Sejatinya, memiliki karyawan yang loyal merupakan hal mutlak yang dibutuhkan perusahaan guna menunjang keberhasilan perusahaan (Zunaidi et al., 2023).

Wahyuningrum et al. (2024) mengatakan, loyalitas merupakan suatu cara karyawan memberikan tenaga, pemikiran, dan waktu mereka pada pekerjaannya guna memenuhi sasaran perusahaan. Karyawan dengan loyalitas yang kuat dapat ditunjukkan melalui sikapnya terhadap kepatuhan, komitmen terhadap pekerjaannya, kesetiaan dan kejujuran. Loyalitas yang tinggi dari karyawan dapat meningkatkan operasional perusahaan. Loyalitas kerja itu sendiri dapat ditunjukkan dari rasa senang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa senang dengan tugasnya akan menunjukkan fokus,

pemikiran, dan kemampuan yang lebih tinggi pada tugas mereka. Loyalitas seperti ini dapat terbentuk apabila perusahaan memberikan dorongan yang memadai melalui keperluan fisik maupun non-fisik karyawan yang terpenuhi. Jika keperluan itu terpenuhi, maka mereka cenderung lebih memberikan tanggung jawab serta perhatian terhadap pekerjaannya dan mereka akan bersedia bekerja dengan baik, sehingga dapat memberikan peningkatan dalam pekerjaannya.

CV. Duta Jaya Makmur merupakan perusahaan yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi produk kecantikan dan perawatan diri. Perusahaan terus menetapkan target pertumbuhan dan berkomitmen untuk menjadi lebih unggul. Pencapaian target dan komitmen perusahaan sangat ditentukan oleh optimalisasi tenaga kerja, yang menjadi faktor krusial bagi keberhasilan organisasi.

Meskipun sudah beroperasi cukup lama, CV. Duta Jaya Makmur masih menghadapi tantangan terkait stabilitas tenaga kerja. Selama 3 tahun terakhir ini, perusahaan masih mengalami fenomena keluar-masuknya karyawan pada perusahaan. Fluktuasi ini mengindikasikan adanya pergerakan karyawan, baik yang meninggalkan maupun yang bergabung pada perusahaan. Sehubungan dengan informasi pergantian karyawan di CV. Duta Jaya Makmur selama 3 tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data *Turnover* Karyawan CV. Duta Jaya Makmur

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat <i>Turnover</i>
		Masuk	Keluar		
2022	37	8	3	42	7,5%
2023	42	11	7	46	15,9%
2024	46	13	6	53	12,1%

Sumber: CV. Duta Jaya Makmur (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, tingkat pergantian karyawan CV. Duta Jaya Makmur dalam 3 tahun terakhir dapat dikatakan fluktuatif. Puncak tertinggi terdapat pada tahun 2023 dimana tingkat presentase meningkat hingga 15,9%. Menurut Putra dan Utama (dalam Tampubolon et al., 2020) tingkat *turnover* karyawan yang masih dianggap wajar dalam sebuah perusahaan berada pada kisaran 10%. Apabila melebihi batas tersebut, maka kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai situasi yang cukup mengkhawatirkan bagi perusahaan.

Selain dilihat melalui data pergantian karyawan, ditemukan fenomena lain terkait loyalitas karyawan pada perusahaan. Karyawan dapat dikatakan loyal terhadap perusahaan ketika karyawan tersebut mampu menjalankan peraturan yang ada di perusahaan (Yasmine dan Wijaya, 2024). Setelah wawancara dilaksanakan, didapati hasil bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang sudah diberlakukan oleh perusahaan. Tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan tergolong cukup tinggi dan menunjukkan pola yang berulang dari tahun ke tahun. Kondisi tersebut menimbulkan tantangan bagi perusahaan, khususnya dalam mengatur kembali pendistribusian tugas dan tenaga kerja agar kegiatan operasional perusahaan

konstan bergerak optimal. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan ini tidak hanya dapat memicu penurunan produktivitas tapi juga memberatkan karyawan yang harus menanggung tugas tambahan. Rincian data tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan CV. Duta Jaya Makmur

Tahun		2022	2023	2024
Jumlah Karyawan		42	46	53
Jumlah Hari Kerja		292	287	286
Ketidakhadiran	Sakit	314	360	449
	Izin	142	199	259
	Alpha	59	88	141
Total Ketidakhadiran		515	647	849
Persentase Ketidakhadiran		4,1%	4,9%	5,6%
Total Keterlambatan		1.349	1.650	1.940
Persentase Keterlambatan		11%	12,4%	12,7%

Sumber: CV. Duta Jaya Makmur (Data diolah)

Tabel di atas merupakan informasi absensi karyawan, persentase keterlambatan menjadi lebih tinggi pada tahun 2023 dan 2024, dibandingkan pada tahun 2022. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan masih kerap melakukan keterlambatan selama 3 tahun terakhir ini. Keterlambatan yang terjadi secara berulang dapat mengganggu efisiensi operasional dan mencerminkan kurangnya tanggung jawab terhadap waktu kerja (Alayda dan Subariyanti, 2025).

Hidayat et al., (2022) dalam penelitiannya mengatakan, bila peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan masih diacuhkan atau kerap dilanggar oleh karyawan, membuktikan bahwa tingkat loyalitas karyawan masih cukup rendah. Karyawan yang loyalitasnya rendah akan cenderung melakukan

pekerjaannya dengan tidak cukup bertanggung jawab. Sebaliknya, apabila mereka mempunyai loyalitas yang tinggi, maka akan bersemangat dan bertanggungjawab dalam mengerjakan tugasnya, serta selalu berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal (Pratama dan Saputro, 2024).

Faktor yang mempengaruhi rendahnya loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur salah satunya disebabkan oleh beban kerja yang dipikul karyawan. Beban kerja perlu ditangani dengan efektif oleh perusahaan guna mencegah dampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu untuk mempertimbangkan besaran tugas yang didelegasikan kepada karyawan guna menjaga stabilitas performa yang, serta untuk menentukan bahwa setiap aktivitas perusahaan bisa terealisasi dengan maksimal (Saputra et al., 2024). Beban kerja merupakan sekumpulan ekspektasi kinerja yang harus direalisasikan karyawan, yang mencakup upaya, aktivitas, maupun capaian kinerja yang dihasilkan (Syafii dan Burhan, 2024).

Menurut Al Khatami dan Emmywati (2025) beban kerja dapat dikatakan sebagai aspek penting dalam lingkungan kerja yang mempunyai dampak besar terhadap performa sekaligus kesejahteraan karyawan. Beban kerja bukan hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan, tapi juga meliputi tingkat kompleksitas pekerjaan, tekanan waktu yang dihadapi, serta kapasitas individu dalam menyelesaikan tanggung jawab tersebut.

Beban kerja dapat muncul ketika karyawan harus menyelesaikan tugas dalam jumlah yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau harus menghadapi pekerjaan yang dianggap melebihi kemampuan yang dimiliki. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan fisik atau mental pada karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh pada besaran rasa puas mereka dan menurunkan kinerjanya. Apabila beban kerja yang diberikan melampaui standar yang wajar secara terus-menerus akan menimbulkan dampak pada produktivitas karyawan, serta dapat mengurangi loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena merasa tidak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja (Syafii dan Burhan, 2024).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan CV. Duta Jaya Makmur, diketahui bahwa saat ini perusahaan memiliki jumlah karyawan yang terbatas dan mereka menyebutkan bahwa jumlah tugas atau aktivitas kerja yang harus dilakukan karyawan cukup tinggi. Kondisi ini menjadi semakin parah karena rendahnya tingkat kehadiran yang menyebabkan pembagian pekerjaan menjadi tidak seimbang. Tugas yang seharusnya dikerjakan secara bersama akhirnya dibebankan kepada karyawan yang hadir. Hal ini membuat mereka harus menangani pekerjaan tambahan di luar tanggung jawab utama, sehingga tekanan dan intensitas kerja meningkat. Berikut adalah tabel data produksi CV. Duta Jaya Mamur.

Table 1.3 Target dan Realisasi Produksi CV. Duta Jaya Makmur

Tahun	Target Produksi (unit)	Realisasi Produksi (unit)	Persentase Tercapai
2022	5.781.600	5.087.808	88%
2023	6.371.400	5.989.116	94%
2024	7.550.400	7.625.904	101%

Sumber: CV. Duta Jaya Makmur

Berdasarkan informasi tersebut, bisa dilihat bahwa pada tahun 2022 dan 2023 karyawan belum dapat memenuhi target produksi yang ditetapkan. Meskipun lembur sering dilakukan sebagai upaya untuk mengejar target tersebut, realisasi produksi tetap belum mencapai hasil yang diharapkan. Sementara itu pada tahun 2024, karyawan berhasil menggapai sasaran produksi yang sudah diputuskan oleh perusahaan. Pada realisasinya karyawan bisa melampaui target dengan capaian 101% atau melampaui target sebesar 1%. Pencapaian yang melebihi target ini menunjukkan adanya peningkatan beban kerja, karena keberhasilan tersebut diperoleh melalui intensitas kerja yang lebih tinggi dan lembur yang semakin sering dilakukan. Munculnya lembur ini mengakibatkan beban kerja tiap karyawan meningkat, baik secara fisik maupun mental. Selain itu, karyawan harus bekerja melampaui jam kerja normal yang telah ditetapkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan produksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pencapaian target tersebut memiliki konsekuensi terhadap kesejahteraan dan kelelahan kerja pada karyawan. Berikut data lembur karyawan CV. Duta Jaya Makmur periode 2022-2024.

Tabel 1.4 Data Lembur Karyawan CV. Duta Jaya Makmur

Bulan	Tahun 2022		Tahun 2023		2024	
	Jumlah Karyawan Lembur	Jumlah Jam Lembur (Jam)	Jumlah Karyawan Lembur	Jumlah Jam Lembur (Jam)	Jumlah Karyawan Lembur	Jumlah Jam Lembur (Jam)
Januari	29	570	29	711	35	1.543
Februari	22	580	25	583	30	911
Maret	26	555	28	801	23	1.517
April	17	668	22	387	22	958
Mei	22	595	26	702	36	866
Juni	20	620	24	416	34	704
Juli	19	630	30	1.021	27	1.890
Agustus	18	640	27	1.035	35	987
September	24	530	25	612	36	573
Oktober	25	565	26	857	34	1.388
November	23	599	24	548	31	1.787
Desember	21	608	25	1.187	35	1.987
Jumlah	266	6.840	311	8.860	394	15.111
Rata-Rata		570		738,3		1.259,3

Sumber: CV. Duta Jaya Makmur

Berdasarkan data tersebut ditemukan jumlah jam lembur dalam 3 tahun terakhir mengalami peningkatan dalam jumlah total jam lembur. pada tahun 2024 jumlah jam lembur mencapai 15.111 jam, yang mana jumlah jam lembur tersebut menjadi yang paling besar dalam periode 3 tahun terakhir ini. Kondisi ini menunjukkan adanya beban kerja yang semakin tinggi tiap tahunnya.

Meningkatnya jam lembur menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan semakin berat dan distribusi tugas tidak berjalan seimbang. Berkurangnya tenaga kerja aktif, baik akibat ketidakhadiran maupun adanya karyawan yang keluar membuat jumlah pekerja yang menangani tugas

menjadi lebih sedikit. Kondisi ini memaksa karyawan yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu kerja yang lebih panjang. Situasi tersebut kemudian menimbulkan kelelahan, tidak hanya dari sisi fisik, tetapi juga mental, karena pekerjaan harus tetap diselesaikan meskipun telah melewati jam kerja normal.

Jumlah jam lembur yang tinggi menjadi indikator bahwa beban kerja telah melampaui kapasitas kerja yang ideal. Jika keadaan ini terus dibiarkan tanpa adanya penyesuaian, baik dengan menyeimbangkan kembali distribusi tugas maupun penambahan jumlah tenaga kerja, maka situasi tersebut berpotensi menimbulkan masalah yang lebih serius. Beban kerja yang tinggi memerlukan perhatian dari perusahaan untuk memperhatikan kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tugas yang dibebankan. Kemampuan karyawan seharusnya seimbang dengan pekerjaan yang dilakukan, karena jika terjadi ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas yang dimiliki karyawan akan menimbulkan potensi pengurangan loyalitas karyawan (Irma et al., 2022).

Selain beban kerja, loyalitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi menjadi wujud timbal balik atas loyalitas dan kontribusi karyawan terhadap kelangsungan hidup perusahaan (Alzen, 2022). Menurut Indriasari dan Yuniar (2024) kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi bukan hanya berupa gaji pokok, tetapi juga meliputi tunjangan, bonus, insentif, serta wujud apresiasi lain yang diberikan

sebagai balasan atas kinerja karyawan. Pemberian kompensasi ini menjadi faktor penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan dikarenakan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Kompensasi yakni balasan yang diserahkan kepada karyawan karena usaha dan waktu yang diberikan dalam memenuhi tujuan perusahaan. Manajemen kompensasi yang baik akan mewariskan profit bagi perusahaan, karena karyawan merasa dihargai. Sebaliknya, jika manajemen kompensasi tidak cukup baik, dapat berdampak buruk pada perusahaan (Febriana dan Kustini, 2022).

Pemberian kompensasi yang layak akan meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan, sehingga keberlangsungan hidup perusahaan akan lebih terjaga. Kompensasi yang dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan yang dapat memacu produktivitas dan semangat kerja karyawan. Kompensasi juga menjadi faktor yang penting dalam membentuk beban kerja karyawan, dengan terpenuhinya kompensasi dari perusahaan dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Indriasari dan Yuniar, 2024).

Dampak positif akan dirasakan perusahaan jika kompensasi dikelola dengan baik. Sebaliknya, jika manajemen kompensasi buruk dapat menimbulkan efek yang negatif terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan hubungan timbal balik antara kesejahteraan karyawan dengan kesuksesan perusahaan (Febriana dan Kustini, 2022). Ketika kompensasi yang disediakan

dirasa adil bagi karyawan, sehingga akan menumbuhkan perasaan dihargai. Perasaan tersebut dapat mendorong loyalitas yang ada pada diri karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. Duta Jaya Makmur yang dilakukan peneliti di CV. Duta Jaya Makmur, diketahui terdapat adanya indikasi permasalahan kompensasi. Dari hasil wawancara yang dilakukan, gaji yang diterima oleh karyawan masih di bawah standard UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang telah ditetapkan. Selain itu, karyawan yang bekerja melebihi jam kerja harian tidak menerima kompensasi lembur. Penyelesaian tugas yang melewati batas jam kerja harian tidak diberikan upah lembur. Kondisi ini bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 35 Tahun 2021 yang mengatur bahwa setiap pekerjaan yang melebihi waktu kerja wajib diberikan upah lembur. Ketidaksesuaian tersebut bisa memunculkan rasa kurang puas dan menurunkan semangat bekerja, yang dalam jangka panjang berpotensi mengurangi loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Kompensasi menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Satu di antara siasat dalam menumbuhkan loyalitas karyawan yaitu melewati pemberian kompensasi yang setimpal dengan hasil kinerja mereka. Agar karyawan tetap bertahan di perusahaan, perusahaan harus menyediakan kompensasi yang memadai, termasuk kesejahteraan dan tunjangan pelengkap (Agmasari dan Septyarini, 2023). Adanya kompensasi yang memadai akan menciptakan semangat kerja, sehingga akan merasa makmur berada di perusahaan dan loyal bekerja di perusahaan tersebut.

Sejatinya penelitian yang memeriksa hubungan variabel beban kerja, kompensasi dan loyalitas karyawan sudah banyak dilakukan. Namun tampaknya masih ditemukan celah penelitian yang ditemukan pada penelitian yang ada, inkonsistensi hasil terkait peran beban kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Beberapa riset mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan (Saputra et al., 2024; Wardani dan Indriati, 2023), sementara penelitian lainnya menyatakan bahwa beban kerja memberikan dampak positif terhadap loyalitas karyawan (Irma et al., 2022). Berbagai penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dan loyalitas karyawan menunjukkan temuan yang tidak selalu konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Agmasari dan Septyarini (2023); Alayda dan Subariyanti (2025); serta Kertiyasa dan Irbayuni, (2022) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, sementara itu studi yang dilakukan oleh Riyanti et al. (2023) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, dukungan empiris lebih banyak menekankan pada sektor ritel, logistik, atau jasa, sementara pada sektor industri kosmetik masih relatif terbatas. Adanya temuan kesenjangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk melengkapi kesenjangan penelitian dengan menganalisis secara lebih mendalam terkait hubungan antara beban kerja, kompensasi, dan loyalitas karyawan.

Perusahaan saat ini menghadapi tantangan besar terkait loyalitas karyawan yang belum optimal, disertai kelemahan dalam aspek kompensasi dan tingginya beban kerja menunjukkan perlunya perusahaan untuk melakukan

evaluasi dan analisis secara lebih mendalam. Perusahaan perlu memahami hubungan antara kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan, untuk dapat merumuskan regulasi pengelolaan SDM yang lebih berdaya guna, sehingga mampu mempertahankan tenaga kerja berkualitas dan melahirkan atmosfer kerja yang lebih konsisten.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat karakteristik industri kosmetik dihadapkan pada persaingan yang semakin kompetitif dan dinamis, di mana kualitas modal manusia yang bermutu berperan krusial dalam menjaga konsistensi produksi, inovasi, serta kepuasan pelanggan. Selain itu, terbatasnya kajian akademik yang secara khusus membahas hubungan kompensasi, beban kerja, dan loyalitas karyawan di sektor ini menjadikan penelitian ini relevan untuk memberikan kontribusi empiris serta menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, tentang permasalahan beban kerja dan kompensasi pada loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan CV. Duta Jaya Makmur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka didapatkan rumusan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka didapatkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV. Duta Jaya Makmur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk penelitian yang lebih mendalam terkait dengan pembahasan permasalahan dan objek penelitian yang sejenis.

2. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang pendidikan, serta dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan perbandingan bagi penelitian serupa di masa mendatang, sekaligus dijadikan referensi di Perpustakaan Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

3. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan terkait hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, serta dapat memberikan pandangan tambahan dalam menentukan kebijakan yang dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan di perusahaan.