

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI KARYAWAN, DAN BEBAN KERJA KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CV. WETECE LOGAM KABUPATEN TEGAL**

# SKRIPSI

Oleh:

**Drian Miqdad Alamsyah**

**NPM: 4120600289**

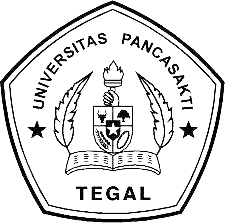
Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal Tahun**

**2024**



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI KARYAWAN, DAN BEBAN KERJA KARYAWAN **TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CV. WETECE LOGAM KABUPATEN TEGAL**

# SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Drian Miqdad Alamsyah**

**NPM: 4120600289**

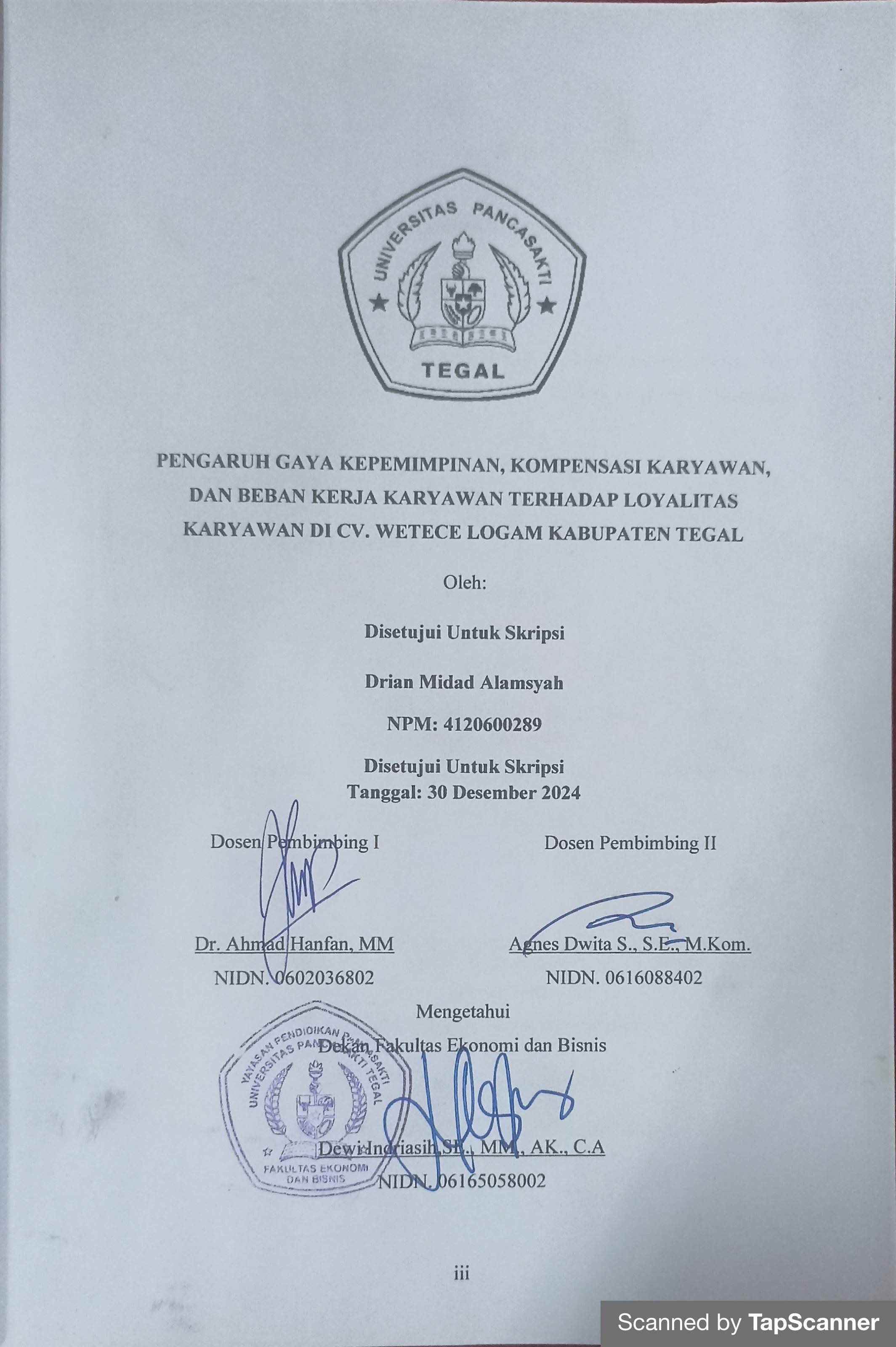
Diajukan Kepada :

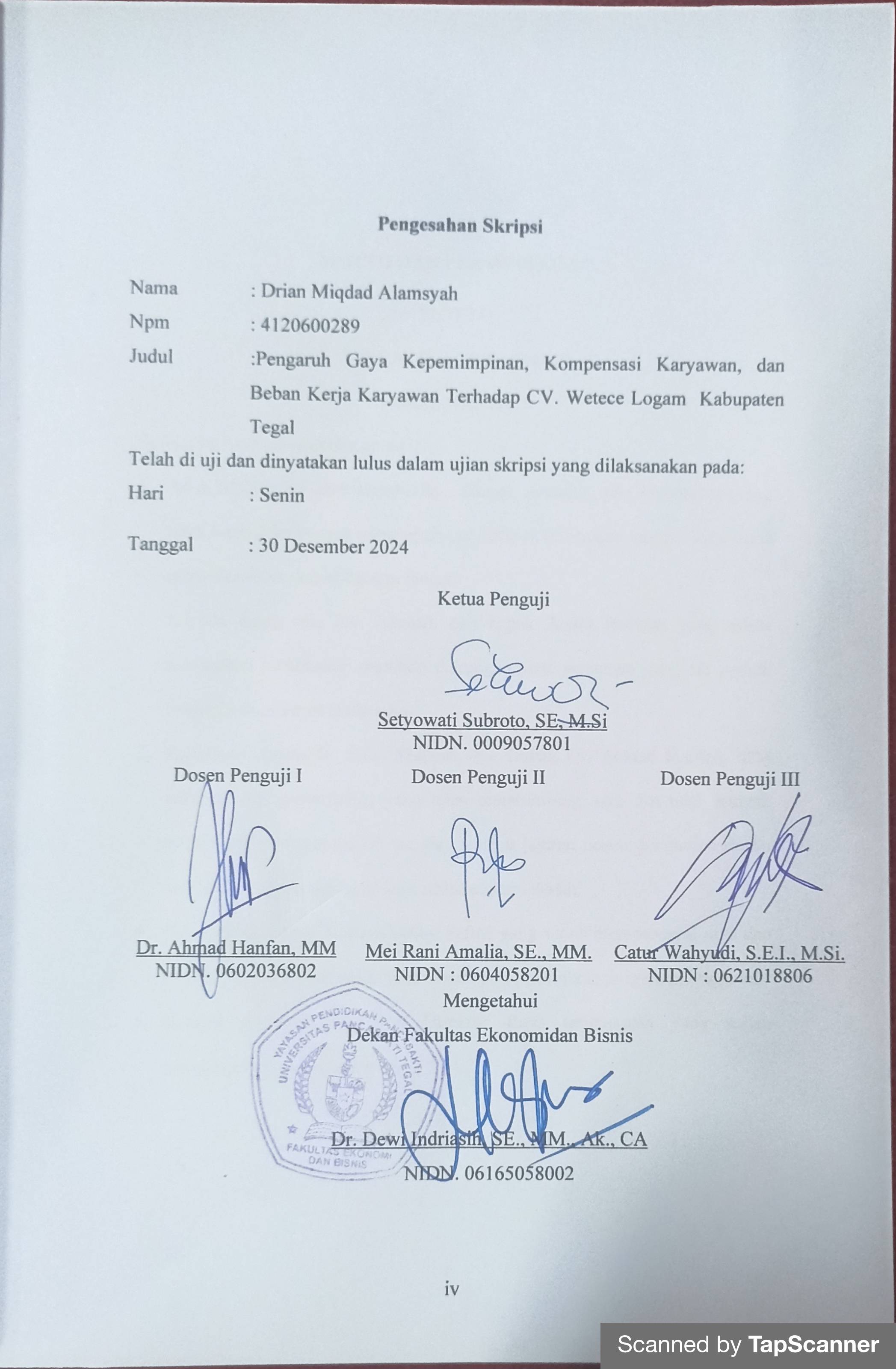
**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal Tahun**

**2024**

****



# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

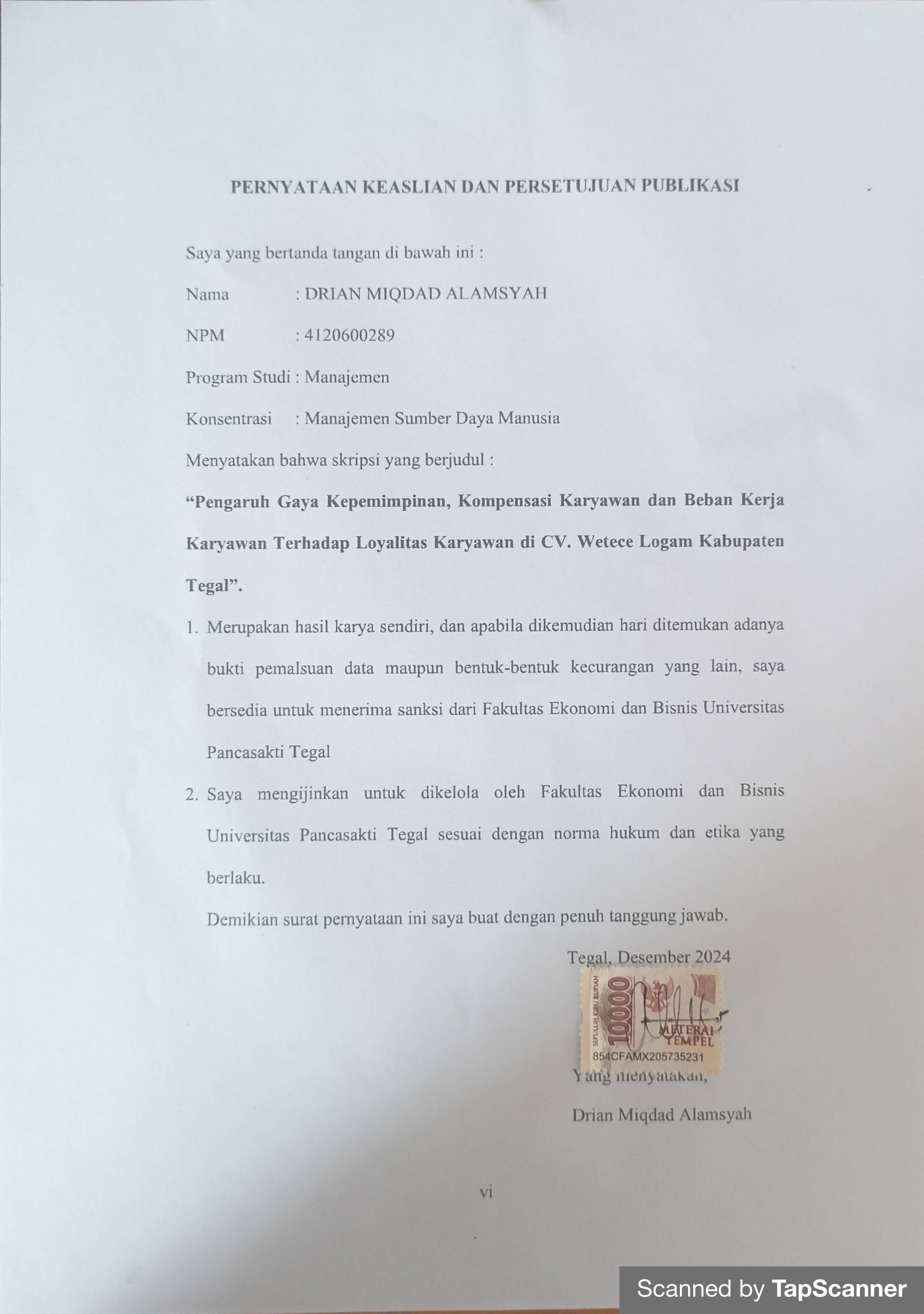
**MOTTO**

***“Miskin, Kaya Bahagianya***

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat, petunjuk, dan kemudahan yang tiada henti selama saya menempuh pendidikan, sehinggan saat ini saya dapat menyelesaikan skripsi dengan lancer.
2. Kepada orang tua, ibu Tuniasih dan bapak Abdul Rokhim yang selalu menasehati mendoakan memberi dukungan serta semangat yang tak pernah hentinya demi kesuksesan saya.
3. Ibu Agnes Dwita S., S.E., M.Kom. dan Bapak Dr. Ahmad Hanfan, MM selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya dan telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan seluruh jajaran dosen pengampu dosen universitas pancasakti tegal saya ucapkan termakasih.
4. Kepada kakak saya Tunisya Febby Safitri yang sudah mempercayai saya dan memberikan motivasi untuk bisa menempuh pendidikan perguruan tinggi ini.
5. Kepada teman-teman Calon Direktur Boys terimakasih yang sudah mendukung dalam hal apapun.



# ABSTRAK

**Drian Miqdad Alamsyah, NPM. 4120600289. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Karywan dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal.**

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal, 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal, 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal, 4) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi karyawan, dan beban kerja karyawan secara simultan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan jumlah sampel 35 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *regresi linear* bergandadan analisis koefesien determinasi.

Kesimpulan penelitian ini adalah : 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. 2) Kompensasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi 0,043 < 0,05. 3) Beban kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi 0,038 < 0,05. 4) Gaya kepemimpinan, kompensasi karyawan dan beban kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Karyawan dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal.**

# *ABSTRACT*

*Drian Miqdad Alamsyah, NPM. 4120600289. The Influence of Leadership Style, Employee Compensation and Employee Workload on Employee Loyalty at CV. Wetece Logam, Tegal Regency.*

*The objectives of this study are: 1) To determine the influence of leadership style on employee loyalty at CV. Wetece Logam, Tegal Regency, 2) To determine the influence of employee compensation on employee loyalty at CV. Wetece Logam, Tegal Regency, 3) To determine the influence of employee workload on employee loyalty at CV. Wetece Logam, Tegal Regency, 4) To determine the influence of leadership style, employee compensation, and employee workload simultaneously on employee loyalty at CV. Wetece Logam, Tegal Regency.*

*The population in this study were employees of CV. Wetece Logam, Tegal Regency. The data collection technique used in this study used a questionnaire, with a sample size of 35 employees. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis and determination coefficient analysis.*

*The conclusion of this study is: 1) Leadership style has a positive and significant effect on employee loyalty at CV. Wetece Logam Tegal Regency. This is proven by obtaining a significance value of 0.000 <0.05. 2) Employee compensation has a positive and significant effect on employee loyalty CV. Wetece Logam Tegal Regency. This is proven by obtaining a significance value of 0.043 <0.05. 3) Employee workload has a positive and significant effect on employee loyalty CV. Wetece Logam Tegal Regency. This is proven by obtaining a significance value of 0.038 <0.05. 4) Leadership style, employee compensation and employee workload simultaneously have a significant effect on employee loyalty at CV. Wetece Logam Tegal Regency. This is proven by obtaining a significance value of 0.000 <0.05.*

*Keywords: The Influence of Leadership Style, Employee Compensation and Employee Workload on Employee Loyalty CV. Wetece Logam Tegal Regency.*

# KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Karyawan, dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat pada Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dewi Indriasih., MM., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ekonomi Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancaskti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan, MM selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran, dan motivasi kepada peneliti.
4. Agnes Dwita S., S.E., M.Kom. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu membimbing dan memotivasi peneliti.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, Desember 2024

Drian Miqdad Alamsyah

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL ii](#_Toc184742662)

[HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING iii](#_Toc184742664)

[HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI SKRIPSI iv](#_Toc184742666)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN v](#_Toc184742667)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi](#_Toc184742668)

[ABSTRAK vii](#_Toc184742669)

[*ABSTRACT* viii](#_Toc184742670)

[KATA PENGANTAR ix](#_Toc184742671)

[DAFTAR ISI xi](#_Toc184742672)

[DAFTAR TABEL xiii](#_Toc184742673)

[DAFTAR GAMBAR xv](#_Toc184742674)

[DAFTAR LAMPIRAN xvi](#_Toc184742675)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc184742676)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc184742677)

[B. Rumusan masalah 8](#_Toc184742678)

[C. Tujuan Penelitian 8](#_Toc184742679)

[D. Manfaat Penelitian 9](#_Toc184742680)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11](#_Toc184742681)

[A. Landasan Teori 11](#_Toc184742682)

[B. Studi Penelitian Terdahulu 32](#_Toc184742683)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 39](#_Toc184742684)

[D. Hipotesis 43](#_Toc184742685)

[BAB III METODE PENELITIAN 44](#_Toc184742686)

[A. Jenis Penelitian 44](#_Toc184742687)

[B. Populasi Dan Sampel 45](#_Toc184742688)

[C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel 46](#_Toc184742689)

[D. Metode Pengumpulan Data 49](#_Toc184742692)

[E. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian 51](#_Toc184742693)

[F. Metode Analisis Data 53](#_Toc184742694)

[1. *Method of Successive Interval* (MSI) 53](#_Toc184742695)

[2. Pengujian Asumsi Klasik 54](#_Toc184742696)

[3. Analisis Regresi Linier Berganda 58](#_Toc184742697)

[4. Uji Hipotesis 59](#_Toc184742698)

[5. Analisis Koefisien Determinasi (R²) 66](#_Toc184742699)

[BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 68](#_Toc184742700)

[A. Gambaran Umum 68](#_Toc184742701)

[B. Pengujian Instrumen Penenlitian 72](#_Toc184742702)

[C. Analisis Data 80](#_Toc184742703)

[D. Pembahasan 91](#_Toc184742704)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 100](#_Toc184742705)

[A. Kesimpulan 100](#_Toc184742707)

[B. Saran 100](#_Toc184742708)

[DAFTAR PUSTAKA 103](#_Toc184742709)

[LAMPIRAN 106](#_Toc184742710)

# DAFTAR TABEL

**Tabel**  **Halaman**

1. Data Keluar Masuk Karyawan CV Wetece Logam Kabupaten Tegal 5

2. Penelitian Terdahulu 34

3. Data Karyawan CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal 44

4. Operasional Variabel 47

5. Skala Linkert Pengukuran Variabel Dependen dan Independen 49

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin............................................69
2. Deskripsi Responden Menurut Usia..................................................................70
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..................................70
4. Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan............................................................72
5. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan..........................................................73
6. Hasil Uji Validitas Kompensasi Karyawan.......................................................73
7. Hasil Uji Validitas Beban Kerja Karyawan.......................................................73
8. Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan...................................................75
9. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan.................................................76
10. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Karyawan..............................................77
11. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja Karyawan.............................................77
12. Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov.................................................................80
13. Uji Multikolinearitas.........................................................................................81
14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda............................................................83
15. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).................................................................85
16. Hasil Uji Signifikansi Simultan (F)...................................................................87
17. Hasil Uji Koefisien Determinasi.......................................................................88

# DAFTAR GAMBAR

**Gambar** **Halaman**

1**.** Kerangka Pemikiran Konseptual 41

2. Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis Penelitian 61

3. Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F 65

1. Struktur CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal................................................68
2. Hasil produk perusahaan...................................................................................69
3. P-PLOT Hasil Uji Normalitas...........................................................................79
4. Hasil Uji Heterokedastisitas..............................................................................82

# DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran** **Halaman**

[1 Lembar kuesioner 105](#_Toc184604222)

[2 Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Loyalitas Karyawan 112](#_Toc184604223)

[3 Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan 113](#_Toc184604224)

[4 Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Kompensasi Karyawan 112](#_Toc184604225)

[5 Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Beban Kerja Karyawan 115](#_Toc184604226)

[6 Output Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Loyalitas (Y) 116](#_Toc184604227)

[7 Output Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 118](#_Toc184604228)

[8 Output Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kompensasi Karyawan(X2) 120](#_Toc184604229)

[9 Output Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Beban KerjaKaryawan (X3) 122](#_Toc184604230)

[10 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y) 124](#_Toc184604231)

[11 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 125](#_Toc184604232)

[12 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Karyawan (X2) 126](#_Toc184604233)

[13 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja Karyawan (X3) 127](#_Toc184604234)

[14 Data Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan 128](#_Toc184604235)

[15 Data Penelitian Variabel Kompensasi Karyawan 130](#_Toc184604236)

[16 Data Penelitian Variabel Beban Kerja Karyawan 132](#_Toc184604237)

17 Data Penelitian Variabel Loyalitas Karyawan................................................134

18 Pengolahan Data Interval (MSI) Gaya Kepemimpinan..................................136

19 Pengolahan Data Interval (MSI) Kompensasi Karyawan...............................137

20 Pengolahan Data Interval (MSI) Beban Kerja Karyawan...............................138

21 Pengolahan Data Interval (MSI) Loyalitas Karyawan....................................139

22 Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas............................................140

23 Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Multikolonieritas..................................141

24 Output SPSS Uji Asumsi Klasik Uji Heterokedastisitas.................................142

25 Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda.............................................143

26 Surat Penelitian...............................................................................................144

# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, kemajuan teknologi dan informasi memberikan hal positif bagi suatu negara khususnya Indonesia. Dalam menghadapi perkembangan dunia lembaga atau organisasi dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Perkembangan yang semakin ketat menyebabkan suatu lembaga organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan sumber daya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. oleh karena pentinnya peran manusia dalam kompetisi yang baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda organisasi, suatu organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pelayanan jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki oleh organisasi (Bangun, 2012:4).

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan bersifat teknis ataupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam

mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Dalam pernyataan tersebut dapat di simpulkan bahwa karyawan adalah salah satu aset penting dalam organisasi karena yang berperan dalam praktek perencanaan dan aktivasi suatu organisasi tersebut, dan berhak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja mulai dari pengembangan kompetensi sampai dengan keselamatan dan kesehatan agar para karyawan bisa bekerja dengan kinerja yang baik. (Serdamayanti, 2017:4)

Pada dasarnya, loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk sebuah kepentingan perusahaan. Menurut Haryati (2016) loyalitas adalah setia terhadap sesuatu dengan penuh rasa cinta, sehingga dengan begitu tidak mengharapkan imbalan apapun dalam melakukan suatu hal untuk orang lain atau perusahaan tempat dimana dia meletakkan loyalitasnya. Karena dengan tingginya loyalitas yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh tempat kerja terhadap karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan lingkungan yang ada disekitar karyawan tersebut. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja selanjutnya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting karena pemimpinlah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan, yang juga merupakan tugas yang menantang karena memerlukan pemahaman terhadap berbagai perilaku bawahan yang beragam. Bawahan dipengaruhi dengan cara yang membuat mereka memberikan pengabdian dan partisipasi yang efektif dan efisien kepada organisasi. Dalam kata lain, keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi bergantung pada kualitas gaya kepemimpinan. Menurut Octaviana (2020) gaya kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Beberapa orang dalam kelompok itu akan memimpin, bagian terbesar akan mengikuti. Sebenarnya, kebanyakan orang menginginkan seseorang untuk menentukan apa yang harus diperbuat dan bagaimana membuatnya.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah kompensasi karyawan. Kompensasi karyawan juga merupakan faktor penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Kompensasi karyawan yang memadai akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem imbalan yang efektif harus didukung oleh metode yang logis yang memastikan bahwa individu digaji atau diberi kompensasi sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi karyawan merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Program-program kompensasi karyawan juga memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan karena membantu dalam menjaga keberlangsungan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

Selain kepemimpinan dan kompensasi karyawan, beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Beban kerja karyawan yang dihadapi oleh karyawan juga dapat memengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi. Beban kerja karyawan merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat bahwa pekerjaan manusia melibatkan aspek mental dan fisik, setiap individu memiliki tingkat pembebanan yang bervariasi. Menurut Budiasa (2021:30) menyatakan bahwa beban kerja karyawan adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang logam khususnya di pembuatan aksesoris brangkas dan powder coating atau pengecatan. Dimana dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi logam dan powder coating atau pengecatan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah yang berkaitan tentang loyalitas karyawan. Fenomena yang terjadi di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal adalah loyalitas karyawan yang tergolong rendah. Berdasarkan hasil observasi rendahnya loyalitas karyawan ditunjukan dengan tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*Turn Over*) yang fluktuatif. Berikut ini adalah data keluar masuk karyawan (*Turn Over*) CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal tahun 2023.

**Tabel 1**

**Data** **Keluar** **Masuk** **Karyawan** (***Turn*** ***Over***) **CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal Pada Tahun 2023**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Masuk karyawan | Keluar karyawan | Jumlah karyawan |
| 1 | Januari | 3 | 2 | 36 |
| 2 | Februari | 2 | 1 | 37 |
| 3 | Maret | 4 | 3 | 38 |
| 4 | April | 2 | 2 | 38 |
| 5 | Mei | 3 | 1 | 40 |
| 6 | Juni | 2 | 2 | 40 |
| 7 | Juli | 3 | 3 | 40 |
| 8 | Agustus | 3 | 2 | 41 |
| 9 | September | 2 | 4 | 39 |
| 10 | Oktober | 3 | 1 | 41 |
| 11 | November | 2 | 3 | 40 |
| 12 | Desember | 4 | 3 | 41 |

Sumber dari CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal

Berdasarkan tabel 1 tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*) untuk meningkatkan loyalitas masih rendah dapat dilihat dari bulan Januari sampai Desember tahun 2023 adanya karyawan yang keluar masuk dengan data fluktuatif yang disebabkan oleh gaji yang belum sesuai standar atau masih di bawah UMR, dan kerja yang tidak sesuai jam yang sudah di tentukan contohnya lembur berlebihan yang membuat beban kerja meningkat. Hal ini sangat tidak baik bagi loyalitas karyawan CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal yang bisa mengakibatkan rendahnya loyalitas karyawan. CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal

Selain itu, ada juga fenomena mengenai variable gaya kepemimpinan yang menyebabkan rendahnya Loyalitas Karyawan CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal hal ini dikarenakan karyawan bekerja dengan pengawasan yang lebih extra, tidak melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan kurangnya interaksi, komunikasi serta kurangnya keterbukaan antar pemimpin dengan karyawan. Kepemimpinanan yang diterapkan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal yaitu kepemimpinan otoriter yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat sehingga karyawan tersebut akan bekerja tidak sepenuh hati atau bisa dikatakan loyalitasnya menjadi rendah pada CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal.

Selain itu, ada juga fenomena mengenai variable kompensasi karyawan yang menyebabkan rendahnya Loyalitas Karyawan CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal. Kompensasi tidak hanya penting dalam mendorong seseorang untuk menjadi karyawan, tetapi juga dalam mempengaruhi etos kerja. Dengan seperti itu, setiap perusahaan harus dapat menentukan kompensasi yang paling tepat untuk lebih efektif dan efisien mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan belum maksimal dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan salah satunya belum memberikan gaji sesuai dengan sesuai dengan UMR (upah minimum regional) untuk para karyawannya. CV. Wetece logam Kabupaten Tegal juga kurangnya pemberikan upah pada saat jam kerja tambahan atau lembur dan insentif bagi karyawan yang bekerja dengan baik.

Selain itu, ada juga fenomena mengenai variable beban kerja karyawan yang menyebabkan rendahnya Loyalitas Karyawan adalah beban kerja yang dirasakan berlebihan yang kerap dialami oleh karyawan bahwa mereka sering dihadapkan pada pekerjaan yang melampaui kemampuaaannya, sehingga pekerjaan yang harusnya dikerjakan karyawan lain demi mengejar tenggat waktu atau menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, justru karyawan yang dominan lebih rajin malah semakin dibebani banyak kerjaan dan mengalami kelebihan beban kerja, hal itu tidak diimbangi dengan pemberian insentif yang sesuai, sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasaan kerja pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi karyawan, dan Beban Kerja karyawan Terhadap Loyaloitas Karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal****”.**

## Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal?
2. Apakah kompensasi karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal?
3. Apakah beban kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi karyawan, dan beban kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang sudah diuraikan diatas, tujuan penelitaian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi karyawan, dan beban kerja karyawan secara simultan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal.

## Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
2. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan untuk pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi suatu acuan untuk mengembangkan suatu masukan, penelitian ini bisa menabah wawasan, referensi, dan kepustakaan. yang diharapkan dari mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan yang lebih kompetitif dalam mengetahui obyek yang lebih banyak lagi dan bermaanfaat.
4. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna. Sebagai suatu acuan dalam CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal dalam mengevaluasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi karyawan dan beban kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga diharapkan dapat lebih meningkatkan loyalitas karyawan pada CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal dimasa yang akan datang.

# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

## Landasan Teori

1. **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal masih sangat rendah di karenakan tingkat turnover karyawan yang tinggi dengan masa kerja yang tidak lama. Loyalitas karyawan sangat penting bagi kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan. Karyawan yang loyal akan berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

1. **Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas merupakan keadaan yang membuat pegawai menjadi terikat oleh aktivitas-aktivitasnya dan menimbulkan rasa yakin untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatanya di sebuah organisasi. (Kasmir, 2016:206) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan Dimana tempatnya bekerja. Loyalitas adalah bentuk kesetiaan tercermin dari kesediaan karyawan secara sadar, tekad kuat dan kesanggupan menjaga dan membela organisasi diwujudkan pada sikap dan tingkah laku dalam bertugas untuk mencapai tujuan organisasi (Purnamasari & Ketut, 2019). Loyalitas menurut (Citra & Fahmi, 2019) dapat dimaknai juga sebagai sikap mental karyawan yang akan tetap bertahan meskipun Perusahaan tersebut maju atau mundur.

Beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan bentuk kesetiaan dan sikap mental karyawan yang tercermin dengan kesediaan karyawan secara sadar, tekad kuat, dan kesanggupan dalam membela Perusahaan tempatnya bekerja. karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan memberikan pengaruh yaitu meningkatkan hasil, mengurangi perpindahan dan kemangkiran, meningkatkan semangat kerja karyawan, mengurangi keluhan, mempermudah usaha penarikan karyawan, dan mempertahankan dan memelihara sikap karyawan yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkngannya (L.Gunawwan dan S. Kempa, 2016).

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Faktor rasional, berkaitan dengan hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
2. Faktor emosional, berkaitan dengan perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
3. Faktor kepribadian, berkaitan dengan sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.
4. **Dimensi dan indikator Loyalitas Karyawan**

Menurut Saydam (2017:37) menyebutkan empat indikator yang terdapat pada loyalitas karyawan, diantaranya :

1. Ketaatan dan kepatuhan

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

1. Tanggung jawab

Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

1. Rasa Memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

1. Kesukaan Dengan Pekerjaan

Sebagai manusia, karyawan pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

1. **Aspek-aspek Loyalitas Karyawan**

Terdapat beberapa aspek yang digunakan dalam mengukur loyalitas karyawan dalam bekerja, salah satunya Menurut Chaerudin (2020:48) yaitu :

1. Sikap tanggung jawab pada organisasi

Karyawan yang memiliki sikap loyal pada perusahaan maka mereka secara otomastis akan bertanggung jawab dan berhatihati dalam melakukan tugas-tugasnya, serta bernai mengembangkan inovasi untuk kepentingan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

1. Sikap taat pada peraturan

Ketaatan karyawan pada peraturan akan timbul dari kesadaraan setiap individu, karena setiap karyawan yang loyal pada perusahaan akan memahami peraturan yang disusun untuk memperlancar jalannya sistem kerja. Jika peraturan tidak dijalankan maka karyawan tersebut akan merasa takut terhadap sanksi yang akan diterima.

1. Rasa untuk memiliki

Karyawan yang bersikap saling memiliki terhadap perusahaan akan menimbulkan sikap untuk saling menjaga dan bertanggung jawab pada instansi, sehingga akan tecapainya tujuan perusahaan.

1. Kemauan untuk saling bekerja sama

Jika karyawan tidak segan untuk melakukan segala pekerjaan dengan saling bekerja sama antar karyawan atau antar tim maka mampu mewujudkan impian perusahaan.

1. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan hubungan antar individu yang baik terhadap karyawan lain dan pimpinannya. Hubungan antar pribadi dapat meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari yang berkaitan dengan pekerjaan maupun tidak.

1. Sikap mencintai terhadap tugas

Cinta pada pekerjaan sama dengan memiliki rasa loyalitas tinggi pada pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaan dapat menghadapi permasalahan yang timbul dengan bijaksana.

1. **Gaya Kepemimpinan**
2. **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut Jims Collins (2001) menggambarkan gaya kepemimpinan sebagai kombinasi antara kerendahan hati pribadi dan kehendak professional yang kuat. Pemimpin yang hebat focus pada tujuan organisasi dari pada mencari pujian pribadi

Dalam suatu organisasi, faktor gaya kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efesien.

Gaya kepemimpinan adalah proses memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dan bagaimana melaksanakan tugas itu, memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Citra & Fahmi, 2019).

Menurut Manullang (2001:141) gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai Proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa masing-masing definisi berbeda menurut sudut pandang penulisnya, namun demikian ada kesamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan, yakni mengandung makna mempengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki. Jadi, yang dimaksud dengan kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau/kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efesien.

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya gaya kepemimpinan dipimpin. Gaya kepemimpinan ditimbulkan oleh beberapa faktor, (Zubaidah, 2009:64) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya kepemimpinan adalah: factor biologis atau keturunan, faktor religius atau agama, faktor kekuatan (*power*), faktor sosial ekonomi, dan faktor profesional.

1. Faktor biologis atau keturunan, seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia keturunan dari seorang pemimpin. Di dalam kehidupan kerajaan atau kesultanan, seorang menjadi raja atau sultan karena ia seorang anak dari raja atau sultan sebelumnya.
2. Faktor religius atau agama, seseorang menjadi pemimpin karena dianggap seorang ahli atau paham dalam bidang agama. Ia di anggap mengetahui banyak tantangan masalah-masalah keagamaan.
3. Faktor kekuatan (*power*), seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia adalah orang yang paling kuat di antara sesamanya, sehingga semua perintahnya akan dituruti pada organisasi-organisasi kejahatan biasanya mereka memilih pemimpin karena faktor kekuatan.
4. Faktor sosial ekonomi, dalam kehidupan masyarakat tradisional di daerah pedesaan misalnya, orang terkaya sering dianggap sebagai orang yang terpandang. Oleh karena itu, orang terkaya di desa biasanya menjadi pemimpin di desa tersebut.
5. Faktor professional, salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dan harus dipertimbangkan dalam kepemimpinan dewasa ini adalah faktor keprofesionalan, misalnya seseorang dianggap sebagai ahli, maka dapat dipilih sebagai pemimpin
6. **Dimensi dan Indikator gaya kepemimpinan**

Menurut Fahmi (2017:20) ada beberapa dimensi dalam memahami tentang gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Stabilitas emosi, yaitu reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka buruk terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
2. Hubungan manusia, yaitu mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.
3. Motivasi pribadi, yaitu keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.
4. Kemampuan komunikasi, yaitu mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.
5. **Fungsi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Safaria (2004:41) sifat-sifat tertentu efektif di dalam situasi tertentu, dan ada pula sifat-sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi. Artinya, walaupun sifat-sifat tertentu penting untuk dimiliki oleh seorang pemimpin, namun sifat-sifat itu sendiri tidak bisa mendorong seorang pemimpin sukses dalam mengelola organisasi, sebab masih ada faktor-faktor lain yang turut mendorong kesuksesan seorang pemimpin, yaitu:

1. Fungsi intruksi Komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunitaor merupakan penentu kebijakan agar keputusan dilakukan secara efektif dan mampu momotivasi orang lain untuk mengikuti perintah. Fungsi intruksi.
2. Fungsi konsultasi Komunikasi dua arah, dimana penetapan keputusan pemimpin perlu mempertimbangkan kepada pegawainya untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) sehingga keputusan yang diambil akan lebih mudah mendapatkan dukungan. Fungsi konsultasi.
3. Fungsi partisipasi Pemimpin harus berusaha mengaktifkan keikutsertaan pegawainya baik dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bertindak bebas tetapi lebih terarah dalam kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
4. Fungsi delegasi Memberikan limpahan wewenang atau menetapkan keputusan baik dalam konteks persetujuan ataupun tidak dari pimpinan. Sedangkan orang yang di percaya penerima delegasi diyakini merupakan tangan kanan pimpinan.
5. Fungsi pengendalian Kepemimpinan yang efektif drhingga mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah untuk tercapainya tujuan bersama
6. **Kompensasi karyawan**
   1. **Pengertian Kompensasi karyawan**

Menurut Hasibuan, (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaanpekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut (Marwansyah 2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial atau non-finansial, yang diberikan secara adil dan sesuai kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi atau jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut pandangan beberapa ahli yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas penggunaan tenaga kerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta dalam bentuk finansial atau non-finansial, yang dianggap adil dan pantas.

* 1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi karyawan**

Menurut Hasibuan, (2014:118) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan kerja, jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
3. Serikat buruh/organisasi perusahaan, apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas kerja karyawan, jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenag-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.
6. Biaya hidup, apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.
7. Posisi jabatan karyawan, karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
9. Kondisi perekonomian nasional, apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).
10. Jenis dan sifat pekerjaan, kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelititan untuk mengerjakannya tetapi, jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.
11. **Dimensi dan Indikator Kompensasi karyawan**

Menurut Suparyadi (2015:272) dimensi dan indicator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji, adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdi di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdi (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.
2. Upah, adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarannya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang di hasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau *overtime*.
3. Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.
4. Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi resiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu, seperti petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain.
5. **Tujuan Kompensasi karyawan**

Menurut Hasibuan (2017:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

1. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

1. Pengadaan efektif

Jika program kompensassi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

1. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bahawannya.

1. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.

1. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

1. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsenterasi pada pekerjaannya.

1. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

1. **Beban Kerja karyawan**
2. **Pengertian Beban Kerja karyawan**

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Budiasa, 2021:30).

Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar (Budiasa, 2021:30).Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (Budiasa, 2021:30).

1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja karyawan**

Menurut Budiasa (2021:32) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Tekanan waktu *(Time pressure)*

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

1. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

1. Ambiguitas peran dan konflik peran *(Role ambiguity dan role conflict)*

*Role* ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

1. Kebisingan

dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performa. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

1. Informasi yang berlebihan *(Information overload)*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin komplek informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

1. Suhu ekstrem atau panas berlebih *(Temperature extremes or heat overload)*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

1. Tindakan berulang *(Repetitive action)*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

1. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

1. **Dimensi dan Indikator Beban Kerja karyawan**

Menurut Budiasa (2021:35) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

1. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

1. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

1. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

1. **Manfaat Pengukuran Beban Kerja karyawan**

Menurut Cain (dalam Roslina, 2022:101) pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. mengenai alasan utama dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Bahwa pengukuran beban kerja dilakukan untuk memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni:

1. Penataan/penyempurnaan struktur organisasi
2. Penilaian prestasi kerja baik jabatan maupun unit
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelem-bagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan structural
6. Menyusun kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
7. Menyusun rencana mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
8. Program promosi pegawai
9. Pemberian Reward and punishment terhadap unit atau pejabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat
11. Materi penetapan kebijakan pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

## Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dasar dalam melakukan penelitian, sehinga memperkaya teori-teori yang di gunakan untuk mengkaji penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunkan sesuai topik penelitian penulis, antara lain sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Marwanto & Hasyim (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex). Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara (Metaflex).

Penelitian yang dilakukan oleh Citra & Fahmi (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV dan kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.

Penelitian yang dilakukan oleh Febria et al (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian ini adalah menunjukan bahwa pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil lain menunjukan bahwa pengaruh kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan pengembangan karir pun secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh R. Suryani & Rahman (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi karyawan, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. Motivasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan serta Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Cosmoproft indokarya Banjarnegara.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriana & Kustini (2022) yang berjudul Dampak Kompensasi karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berkontribusi terhadap loyalitas karyawan, sedangkan beban kerja tidak berkontribusi terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Nur Alam et al (2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi karyawan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Pismatama, sedangkan pada kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Pismatama.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Perintis Perkasa Medan. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Begitu pula dengan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Putro (2021) yang berjudul Pengangaruh Beban kerja karyawan, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT UNICHARM INDOESIA. Hasil penelitian ini adalah beban kerja, kompleksitas tugas, kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Saepudin et al (2022) yang berjudul Penggolongan Generasi sebagai Pemoderasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Beban Kerja karyawan terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil ini adalah penggolongan generasi sebagai pemoderasi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penggolongan generasi sebagai pemoderasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan juga memberikan pengaruh yang siginfikan. Akan tetapi penggolongan generasi sebagai pemoderasi beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 2

Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penelitian | Judul Penelitian | Alat Analisis Data | Persamaan | Perbedaan |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Aji Eko Marwanto Dan Wachid Hasyim (2023) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)  <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA> | Analisis regresi linier berganda | Persamaan  dalam penelitin ini adalah menggunakan variabel independent gaya kepemimpinan dan variabel dependen loyalitas karyawan. | Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen motivasi, lingkungan kerja. |
| 2 | Lola Melino Citra Dan Muhammad Fahmi (2019) | Pengaruh gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan  <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> | Analisis regresi linier berganda | Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan dan variabel dependen loyalitas karyawan. | Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan motivasi kerja. |
| 3 | Windi Octaviana Febrian, Muhammad Azis Firdaus, Asti Marlina (2020) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan  <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index> | Analisis regresi berganda | Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen Gaya kepemimpinan dan variabel dependen loyalitas karyawan. | Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen pengembangan karir. |
| 4 | Ratna Suryani, S.Psi., M.Si Dan Rudi Pratomo Rahman (2020) | Pengaruh Motivasi, Kompensasi karyawan, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara  <https://tambara.e-journal.id/medikonis/article/view/13> | Analisis regresi linier berganda | Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen kompensasi karyawan variabel dependen loyalitas karyawan. | Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variable independen motivasi dan beban kerja. |
| 5 | Arifa Febriana Dan Kustini Kustini (2022) | Dampak Kompensasi karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera  <https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/519> | Analisis regresi linier berganda | Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen kompensasi karyawan dan variabel dependen loyalitas karyawan. | Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen beban kerja. |
| 6 | Putri Nur Alam, Razi Jaya Mita, Yuli Yana, Vicky F Sanjaya (2020) | Pengaruh Kompensasi karyawan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama  <https://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/1025> | Analisis regresi linear berganda | Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen kompensasi karyawan dan variabel dependen loyalitas karyawan. | Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan beban kerja. |
| 7 | Junaidi Hasan (2021) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Perintis Perkasa Medan  <https://www.lpbe.org/index.php/lpbe/article/view/56> | Analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi | Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen beban kerja karyawan dan variabel dependen loyalitas karyawan. | Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. |
| 8 | Wahyu Katon Prabowo Putro (2021) | Pengaruh Beban Kerja karyawan, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan  Pt Unicharm Indonesia  <https://bion.thejurnals.com/index.php/bion/article/view/3> | Analisis regresi linear berganda | Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independent beban kerja karyawan dan variabel dependen loyalitas karyawan. | Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variable independent kompleksitas tugas, kepemimpinan dan budaya kerja. |
| 9 | Denden Saepudin, Sugito Dan Jayadi (2022) | Penggolongan Generasi Sebagai Pemoderasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Beban Kerja karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan  <https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/master/article/view/440> | Analisis regresi linier berganda | Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen beban kerja karyawan dan variabel dependen loyalitas karyawan. | Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen lingkungan kerja dan kepemimpinan. |
| 10 | Yasmin Prasiwi Irma A, Bowo Santoso, Endang Iriyanti (2022) | Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya  <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i2.878> | Analisis regresi linier berganda | Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen beban kerja karyawan dan variabel dependen loyalitas karyawan. | Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel independen motivasi |

Sumber: Data Peneliti 2024

## Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran Menurut Sugiyono (2017:95) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. **Keterkaitan antara variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Fahmi (2017:122) Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan sangat memengaruhi loyalitas karyawan di mana

jika situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah diajak bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa nyaman.

1. **Keterkaitan antara variable Kompensasi** **Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Siagin (2005:26) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas. Mengenai pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, disarankan kepada pihak perusahaan agar dalam pengukuran pemberian kompensasi dapat juga dilihat dari prestasi karyawan, dan dapat juga menambahkan bentuk kompensasi seperti perlindungan pribadi dalam bentuk dana pensiun, pembayaran pada saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan dan cuti, serta peningkatan gaji untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Kompensasi dapat memiiki pengaruh yang sangat penting terhadap Loyalitas Karyawan. Ketika seseorang mengalami ketidakpuasan dalam kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, kemampuan mereka untuk melakukan tugas dengan efektif dan efisien dapat menurun.

1. **Keterkaitan antara variabel Beban Kerja Karyawan** **Terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil penelitian yang dikemukakan oleh Andayani (2019) Beban kerja yang disematkan dengan tepat berpeluang memiliki keberhasilan lebih tinggi. Bila semakin berat beban kerja yang diterima dan tidak sesuai dengan kemampuan maka kesempatan mereka untuk menyukai pekerjaan dan mengembangkan kemampuan bekerja mereka akan menurun dan mempengaruhi loyalitas karyawan, karena tidak ada dorongan dan kepercayaan yang kuat dari perusahaan

Beban kerja memiliki keterikatan antara beban kerja dan loyalitas karyawan sangat penting untuk diperhatikan dalam manajemen SDM. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan penurunan loyalitas, sementara beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan loyalitas karyawan.

1. **Keterkaitan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Karyawan** **Dan Beban Kerja Karyawan** **Terhadap Loyalitas Karyawan**

Peningkatan loyalitas karyawan merupakan faktor kunci bagi pengembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari loyalitas karyawan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari orangorang yang tidak bertanggung jawab. Dengan kepemimpinan yang baik serta di dukung pemberian kompensasi yang adil dan beban kerja yang tidak berlebihan merupakan dorongan penting bagi pekerja untuk dapat meningkatkan loyalitasnya. (Hasibuan, 2017:370)

Kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja saling terkait dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Kepemimpinan yang baik menciptakan hubungan yang mendukung dan menginspirasi karyawan, kompensasi yang adil memberikan rasa dihargai dan keadilan, sedangkan beban kerja yang seimbang memastikan karyawan tidak merasa tertekan atau bosan. Ketiga variabel ini, jika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian pada hubungan antar variabel di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran konseptual penelitian ini sebagai berikut:

|  |
| --- |
| Gaya Kepemimpinan (X1)  **H1**  Kempensasi Karyawan (X2)  Loyalitas Karyawan (Y)  **H2**    **H3**  Beban Kerja Karyawan (X3)  **H4** |

Gambar 1 Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan:

: Garis Simultan

: Garis Parsial

## Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal.

H2: Kompensasi karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal.

H3: Beban Kerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal.

H4: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi karyawan, dan Beban Kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal.

# BAB III METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017:16) Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian ini untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi karyawan, dan beban kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan di Cv. Wetece Logam Kabupaten Tegal

## Populasi Dan Sampel

1. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2017: 126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan CV. Wetece logam Kabupaten Tegal berdasarkan, data jumlah karyawan di CV. Wetece logam Kabupaten Tegal pada tahun 2023 berjumlah 35 orang (Data dari CV. Wetece logam Kabupaten Tegal 2023).

Tabel 3

Data Karyawan CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Bagian** | **Jumlah** |
| 1 | Adminitrasi | 1 |
| 2 | Peleburan | 3 |
| 3 | Pengemalan Barang | 2 |
| 4 | Pembubutan | 3 |
| 5 | Pengamplasan | 7 |
| 6 | Pendempulan | 6 |
| 7 | Pewarnaan | 2 |
| 8 | Finishing | 3 |
| 9 | Pengemasan | 5 |
| 10 | Pengiriman | 2 |
|  | **Jumlah Total** | 35 |

*Sumber: CV Wetece Logam Kabupaten Tegal (2023)*

1. **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2017:85). Teknik pengambilan sampel dari populasi penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dengan kriteria semua popolasi di jadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 35.

## Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

## Definisi Konseptual

Definisi konseptual dibagi dua jenis yaitu

1. **Variabel Dependen atau variabel Terikat(Y)**

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2013:39).

1. **Loyalitas karyawan**

Loyalitas karyawan adalah ikatan atau komitmen karyawan terhadap perusahaan yang dihasilkan dari peningkatan kepuasan dari hasil proses penilaian internal, dan dimana tingkat harapan karyawan sama atau melebihi peningkatan kepuasan tersebut (Arisandi, 2012:2)

1. **Variabel Indenpenden atau variabel Bebas(X)**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat (Sugiono, 2013:39).

1. **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah Orang-orang yang menentukan tujuan motivasi dan tindakan kepada orang lain. Pimpinan adalah orang yang memimpin atau pemimpin dapat bersifat resmi formal dan tidak resmi non formal. (Usman, 2010:282)

1. **Kompensasi** **Karyawan**

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Program-program kompensasi juga memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan karena membantu dalam menjaga keberlangsungan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi (Handoko, 2014:155)

1. **Beban Kerja** **Karyawan**

Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa, 2021:30)

## Oprasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, sehingga lebih mudah untuk dimasukkan ke dalam indikator-indikator yang dapat mengukur variabel-variabel tersebut. Secara umum, identifikasi atribut dan indeks serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No Item Pernyataan** | **Skala** | **Sumber** |
| Loyalitas karyawan  (Y) | Ketaatan dan kepatuhan | 1. Loyal dan taat | 1 | Likert | Saydam (2017:37) |
| 2. Sadar akan sanksi | 2 |
| Tanggung jawab | 1. Tanggung jawab | 3 |
| 2. Hati-hati | 4 |
| 3. Inovasi | 5 |
| Rasa memiliki | 1. Rasa ikut memiliki | 6 |
| 2. Loyal | 7 |
| Kesukaan dengan pekerjaan | 1. Mengalami masa jenuh | 8 |
| 2. Loyal | 9 |
| 3. Mencintai pekerjaan | 10 |
| Gaya Kepemimpinan  (X1) | Stabilitas emosi | 1. Reaksi individu | 1 | Likert | (Fahmi, 2017:20) |
| 2. Dapat diprediksi | 2 |
| Hubungan manusia | 1. Proses interaksi | 3,4 |
| Motivasi pribadi | 1. Keinginan menjadi pemimpin | 5,6 |
| 2. Memotivasi diri sendiri | 7, 8 |
| Kemampuan komunikasi | 1. Kemampuan berkomunikasi | 9, 10 |
| Kompensasi karyawan  (X2) | Gaji | 1. Balas jasa | 1, 2 | Likert | (Suparyadi, 2015,272) |
| 2. Tanggung jawab | 3 |
| 3. Lama mengabdi | 4 |
| Upah | 1. Jam kerja | 5 |
| 2. Target | 6 |
| 3. Kerja Lembur (*over time*) | 7 |
| Tunjangan | 1. Imbalan atas pengorbananya | 8 |
| Insentif | 1. Imbalan melebihi standar | 9 |
| 2. Resiko tinggi | 10 |
| Beban Kerja karyawan (X3) | Target yang harus dicapai | 1. Besarnya target | 1, 2 | Likert | (Budiasa 2021:35) |
| 2. Sesuai jangka waktu | 3 |
| Kondisi pekerjaan | 1. Mengambil keputusan | 4, 5 |
| 2. Kejadian tak terduga | 6, 7 |
| Penggunaan waktu kerja | 1. Waktu kerja | 8, 9 |
| Standar pekerjaan | 1. Kerja sesuai target | 10 |

## Metode Pengumpulan Data

1. **Kuesioner**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh karyawan CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 5

Skala Likert Pengukuran Variabel Independen (X1, X2, X3, Y)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Jawaban** | **Bobot** |
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (ST) | 4 |
| 3 | Ragu-Ragu (RG) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat tidak setuju (STS) | 1 |

Angka 5 (lima) sangat setuju menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 1 (satu) sangat tidak setuju menunjukkan tanggapan yang bersifat negatif.

## Teknik Pengujian Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**

Uji validitas adalah digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel untuk *degree of freedom* (df= n-2) = 30-2 = 28, dan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%) adalah 0,361. Penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item total correlation.* Suatu item butir pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung > 0,361, sebaliknya jika r hitung < 0,361 maka pertanyaan tersebut tidak valid. Menurut Ghozali, (2018:51) uji validitas menggunakan teknik korelasi pearson produk moment dirumuskan sebagai berikut:



rxy =



|  |  |
| --- | --- |
| Keterangan: |  |
|  | : Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y |
|  | : Jumlah perkalian antara variabel x dan variabe y |
|  | : Jumlah dari kuadrat nilai variabel x |
|  | : Jumlah dari kuadrat nilai variabel y |
| ( | : Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan |
| ( | : Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan |
| N | : Jumlah sampel |

1. **Uji Reliabilitas**

|  |  |
| --- | --- |
| Keterangan | : |
| R | : Reliabilitas Instrumen |
| K | : banyaknya jumlah butir soal |
|  | : jumlah varian butir |
|  | : varian total |

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji statistic *Cronbach alpha* (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Apabila *alpha* mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpecaya. Menurut Ghozali (2018:45) pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach alpha coefficient* menggunakan bantuan program *SPSS*, rumus yang digunakan sebagai berikut :

## Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Peneliti menggunakan alat analisis statistika yang didukung dengan *sofware SPSS*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

### *Method of Successive Interval* (MSI)

Dalam penelitian ini, data ditransformasikan dari hasil ordinal ke interval dengan memakai Metode Suksesif Interval (MSI). Berikut prosedur untuk mengubah data skala ordinal menjadi interval (Sugiyono, 2019:25) yaitu:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditemukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).
7. Tentukan nilai skala dengan menggunkan rumus:



Keterangan :

*Density at Lower Limit* : Kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* : Kepadatan batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah di bawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah di bawah batas bawah.

### Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik penting untuk dilakukan sebagai pengujian layak tidaknya model regresi antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini dianggap baik apabila memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

1. Uji Nomalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel penganggu atau residu, variabel penganggu atau residu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini melanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat nomalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

1. Analisis Statistik

Analsis grafik tidak cukup untuk untuk melakukan uji normalitas, maka dari itu dibutuhkan analisis statistik digunakan untuk melengkapi pengujian tersebut. Uji statistik dapat dilihat menggunakan nilai kurtosis atau skewness. Rumus nilai z statistic yang dipakai pada skewness yaitu:

Z*skewness* = skewness



Sedangkan rumus nilai z kurtosis yaitu:

Z*kurtosis* = kurtosis



1. Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variable- variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara indiviual variabel-variabel *independent* banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependent.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel *independent.* Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independent tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel *independent*
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel *independent* menjadi variabel *dependent* (terikat) dan diregres terhadap variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF=1/*tolerance*). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai *tolerance* = 0.10 sama dengan tingkat kolinieritas 0.95. walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independent mana sajakah yang saling berkorelasi.
4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, diantaranya dengan melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi  Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Dasar analisis heteroskedastisitas sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik  titik yang ada membentuk polatertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasi telah terjadi heteroskedastisitas).
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:96) analisis regresi linier berganda dalah analisis regresi sederhana yang mengembangkan juga meliliki sebuah alat penelitian yang sama berupa alat yang digunakan untuk menganalisis permintaan dimasa yang akan datang dan pada masa lampau terdapat variabel bebas dan variabel terkait.

Dalam penelitian ini menggunakan kebih dari satu variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan(X1), Kompensasi karyawan (X2), Beban Kerja karyawan (X3), dan variabel dependent yaitu Loyalitas Karyawan (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda menggunakan SPSS. maka rumus persamaan regresi pada penelitian ini yaitu:

**Y = a + β1X1 + β2X2 + β3X3 + e**

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini

adalah Y pada saat variabel independent adalah 0 (X1,

X2, dan X3 = 0)

b1 = Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan

b2 = Koefisien regresi Kompensasi karyawan

b3 = Koefisien regresi Beban Kerja karyawan

X1 = Variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan

X2 = Variabel independent yaitu Kompensasi karyawan

X3 = Variabel independent yaitu Beban Kerja karyawan

e = Error

### Uji Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan, jadi bentuk hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. **Uji t (parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikasi variasi hubungan antara variabel independent dan dependent, apakah variabel independent yaitu beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2018:98). Uji t digunakan untuk menguji signifikasi variasi hubungan antara variabel independent dan dependent, apakah variabel independent yaitu beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan kelelahan kerja benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2018:98). Formula Hipotesis

Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

1. Menentukan formulasi hipotesis
2. Formula Hipotesis 1

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β1 = 0, | Tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal |
| Ha : β1 ≠ 0 | Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal |

1. Formula Hipotesis 2

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β2 = 0, | Tidak ada pengaruh signifikan kompensasi karyawan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal |
| Ha : β2 ≠ 0 | Ada pengaruh signifikan kompensasi karyawan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal |

1. Formula Hipotesis 3

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β3 = 0, | Artinya beban kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal |
| Ha : β3 ≠ 0 | Artinya beban kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal |

1. Menentukan Taraf Signifikan (α)

Dalam menentukan tingkat signifikansi koefisien korelasi, yaitu memakai uji-t dua pihak oleh tingkat signifikan 95% (α=0,05).

1. Kriteria Pengujian Hipotesis

H0 diterima jika = -t α/2 ≤ t ≤ t α/2

H0 ditolak jika = t > α/2 atau t < -t α/2

1. Menghitung Nilai t Hitung

Adapun untuk menguji signifikan menggunakan rumus sebagai berikut:

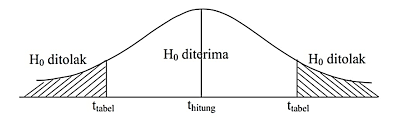
thitung = 

Keterangan:

bi = Koefisien regresi

sbi = *Staandart Error*

1. Kesimpulan



Gambar 2

Kurva Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis Penelitian

Dengan menggunakan tingkat keyakinan alpha (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara thitung dengan ttabel, maka:

1. Jika thitung ≤ ttabel atau thitung ≥ ttabel maka H0 di tolak dan H1 diterima atau nilai sig < 0,05
2. Jika ttabel ≤ thitung ≤ ttabel maka H0 di terima dan H1 di tolak atau nilai sig > 0,05

Cara pengujian parsial terhadap variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan dari masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu 0,05 (5%) maka secara parsial variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
3. **Uji Simultan (Uji F)**

Uji F untuk mengetahui ketiga variabel idependen(Kepemimpinan, Kompensasi dan Beban Kerja) secara bersamaan atau secara simultan yang akan mempengaruhi variabel dependen atau (Loyalitas Karyawan). Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukan apakah semua variabel independent yang dimasukan memiliki pengaruh secara Bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model (*goodnessof fit*) dalam pengambilan keputusan tingkat signifikan adalah 0,05 (5%).

1. Formula Hipotesis

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| H0 = β1, β2, β3 = 0, | Tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi karyawan, dan beban kerja karyawan secara simultan terhadap loyalitas karyawan CV. Wetece Logam Kabupaten Tegal |  |
| Ha = β1. Β2, β3 ≠ 0, | Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi karyawan, dan beban kerja karyawan secara simultan terhadap loyalitas CV. Wetece logam Kabupaten Tegal. |  |

1. Kriteria Pengujian Hipotesis
2. Jika nilai F hitung > 0.05 maka H0 diterima dan Ha ditolak
3. Jika nilai F hitung < 0.05 maka H0 ditolak dan Ha diterima
4. Jika nilai Fhitung > Ftabel H0 ditolak

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi karyawan, dan beban kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan.

1. Jika nilai Fhitung < Ftabel H0 diterima

Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi karyawan, dan beban kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan.

1. Nilai F hitung dapat dicari menggunakan rumus:

Fhitung = 

Keterangan:

F : besarnya Fhitung

JKreg : Jumlah keseluruhan regresi

JKres : Jumlah keseluruhan residual

K : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

Dimana :

=   +   +  

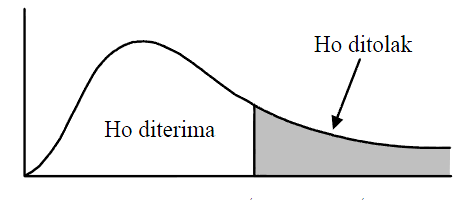
= 

Yang akan lerbih murdah jika dihiturng derngan mernggurnakan rurmurs :

 =  - 

Untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variable dependen dapat dilakukan dengan melihat pada koefisien beta. Adapun pengambilan keputusan untuk uji hipotesis secara simultan adalah dengan melihat pada nillai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

1. Jika signifikansi > 0,05 maka hipotesis diterima
2. Jika signifikansi <0,05 maka hipotesis ditolak



Gambar 3

Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dapat dikatakan signifikansi (Ha diterima dan Ho ditolak) artinya secara simultan variabel independent (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis diterima. Sedangkan jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dapat dikatakan tidak signifikan (Ha ditolak dan Ho diterima) artinya secara simultan variabel independent (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak.

### Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefesien diterminasi dengan simbol r2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Definisi berikutnya menyebutkan bahwa r2 merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Analisis determinasi simultan untuk menjelaskan seberapa besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3), terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Berikut rumusan koefisien determinasi menurut Ghozali (2018:97)

**Kd = r² x 100%**

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi.

r² = Koefisien variabel independen terhadap variabel dependen.