

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SUMSEL BABEL
CABANG SYARIAH PALEMBANG**

TESIS



Tiara Suci Anggraini

92223035

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA**

2025

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SUMSEL BABEL
CABANG SYARIAH PALEMBANG**

Tiara Suci Anggraini

92223035



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universita Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal Agustus 2025 Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA**

2025

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
BANK SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG**

TESIS

TIARA SUCI ANGGRAINI

92223035

**Diterima dan Disahkan
Pada tanggal : Agustus 2025**

Pembimbing I



Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.
NIDN: 0230106301

Pembimbing II



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

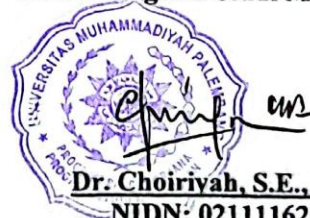
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN : 0212016802

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
BANK SUMSEL BABEL CABANG SYARIAH PALEMBANG**

TESIS

TIARA SUCI ANGGRAINI

92223035

**Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal: 20 Agustus 2025**

Ketua



Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.
NIDN : 0230106301

Sekretaris



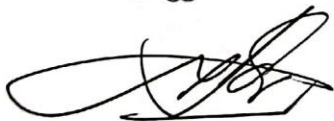
Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

Anggota I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN : 0205026201

Anggota II



Dr. M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN : 0213106001

Anggota III



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Tiara Suci Anggraini
NIM	: 92223035
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025

Yang membuat pernyataan



(Tiara Suci Anggraini)

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SUMSEL BABEL
CABANG SYARIAH PALEMBANG**

Tiara Suci Anggraini.2025. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M (II) Dr. Choiriyah SE., M.Si.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Objek dalam Penelitian ini adalah karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Teknik pengambilan sampel dengan metode *probability sampling* dengan metode *cluster random sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan jenis data primer yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah *structural equation modeling* (SEM) dengan software lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, (2) Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, (3) Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, (4) Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, (5) Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Loyalitas kerja, Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON
WORK LOYALTY THROUGH EMPLOYEE JOB SATISFACTION
AS AN INTERVENING VARIABLE AT BANK SUMSUL BABEL
PALEMBANG SYARIAH BRANCH**

Tiara Suci Anggraini.2025. The Effect of workload and compensation on work loyalty through employee job satisfaction as an intervening variable at Bank Sumsel Babel Palembang Syariah Branch. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Advisors: (1) Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M (II) Dr. Choiriyah SE., M.Si.

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and compensation on employee loyalty through employee job satisfaction as an intervening variable. The object in this study were employees of Bank Sumsel Babel Palembang Syariah Branch. The sampling technique used was probability sampling with cluster random sampling. The research method use was associative research usding primary data obtained from qusionnaires. The analysis technique used was structural equation modeling (SEM) with lisril software. The results of study indicate : (1) there is a significant effect of workload on employee work loyalty at Bank Sumsel Babel Palembang Syariah Branch, (2) there is a significant effect of compensation on employee work loyalty at Bank Sumsel Babel Palembang Syariah Branch, (3) there is a significant effect of workload on employee work satisfaction at Bank Sumsel Babel Palembang Syariah Branch, (4) there is a significant effect of compensation on employee work satisfaction at Bank Sumsel Babel Palembang Syariah Branch, (5) there is a significant effect of job satisfaction on employee work loyalty at Bank Sumsel Babel Palembang Syariah Branch.

Keywords : *Workload, Compensation, Job Loyalty, Job Satisfaction*

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

- ❖ **Tetaplah menjadi orang baik sekalipun orang lain bersikap kurang baik terhadapmu, sejatinya sebaik – baiknya manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain.**
- ❖ **Keberuntungan itu tercipta Ketika adanya kesempatan dan kesiapan, jadi persiapkan dirimu menjadi versi terbaik setiap waktu agar tidak ada kesempatan yang terlewatkan**

Persembahan:

- ❖ **Suamiku tercinta Deni Supriyanto, S.E.**
- ❖ **Anak – Anakku tersayang Verrell dan Vitto**
- ❖ **Teman – teman Angkatan 36**
- ❖ **Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang**

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Esa berkat rahmat, karunia serta perkenaan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang” sebagai salah satu syarat bagi setiap mahasiswa Pascasarjana Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Palembang serta tak lupa penulis panjatkan shalawat teriring salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW.

Selesainya tesis ini, dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang sekaligus sebagai Pembimbing I.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen sekaligus sebagai Pembimbing II dan Bapak Dr. Fadhil Yamali, S.E., M.Si. selaku sekretaris program studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Seluruh civitas akademika yang telah mendidik kami selama di Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Pimpinan Bank Sumselbabel Syariah dan Responden
6. Keluarga Besar
7. Rekan Seangkatan Program Pascasarjana, Prodi Manajemen

8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu dalam menyelesaikan studi dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT, berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis. Akhirnya semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2025

Penulis,

Tiara Suci Anggraini

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Pengesahan Setelah Ujian.....	iv
Halaman Bebas Plagiat.....	v
Halaman Abstrak.....	vi
Halaman <i>Abstract</i>	vii
Halaman Motto dan Persembahan.....	viii
Halaman Prakata	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	15
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	17
1. Loyalitas Kerja	17
2. Kepuasan Kerja	23
3. Beban Kerja.....	28
4. Kompensasi	31
B. Kerangka Pemikiran	34
C. Hipotesis	40
BAB III. METODELOGI PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	42
B. Jenis Penelitian	42

C. Operasionalisasi Variabel	43
D. Populasi dan Sampel	44
E. Metode, Instrument Pengumpulan Data, dan Jenis Data yang digunakan	46
F. Metode Pengujian Data	49
G. Rancangan Analisis Data	53
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	59
B. Pembahasan	85
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	91
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	96
Lampiran	99

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Indeks kepuasan Karyawan.....	10
Tabel I.2 Beban Kerja	13
Tabel I.3 Kompensasi yang Diterima Karyawan Bank Sumsel Babel.....	44
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	46
Tabel III.2 Jumlah Populasi dan Sampel.....	49
Tabel III.3 Penskoran Jawawab Angket.....	51
Tabel IV.1 Uji Validitas Konstruk Variabel Loyalitas	63
Tabel IV.2 Uji Validitas Konstruk Variabel Kepuasan	64
Tabel IV.3 Uji Validitas Konstruk Variabel Beban Kerja	65
Tabel IV.4 Uji Validitas Konstruk Variabel Kompensasi	66
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	66
Tabel IV.6 Uji <i>Goodness Of Fit Index</i>	68
Tabel IV.7 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	68
Tabel IV.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Loyalitas.....	70
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan.....	72
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	74
Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	75
Tabel IV.12 Uji Hipotesis	79
Tabel IV.13 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1	Data <i>Turnover</i> Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang	8
Gambar II.1	Kerangka Pemikiran	40
Gambar III.1	Model Struktur Penelitian	54
Gambar IV.1	<i>Confirmatory Factory Analysis</i>	67
Gambar IV.2	<i>Loading Factor</i>	69
Gambar IV.3	Model Struktural.....	73
Gambar IV.4	Model <i>T-Value</i>	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia memiliki peran terpenting untuk menggerakkan organisasi. Sumber daya-sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, baik itu dalam hal modal ataupun elemen lainnya tidak dapat digerakkan tanpa adanya peran sumber daya manusia. Maka dari itu pentingnya bagi setiap organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, agar organisasi yang dijalankan dapat beroperasi seoptimal mungkin.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Schuler dalam Sutrisno, 2019:6).

Sumber daya manusia yang baik bagi suatu organisasi dapat diwujudkan oleh suatu karyawan yang loyal atau memiliki tingkat loyalitas kerja yang baik untuk organisasinya. Loyalitas kerja merupakan salah satu hal yang perlu dimiliki setiap karyawan selaku sumber daya manusia yang menggerakkan organisasinya, karena loyalitas kerja menyangkut kesungguhan dan kesetiaan karyawan tersebut untuk mencurahkan segala daya upaya untuk memajukan organisasi.

Loyalitas kerja adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2021:210). Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya, loyalitas kerja karyawan dapat terbentuk apabila karyawan mendapatkan pemenuhan hak-hak dan kewajiban yang dipenuhi oleh organisasi tempatnya bekerja, maka dari itu loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan tersebut.

Beberapa penyebab rendahnya loyalitas kerja karyawan diantaranya disebabkan oleh motivasi yang rendah, struktur kerja yang tidak jelas, rancangan kerja yang kurang baik, kualitas manajemen yang rendah, kemampuan kerja atasan, terhambatnya kesempatan untuk mengembangkan karir, dan sistem kompensasi pada kinerja, dan kurang fleksibelnya waktu (Saydam 2017:84).

Sejalan dengan hal tersebut loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja,

karakteristik pekerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja, budaya organisasi, beban kerja dan kebijakan kompensasi (Kadarwati, 2017:115). Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja, beban kerja dan kebijakan kompensasi. Pendapat lainnya menyatakan timbulnya loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan akumulasi pengalaman di perusahaan (Sari et al dalam Astuti dkk, 2022).

Kepuasan Kerja adalah Salah satu variabel yang mempengaruhi loyalitas. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja (Suwardi, 2017:78).

Kepuasan kerja merupakan satu hal yang penting untuk membentuk loyalitas kerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas bekerja untuk organisasinya cenderung memiliki sikap yang lebih loyal dibandingkan karyawan yang tidak merasa puas pada pekerjaannya di dalam organisasi. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai aspek yang membentuk kesetiaan karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, balas jasa yang adil dan layak, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak (Hasibuan, 2021:182). Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah berat ringannya pekerjaan atau biasa disebut dengan beban kerja, serta balas jasa yang adil dan layak atau menyangkut dengan kebijakan kompensasi.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. (Rolos et al, 2018:64).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena berat atau ringannya pekerjaan akan mempengaruhi perasaan karyawan kepada organisasinya. Karyawan yang dibebankan dengan beban kerja yang berlebih cenderung merasa tidak senang atau dirugikan, karena apa yang dikerjakannya melebihi kapasitas yang mampu dikerjakannya, dalam hal ini beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kualitas kerja karyawan tersebut menjadi rendah, sebab secara spesifikasi kapasitas yang dimiliki karyawan berada di bawah standar kerja yang dibebankan kepadanya.

Kompensasi adalah bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Enny, 2019:37).

Kebijakan kompensasi merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan disamping beban kerja. Kebijakan kompensasi merupakan suatu bentuk penerapan kebijakan balas jasa yang adil dan layak bagi karyawan. Hal ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena kebijakan kompensasi yang sebanding dengan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan cenderung akan dipandang positif oleh karyawan, sebab seberat apapun pekerjaan yang dikerjakan karyawan akan dapat diterima lebih baik oleh karyawan apabila menerima ganjaran kompensasi yang sepadan. Berkaitan hal tersebut, organisasi yang tidak dapat menerapkan kebijakan kompensasi yang sesuai cenderung memicu ketidakpuasan pada diri karyawan, karena akan timbul perasaan dirugikan pada diri karyawan yang menganggap beban kerja dan kompensasi yang diterimanya tidak sebanding.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septian (2020), membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian Jimmy (2022), yang juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya

dalam penelitian Andriani (2020), membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil diantara penelitian terdahulu, dapat terjadi dikarenakan perbedaan objek dan sampel yang diteliti yang memungkinkan adanya perbedaan kondisi dan data yang diperoleh saat pengumpulan data, sehingga memperoleh hasil yang berbeda. Adapun dalam penelitian Septian dan Jimmy memiliki lingkup penelitian yang lebih luas karena menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, dibandingkan penelitian Andriani yang menggunakan jumlah sampel yang lebih kecil, meskipun ketiganya sama-sama menggunakan objek perusahaan perbankan.

Penelitian lainnya oleh Aisah (2022), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian Tamping, dkk (2021), yang juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya dalam penelitian Astridianti (2023), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil diantara penelitian terdahulu, dapat terjadi dikarenakan perbedaan objek dan sampel yang diteliti yang memungkinkan adanya perbedaan kondisi dan data yang diperoleh saat pengumpulan data, sehingga memperoleh hasil yang berbeda. Adapun dalam penelitian Aisah dan Tamping, dkk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar sehingga distribusi data lebih bervariasi, dibandingkan penelitian Astridianti yang menggunakan sampel yang lebih kecil sehingga

distribusi data lebih terbatas, meskipun ketiganya sama-sama menggunakan objek perusahaan perbankan.

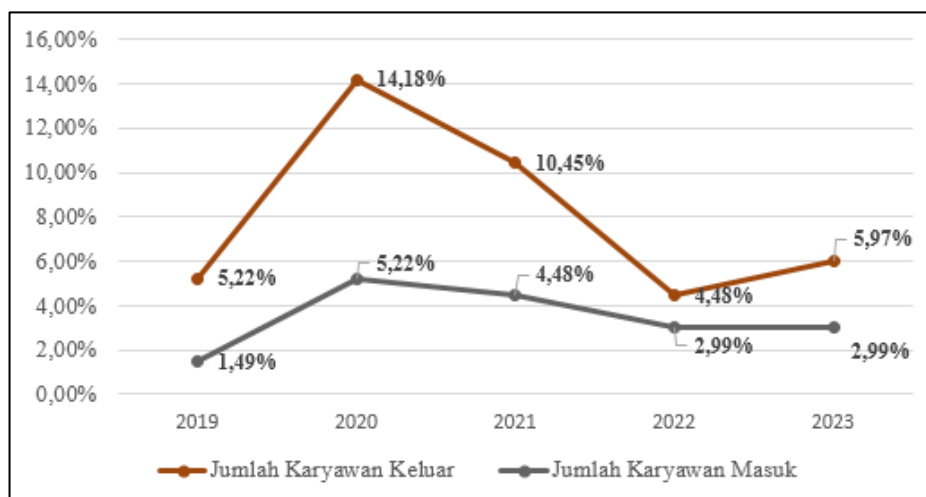
Penelitian Marlian (2021), membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Didukung oleh penelitian Widna (2024), yang juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Sebaliknya dalam penelitian Rulianty (2021), membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Adapun dalam penelitian Marlian dan Widna menggunakan jumlah indikator dan pernyataan yang lebih banyak dalam kuesioner yang diajukan kepada responden serta meneliti objek perusahaan perbankan, dibandingkan penelitian Rulianty yang lebih sedikit menggunakan indikator dalam mengembangkan kuesioner, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih sedikit dan meneliti perusahaan non perbankan.

Selanjutnya dalam penelitian Mardianto (2020), membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Didukung oleh penelitian Tardi (2022), yang juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Sebaliknya dalam penelitian Ismail (2024), membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Adapun dalam penelitian Mardianto dan Tardi memilih objek penelitian perusahaan perbankan yang memiliki regulasi kerja yang lebih ketat, dibandingkan penelitian Ismail yang menggunakan objek penelitian berupa

perusahaan non perbankan dan berskala kecil yang memiliki regulasi kerja yang lebih fleksibel.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Zulbahri (2023), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Didukung oleh penelitian Kosasih (2022), yang juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Sebaliknya dalam penelitian Arina (2022), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Adapun dalam penelitian Putri & Zubahri dan Kosasih menggunakan jumlah sampel yang relatif besar sehingga data yang dikumpulkan lebih bervariasi, dibandingkan penelitian Arina yang menggunakan sampel penelitian yang lebih sedikit, meskipun ketiganya sama-sama menggunakan objek perusahaan perbankan.

Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang merupakan salah satu unit layanan Bank Sumsel Babel yang berbasis syariah. Bank Sumsel Babel Syariah didirikan dan mulai beroperasi pada tanggal 2006 berdasarkan persetujuan prinsip pembukaan kantor cabang syariah Palembang, yang disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-56914.AH.01.02.



Sumber: Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, 2024

Gambar I.1
Data Turnover
Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Berdasarkan data *turnover* di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang keluar dari Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang tahun 2019-2023 mencapai 4,48%-14,18% karyawan, umumnya karyawan yang keluar tersebut mengajukan *resign* atau mengundurkan diri dengan berbagai alasan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang saat ini masih rendah, karena meskipun *resign* merupakan hak bagi setiap karyawan, namun hal tersebut mencirikan kurangnya rasa loyal atau kesetiaan dari karyawan tersebut terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Loyalitas kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dapat diukur dengan indikator loyalitas kerja, berkaitan indikator tersebut penulis melakukan wawancara untuk mengetahui fenomena mengenai loyalitas kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, wawancara dengan beberapa karyawan yang menyatakan jika ada peluang

kerja yang lebih baik maka mereka memiliki keinginan untuk beralih ke pekerjaan yang jauh lebih baik, dalam hal ini memperkuat bahwa tidak adanya keinginan yang kuat dari para karyawan untuk tetap bekerja di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Selanjutnya adanya kurangnya kesadaran karyawan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, seperti nilai kejujuran dan integritas dalam melayani nasabah. Disamping itu karyawan merasa kurang bersedia untuk bekerja secara konsisten guna mendukung kegiatan operasional pelayanan, karena berat bagi karyawan untuk bekerja di luar jam kerja yang ada di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, sehingga memperkuat bahwa karyawan masih kurang memiliki penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Loyalitas kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang loyal cenderung merupakan karyawan yang merasa puas pada perusahaan tempatnya bekerja, hal ini dapat dilihat dari data indeks kepuasan kerja karyawan, sebagai berikut:.

Tabel I.1
Indeks Kepuasan Kerja Karyawan
Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang

Tahun	Tingkat Kepuasan terhadap Gaji dan Tunjangan	Tingkat Kepuasan terhadap Pekerjaan	Tingkat Kepuasan terhadap Manajemen
2019	2,8	3,0	2,9
2020	2,8	3,2	2,7
2021	3,1	2,9	3,1
2022	3,0	2,8	3,0

2023	2,7	2,9	2,6
*Catatan: Indeks kepuasan kerja karyawan diukur dengan skala 5, semakin mendekati angka 5, menunjukkan indeks kepuasan kerja yang baik.			
4,1-5,0 = Sangat Puas			
3,1-4,0 = Puas			
2,1-3,0 = Kurang Puas			
1,1-2,0 = Tidak Puas			
0,0-1,0 = Buruk			
Sumber: Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, 2024			

Berdasarkan data indeks kepuasan kerja di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan masih kurang puas, karena ditinjau dari tahun 2019-2023 tingkat kepuasan terhadap gaji dan tunjangan hanya mencapai skala 2,7-3,1. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan berada pada skala 2,8-3,2, dan tingkat kepuasan terhadap manajemen mencapai skala 2,6-3,1. Data tersebut membuktikan bahwa secara umum tingkat kepuasan kerja karyawan menunjukkan kategori kurang puas, sehingga hal ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

Berkaitan kepuasan kerja tersebut, peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui fenomena mengenai kepuasan kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Karyawan menyatakan tidak puas dengan pimpinan, karena pimpinan cenderung memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, sebagai salah satu contoh yang dinyatakan karyawan mengenai pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobdesk*. Selain itu karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterimanya dari Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, karena menurut karyawan risiko dan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tidak sebanding dengan besarnya kompensasi yang diterima. Bahkan karyawan

merasa tidak puas pada pekerjaannya, karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki, hal ini diperkuat dengan pernyataan karyawan yang menyatakan bahwa banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dijalankan tidak sebanding dengan waktu kerja yang diberikan, sehingga waktu kerja yang dibebankan karyawan melebihi waktu operasional kerja yang seharusnya.

Tabel I.2
Realisasi Beban Kerja

Satuan Beban Kerja	Standar Beban Kerja	Realisasi Beban Kerja
Beban Kerja Harian	7,5 jam/hari	8 jam/hari
Beban Kerja Mingguan	37,5 jam/minggu	40 jam/minggu
Beban Kerja Bulanan	165 jam/bulan	176 jam/bulan
Beban Kerja Tahunan	1.980 jam/tahun	2.112 jam/tahun

Sumber: Pra-Riset Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, 2024

Berdasarkan data beban kerja di atas, dapat dilihat jumlah beban kerja efektif karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang yang ditetapkan dengan standar beban kerja 7,5 jam/hari, namun pada kenyataannya realisasi beban kerja karyawan mencapai 8 jam/hari. Hal ini mengindikasikan jika karyawan mendapatkan beban kerja berlebih yang melebihi standar beban kerja yang seharusnya ditanggung oleh karyawan.

Berkaitan beban kerja tersebut, peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui fenomena mengenai beban kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Karyawan merasa kondisi pekerjaan yang dibebankan belum sesuai dengan ketentuan beban kerja efektif, karena waktu kerja yang ditetapkan oleh Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang untuk menyelesaikan pekerjaannya selama 7,5 jam perhari tidak sebanding dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang dibebankan. Serta menurut karyawan penggunaan waktu kerja 7,5 jam perhari khususnya dalam hal

pelayanan nasabah, tingkat waktu penyelesaian layanan untuk tiap nasabah itu tidak dapat disamakan secara merata, karena hal ini menyangkut jenis pelayanan dan permasalahan yang dihadapi nasabah, sehingga terkadang pada saat antrian nasabah berlebih jam kerja karyawan dapat melebihi 8 jam perhari. Bahkan target pekerjaan yang ditetapkan belum sesuai dengan kapasitas karyawan, karena dalam setiap jam operasional jumlah nasabah yang harus dilayani tidak selalu sama dan tuntutan yang ditargetkan kepada karyawan yaitu melayani semua nasabah yang datang meskipun waktu antrian yang dihabiskan sudah melebihi jam operasional.

Tabel I.3
Kompensasi yang Diterima Karyawan Bank Sumsel Babel

Item	Keterangan
Tunjangan Konjuktur	Tersedia
Tunjangan Konsumsi	Tersedia
Tunjangan Kesejahteraan	Tersedia
<i>Reward</i> dan Bonus	Tidak tetap dan tidak rutin
BPJS Kesehatan + Asuransi Swasta	Hanya BPJS Kesehatan
Program Pensiun	Iuran dari karyawan dan perusahaan
Fasilitas Perumahan	Program KPR khusus karyawan
Fasilitas Pinjaman Multiguna	Tersedia
Fasilitas Kendaraan Dinas	Hanya level tertentu

Sumber: Survei Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, 2024

Berdasarkan data kompensasi di atas, dapat dilihat bahwa secara umum karyawan sudah mendapatkan tunjangan, baik dalam hal tunjangan konjuktur, tunjangan konsumsi dan tunjangan kesejahteraan dari Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, begitu pun fasilitas perumahan dan pinjaman multiguna dapat diakses oleh semua karyawan. Sebaliknya dalam hal pemberian *reward* dan bonus masih bersifat tidak tetap dan tidak rutin diterima karyawan untuk setiap periodenya, karena *reward* dan bonus sepenuhnya

bergantung dari kebijakan Bank Sumsel Babel, bahkan tunjangan kesehatan yang difasilitasi hanya berupa BPJS Kesehatan, serta program pensiun yang sepenuhnya ditanggung dari iuran karyawan dan perusahaan. Selain itu akses fasilitas kendaraan dinas hanya berlaku untuk karyawan pada level tertentu yang umumnya hanya dapat diakses oleh karyawan pada jenjang jabatan level menengah dan atas.

Berkaitan kompensasi tersebut, peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui fenomena mengenai kompensasi karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan tingkat produktivitas atau kontribusi kerja yang diberikan, karena antara karyawan yang bekerja secara cekatan atau berprestasi tetap mendapatkan tunjangan yang sama dengan rekan kerjanya, meskipun tingkat pencapaian kerja mereka berbeda-beda, karena penerapan *reward* dan bonus dari perusahaan tidak rutin diadakan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
2. Apakah ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
3. Apakah ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
4. Apakah ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
5. Apakah ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
3. Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
4. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya berkaitan dengan tema yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan oleh Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawannya, dengan cara melakukan evaluasi dan peningkatan untuk menciptakan kepuasan kerja, serta memperbaiki beban kerja dan kompensasi, guna menentukan kebijakan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Aisah, S.N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*. 3 (2): 198-207.
- Alfarizki, T.A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Duta Pertiwi Nusantara. *Jurnal Produktivitas (JPRO)*. 4 (2): 14-26.
- Andriani. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Sulteng Luwuk Banggai. *Aksar: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. 7 (2): 619-632.
- Astridianti, S. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mega KCP. Pinrang. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4 (2): 182-190.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N.H., Alieviandy, N.S., Sari, N.S., & Pratama, N.A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 4 (2): 199-214.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara.
- Febri, B.A. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Bank Kalbar pada Kantor Pusat Pontianak. *Jurnal Universitas Tanjungpura*. 3 (1): 1-12.
- Fransiska., & Tupti. (2020). *Konsep dan Teori Beban Kerja*. Surabaya: Yayasan Humaniora.
- Gozaly., & Wibawa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Aplikasi Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *eCo-Fin*. 5 (2): 128-136.
- Jimmy, T.M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Media Manajemen Jasa*. 12 (1): 17-30.

- Kadarwati. (2017). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kosasih, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat. *Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3 (4): 106-118.
- Mardianto, J.W. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*. 3 (2): 124-132.
- Marlian, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Bank BJB Tbk. *JEMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. 18 (4): 2438-2446.
- Putri, M.S.I., & Zulbahri, L. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. *Ensiklopedia of Journal*. 7 (1): 409-414.
- Riyanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyanza, A.P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Santika Pendopo Energy Palembang. *Community Development Journal*. 5 (2): 3981-3986.
- Robbins, S. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rochman., & Ichsan. (2021). *Analisis dan Pengukuran Beban Kerja*. Jakarta: Salemba Empat
- Rolos, et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Fahima.
- Rulianti, G.A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukawati. *Jurnal EMAS*. 4 (5): 1117-1127.
- Saydam, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Septian, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Bank Muamalat Indonesia. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*. 3 (3): 133-144.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Suhendi, H. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwardi, D. (2017). *Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwarto. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis (JSMB)*. 10 (2): 103-113.
- Tamping, N.U., Taroreh, R.N., & Jan, A.H. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Rotasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja pada Bank Sulteng Luwuk Banggai. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. 7 (2): 619-632.
- Tardi, W.J. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Sukowati Sragen). *Journal UIN Kalijaga Yogyakarta*. 7 (1): 326-338.
- Titin, G. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan Chandra Lumban Gaol. *Jurnal STIE IBMI Medan*. 3 (1): 1-14.
- Widna, T.A.D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah dan Kajian Manajemen*. 4 (7): 89-95.
- Wirahadi, R.A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP: Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. 2 (1): 49-66.