

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi di PT Charoen Pokphand Indonesia

Ainun Nupus, Kamaludin

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang Kampus Serang

Email: Ainunnupus945@gmail.com, dosen02939@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat *turnover* dan dinamika absensi karyawan bagian produksi pada sektor industri manufaktur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas karyawan bagian produksi di PT Charoen Pokphand Indonesia Plant Cikande. Penelitian kuantitatif asosiatif ini dilaksanakan dengan mengumpulkan data primer melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 64 orang responden yang merupakan karyawan bagian produksi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t_{hitung} = 3,874 > t_{tabel} = 1,9996$; $p = 0,000$) dengan kontribusi sebesar 58,4%. Variabel beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t_{hitung} = 4,997 > t_{tabel} = 1,9996$; $p = 0,000$) dengan kontribusi parsial sebesar 63,3%. Secara simultan, kompensasi finansial dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ($F_{hitung} = 72,935 > F_{tabel} = 3,148$; $p = 0,000$). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,705 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,5% variasi loyalitas karyawan dalam kategori hubungan yang kuat, sementara sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan pemberian kompensasi finansial yang adil secara bersama-sama menjadi strategi utama dalam meningkatkan komitmen serta loyalitas karyawan produksi di lingkungan manufaktur.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi Finansial, Loyalitas Karyawan, Manufaktur, Regresi Berganda.

Abstract

This study is driven by the high rate of employee turnover and absenteeism dynamics among production workers in the manufacturing sector. The objective of this study is to analyze the partial and simultaneous effects of financial compensation and workload on employee loyalty among production personnel at PT Charoen Pokphand Indonesia Plant Cikande. This associative quantitative research collected primary data through Likert-scale questionnaires distributed to 64 production line employees. The data analysis technique employed was multiple linear regression analysis, comprising partial hypothesis testing (t -test), simultaneous hypothesis testing (F -test), and the coefficient of determination (R^2) via SPSS software. The partial results revealed that financial compensation had a positive and significant effect on employee loyalty ($t_{calculated} = 3.874 > t_{table} = 1.9996$; $p = 0.000$) with a partial contribution of 58.4%. Workload also exerted a positive and significant effect on employee loyalty ($t_{calculated} = 4.997 > t_{table} = 1.9996$; $p = 0.000$) contributing 63.3% partially. Simultaneously, financial compensation and workload significantly affected employee loyalty ($F_{calculated} = 72.935 > F_{table} = 3.148$; $p = 0.000$). The coefficient of determination (R^2) value of 0.705 indicated that both independent variables jointly explained 70.5% of the variance in employee loyalty, categorized as a strong relationship, whereas the remaining 29.5% was influenced by other factors outside this research model. In conclusion, combining manageable workloads with fair financial compensation serves as a vital strategic approach to fostering workforce loyalty in manufacturing industries.

Keywords: Employee Loyalty, Financial Compensation, Manufacturing, Multiple Regression, Workload.

Article Info

Received date: 05 August 2026

Revised date: 28 August 2026

Accepted date: 29 August 2026



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Jurnal Riksa Cendekia Nusantara

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan perusahaan karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang memiliki komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi, menjalankan tanggung jawab secara konsisten, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam perspektif *social exchange theory*, loyalitas dapat terbentuk melalui hubungan timbal balik yang dirasakan adil antara karyawan dan organisasi, ketika kontribusi yang diberikan karyawan memperoleh penghargaan yang sesuai dari perusahaan. Dengan demikian, loyalitas karyawan tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dalam perusahaan, tetapi juga mencerminkan kualitas hubungan antara karyawan dengan organisasi.

Permasalahan loyalitas menjadi semakin penting pada sektor manufaktur yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan produktivitas tinggi. Karyawan bagian produksi berhadapan dengan target kerja, sistem *shift*, tuntutan kualitas produk, serta tekanan untuk mempertahankan kontinuitas proses produksi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi pengalaman kerja karyawan dan pada akhirnya berhubungan dengan keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi dan tingginya beban kerja merupakan faktor yang dapat mendorong munculnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan terkait penghargaan finansial dan pengelolaan tuntutan pekerjaan menjadi bagian penting dalam upaya mempertahankan loyalitas karyawan.

Fenomena tersebut terlihat pada PT Charoen Pokphand Indonesia Plant Cikande yang memiliki karyawan produksi dengan tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi. Karyawan produksi bekerja dengan sistem rotasi *shift*, menghadapi target output harian, serta dituntut mempertahankan kualitas produk sesuai standar perusahaan. Salah satu unit yang memiliki aktivitas kerja intensif adalah Departemen *Assembling*, yang meliputi kegiatan *filling*, perakitan produk beku, penyusunan, dan pengecekan produk. Aktivitas tersebut dilakukan dengan mengikuti ritme lini produksi yang berlangsung secara terus-menerus sehingga membutuhkan kecepatan, ketelitian, serta ketahanan fisik dan mental karyawan. Kondisi lingkungan kerja tersebut menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang perlu diimbangi dengan pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi yang sesuai.

Indikasi permasalahan loyalitas juga dapat dilihat dari dinamika tenaga kerja produksi. Data perusahaan menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2024 mencapai 54 orang, sedangkan karyawan yang masuk sebanyak 41 orang. Pada tahun 2025, jumlah karyawan yang keluar kembali meningkat menjadi 58 orang dengan jumlah karyawan masuk sebanyak 35 orang. Selain itu, tingkat absensi karyawan produksi menunjukkan peningkatan dari 1,62% pada tahun 2022 menjadi 2,32% pada tahun 2024. Kondisi tersebut semakin terlihat pada data *turnover* tahun 2023, ketika tercatat 49 karyawan keluar dengan *Annual Turnover Rate* sebesar 15,76%. Tingkat tersebut menunjukkan adanya persoalan retensi tenaga kerja yang perlu mendapat perhatian dari manajemen.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan loyalitas adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan dalam menjalankan pekerjaan. Dalam perspektif *equity theory*, karyawan akan menilai kewajaran imbalan yang diterima dengan membandingkannya terhadap kontribusi yang diberikan maupun imbalan yang diterima oleh pihak lain. Ketika karyawan mempersepsikan adanya ketidakseimbangan antara kontribusi dan imbalan, kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan yang pada akhirnya memengaruhi keterikatan dan

loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, kompensasi finansial tidak hanya dipandang berdasarkan besarnya nominal yang diterima, tetapi juga berdasarkan persepsi keadilan dan kesesuaiannya dengan beban serta kontribusi pekerjaan. Selain kompensasi finansial, beban kerja menjadi faktor lain yang perlu diperhatikan dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis, menurunkan kenyamanan dalam bekerja, serta mengurangi keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik pekerjaan bagian produksi PT Charoen Pokphand Indonesia Plant Cikande yang memiliki target produksi, sistem *shift*, tuntutan ketelitian, serta tekanan waktu. Apabila tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai,

ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan karyawan dapat berkembang menjadi persoalan yang berdampak pada loyalitas.

Sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan kompensasi maupun beban kerja dengan loyalitas karyawan. Namun, penelitian yang menguji kedua variabel tersebut secara simultan pada karyawan bagian produksi dalam konteks industri manufaktur agribisnis, khususnya pada PT Charoen Pokphand Indonesia Plant Cikande, masih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ruang untuk melakukan pengujian empiris mengenai sejauh mana kompensasi finansial dan beban kerja berhubungan dengan loyalitas karyawan dalam konteks pekerjaan produksi dengan tuntutan kerja yang tinggi. Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan, menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan, serta menguji pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan bagian produksi PT Charoen Pokphand Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian dilaksanakan pada karyawan bagian produksi PT Charoen Pokphand Indonesia Plant Cikande. Populasi dan sampel penelitian ditentukan berdasarkan karakteristik karyawan bagian produksi yang menjadi objek penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Variabel penelitian terdiri atas kompensasi finansial (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen, serta loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, yang meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian pada setiap variabel. Analisis dilakukan dengan melihat nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Penelitian ini menggunakan skala Likert 1–5, kemudian nilai rata-rata setiap indikator dihitung untuk memperoleh *grand mean* sebagai gambaran kecenderungan jawaban responden pada masing-masing variabel.

Interpretasi nilai *grand mean* mengacu pada kategori penilaian Sugiyono (2023), yaitu 1,00–1,79 termasuk kategori sangat rendah, 1,80–2,59 rendah, 2,60–3,39 cukup, 3,40–4,19 tinggi, dan 4,20–5,00 sangat tinggi. Hasil statistik deskriptif dari variabel penelitian selanjutnya disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Skor Kompensasi Finansial	64	10.00	50.00	36.5313	8.99730
Total Skor Beban Kerja	64	19.00	50.00	36.9219	7.20517
Total Skor Loyalitas Karyawan	64	18.00	50.00	38.6875	7.99777
Valid N (listwise)	64				

Sumber: Output SPSS (data diolah penulis, 2026)

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 36,53 dengan standar deviasi 8,997, nilai minimum 10, dan maksimum 50. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki rata-rata sebesar 36,92 dengan standar deviasi 7,205, nilai minimum 19, dan maksimum 50. Sementara itu, variabel Loyalitas Karyawan (Y) memiliki rata-rata sebesar 38,69 dengan standar deviasi 7,998, nilai minimum 18, dan maksimum 50. Berdasarkan nilai rata-rata

tersebut, Loyalitas Karyawan memiliki rata-rata tertinggi dibandingkan variabel Kompensasi Finansial dan Beban Kerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam analisis regresi linear berganda, asumsi normalitas diuji pada residual (e_i), bukan pada masing-masing variabel secara individual, karena inferensi statistik seperti uji t dan uji F mengasumsikan residual mengikuti distribusi normal. Pengujian ini menggunakan metode Shapiro-Wilk yang dikenal lebih sensitif untuk ukuran sampel kecil hingga menengah. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai signifikansi (p) $> 0,05$, maka residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

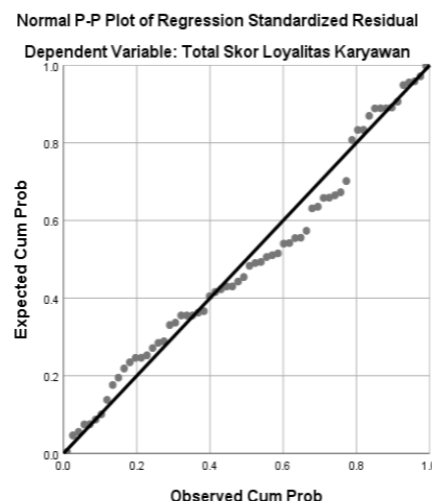
Tabel 2
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total Skor Kompensasi Finansial	.143	64	.002	.948	64	.009
Total Skor Beban Kerja	.085	64	.200*	.981	64	.441
Total Skor Loyalitas Karyawan	.091	64	.200*	.942	64	.005
Unstandardized Residual	.100	64	.187	.981	64	.424

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk pada Tabel 4.18, diperoleh nilai statistik statistik $W = 0,981$ dengan degree of freedom (df) sebesar 64 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,424. Oleh karena nilai signifikansi $0,424 > 0,05$, maka H_0 tidak dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 1. Grafik P-P Plot

Tampilan output pada Grafik Normal P-P Plot di atas menunjukkan titik-titik data mengikuti dan mendekati garis diagonal secara konsisten, tanpa adanya penyimpangan yang sistematis ke satu arah. Pola sebaran titik yang mengikuti garis diagonal ini mengkonfirmasi bahwa residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi linear berganda terpenuhi dengan baik.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi linier yang tinggi antarvariabel bebas dalam model regresi. Adanya multikolinearitas yang serius dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan meningkatkan standard error. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 (Hair et al., 2022:200).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.078	2.914		1.743	.086		
Total Skor Kompensasi Finansial	.350	.090	.394	3.874	.000	.468	2.138
Total Skor Beban Kerja	.564	.113	.508	4.997	.000	.468	2.138

a. Dependent Variable: Total Skor Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS (data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.20, nilai Tolerance untuk masing-masing variabel bebas, yaitu Kompensasi Finansial (X_1) dan Beban Kerja (X_2), adalah sebesar 0,468 ($> 0,10$). Sementara itu, nilai VIF yang diperoleh adalah sebesar 2,138 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel bebas, sehingga koefisien regresi yang diestimasi tergolong stabil dan model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat konstan (homoskedastis) atau tidak konstan (heteroskedastis). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode uji glesjer dan melalui Uji Korelasi Spearman antara nilai absolut residual dengan masing-masing variabel prediktor, serta diperkuat dengan grafik Scatterplot. Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi korelasi $> 0,05$ dan tidak terdapat pola tertentu yang sistematis pada grafik Scatterplot.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.046	1.816		3.329	.001
Total Skor Kompensasi Finansial	.102	.056	.322	1.806	.076
Total Skor Beban Kerja	-.176	.070	-.447	-2.505	.015

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS (data diolah penulis, 2026)

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.078	2.914		1.743	.086
Total Skor Kompensasi Finansial	.350	.090	.394	3.874	.000
Total Skor Beban Kerja	.564	.113	.508	4.997	.000

a. Dependent Variable: Total Skor Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS (data diolah oleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.24, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah $Y = 5,078 + 0,350X_1 + 0,564X_2$. Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut: Konstanta sebesar 5,078: Mengindikasikan bahwa apabila variabel kompensasi finansial dan beban kerja bernilai nol secara hipotetis, maka nilai loyalitas karyawan berada pada level 5,078. Koefisien Kompensasi Finansial (X_1) sebesar 0,350: Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kompensasi finansial akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,350 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien Beban Kerja (X_2) sebesar 0,564: Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor beban kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,564 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien regresi beban kerja yang lebih besar dari kompensasi finansial ($0,564 > 0,350$) serta nilai Standardized Beta yang lebih tinggi ($\beta = 0,508 > 0,394$) mengonfirmasi bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap loyalitas karyawan dibandingkan kompensasi finansial pada karyawan bagian produksi PT Charoen Pokphand Indonesia. Secara keseluruhan, model regresi ini memiliki daya prediksi sebesar 70,5% ($R^2 = 0,705$) terhadap variasi loyalitas karyawan (Hair et al., 2022:213).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dengan jumlah responden (n) = 64 dan variabel independen (k) = 2 pada $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,9996 ($df = 61$). Hipotesis diterima apabila nilai $|t_{\text{hitung}}| > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ (Hair et al., 2022:215).

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.078	2.914		1.743	.086
Total Skor Kompensasi Finansial	.350	.090	.394	3.874	.000
Total Skor Beban Kerja	.564	.113	.508	4.997	.000

a. Dependent Variable: Total Skor Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS (data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 6 pengujian variabel Kompensasi Finansial (X_1) menghasilkan t_{hitung} 3,874 $> 1,9996$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima yang berarti Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu, pengujian variabel Beban Kerja (X_2) menghasilkan t_{hitung} 4,997 $> 1,9996$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima yang berarti Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

karyawan. Nilai t_{hitung} Beban Kerja yang lebih besar ($4,997 > 3,874$) mengonfirmasi bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh secara statistik yang lebih kuat terhadap loyalitas karyawan dibandingkan Kompensasi Finansial.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Berdasarkan nilai $df_1 = 2$ dan $df_2 = 61$ pada $\alpha = 0,05$, diperoleh F_{tabel} sebesar 3,148. Kriteria pengujian menyatakan bahwa H_0 ditolak dan variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ (Hair et al., 2022:218).

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2841.489	2	1420.744	72.935	.000 ^b
	Residual	1188.261	61	19.480		
	Total	4029.750	63			

a. Dependent Variable: Total Skor Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Skor Beban Kerja, Total Skor Kompensasi Finansial

Sumber: Output SPSS (data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $72,935 > F_{tabel}$ 3,148 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) bagian produksi PT Charoen Pokphand Indonesia. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,705 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan mampu menjelaskan 70,5% variasi loyalitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sesuai dengan kriteria Sugiyono (2022), nilai R^2 pada rentang 0,60–0,799 menunjukkan tingkat pengaruh simultan yang tergolong kuat.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan bagian produksi PT Charoen Pokphand Indonesia Plant Cikande (image; image). Secara mandiri, kompensasi finansial memberikan kontribusi sebesar 58,4% (image) terhadap variasi loyalitas karyawan. Nilai rata-rata keseluruhan (*grand mean*) kompensasi finansial berada pada angka 3,65 (kategori baik), meskipun indikator gaji pokok memperoleh penilaian paling rendah di antara sepuluh indikator yang diukur. Kondisi ini sejalan dengan struktur tenaga kerja perusahaan, di mana 45,3% responden berstatus PKWT dan 25% berstatus pekerja harian lepas yang menerima skema kompensasi lebih terbatas dibandingkan karyawan tetap. Adanya ketimpangan kompensasi antarstatus kepegawaian ini turut tecermin pada tingkat *turnover* tahunan sebesar 15,76% pada tahun 2023, sehingga perbaikan dan penyetaraan sistem kompensasi menjadi aspek krusial bagi perusahaan untuk mempertahankan loyalitas pekerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Pengujian hipotesis kedua mengonfirmasi bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (image; image), dengan kontribusi parsial sebesar 63,3% (image). Nilai *grand mean* beban kerja sebesar 3,69 menunjukkan kategori moderat-tinggi, di mana tuntutan ketelitian dan tanggung jawab kerja menjadi indikator utama dengan tingkat persetujuan responden mencapai 67,2%. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang berada pada batas profesional dan dapat dikelola dengan baik justru meningkatkan rasa keterikatan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan, bukan menjadi faktor pembebanan yang memicu stres kerja atau niat untuk pindah.

Pengaruh Simultan Kompensasi Finansial dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Secara simultan, kompensasi finansial dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (image; image). Koefisien determinasi (image) sebesar 0,705 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,5% variasi loyalitas karyawan, yang menurut kriteria Sugiyono (2022) masuk dalam kategori pengaruh yang kuat, sementara 29,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Perbandingan antara nilai image simultan dengan kontribusi parsial beban kerja (image) memperlihatkan adanya tambahan daya jelaskan sebesar 7,2% setelah memasukkan kompensasi finansial ke dalam model. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi finansial dan beban kerja merupakan dua prediktor yang saling melengkapi dan tidak tumpang tindih dalam mendorong loyalitas karyawan bagian produksi PT Charoen Pokphand Indonesia Plant Cikande.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan bagian produksi PT Charoen Pokphand Indonesia Plant Cikande, diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial (image; image). Pemberian kompensasi yang dinilai adil dan sebanding dengan kontribusi kerja mampu menjelaskan 58,4% variasi loyalitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan persepsi keadilan finansial, khususnya perbaikan pada struktur gaji pokok dan kesetaraan bagi karyawan berstatus PKWT serta pekerja harian lepas, menjadi faktor penting dalam meningkatkan komitmen karyawan untuk bertahan di perusahaan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial (image; image) dengan daya jelaskan sebesar 63,3%. Tingginya nilai pengaruh ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang terukur, dapat dikelola, serta diimbangi dengan tanggung jawab dan ketelitian kerja yang jelas tidak serta-merta menurunkan loyalitas, melainkan dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan bagian produksi selama beban tersebut masih berada dalam batas kapasitas profesionalnya. Kompensasi finansial dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (image; image). Secara bersama-sama, kedua variabel ini memiliki kontribusi sebesar 70,5% (image) dalam menjelaskan variasi loyalitas karyawan produksi dengan tingkat hubungan yang tergolong kuat, sedangkan 29,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Kombinasi pengelolaan beban kerja yang proporsional dan kompensasi finansial yang adil terbukti saling melengkapi dalam memperkuat retensi serta loyalitas tenaga kerja manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z. (2021). Metode penelitian kualitatif. Makassar: CV. Syakir Media Press.
- Adyllon, R., Prasetya, A., & Ruhana, I. (2024). Lingkungan kerja suportif dan penghargaan organisasi sebagai prediktor loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(2), 45-63.
- Ainiyah, N., Setiawan, M., & Hidayat, R. (2025). Perencanaan SDM berbasis data dan dampaknya terhadap stabilitas tenaga kerja di sektor manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 22-40.
- Alhempy, R. R., Hamdani, H., & Suryani, D. (2025). Praktik manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi karyawan industri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 27(1), 78-95.
- Apriani, D., & Suryana, H. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perusahaan tekstil Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 55–72. <https://doi.org/10.31843/jmb.v14i1.432>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). London: Kogan Page.
- Azzahra, F., & Mulyadi, R. (2025). Financial compensation, workload, and employee loyalty in large-scale food processing companies in Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 5(1), 45–63. <https://doi.org/10.47475/jemi.v5i1.3201>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik industri manufaktur Indonesia 2023. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. <https://www.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Statistik upah tenaga kerja Indonesia 2024. BPS Indonesia. <https://www.bps.go.id>
- Badan Statistik. (2025a). Statistik ketenagakerjaan Indonesia 2025. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. <https://www.bps.go.id>

- Badan Statistik. (2025b). Statistik upah tenaga kerja Indonesia 2025. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. <https://www.bps.go.id>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>