



Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja dan Dampaknya terhadap Loyalitas pada Security di PT Sigap Prima Astrea Kawasan Astra Biz Center

Vina Tresna Putri¹, Wahid Akbar Basudani^{2*}

¹⁻² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Mandiri, Indonesia

*Penulis Koresponden: wahidakbarbasudani@gmail.com

Abstract. Employee performance and loyalty are fundamental aspects that support organizational effectiveness, especially in the security services industry, where discipline and consistency are highly demanded. This study aims to analyze the influence of workload, motivation, and compensation on employee performance, as well as the mediating role of performance in influencing employee loyalty. The research was conducted on security personnel at PT Sigap Prima Astrea located in the Astra Biz Center. A quantitative approach was applied using a survey method with total sampling involving 48 respondents. Data was collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression to test the causal relationships between variables. The findings indicate that compensation has a positive and significant impact on performance, while motivation plays an important role in strengthening loyalty. On the other hand, workload does not have a significant impact on either performance or loyalty, and performance itself does not significantly influence loyalty. These results highlight that well-designed compensation schemes and effective motivation strategies are more impactful in improving performance and building loyalty than workload management. This study contributes to management practices by providing insights for more targeted human resource policy formulation, especially in security service companies. The originality of this research lies in the simultaneous testing of workload, motivation, and compensation with performance as a mediating variable, which is rarely applied in the context of the security services industry.

Keywords: Compensation; Loyalty; Motivation; Performance; Workload.

Abstrak. Kinerja dan loyalitas karyawan merupakan aspek fundamental yang mendukung efektivitas organisasi, terutama di industri jasa keamanan, di mana disiplin dan konsistensi sangat dituntut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta peran mediasi kinerja dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada security di PT Sigap Prima Astrea yang berlokasi di Astra Biz Center. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan metode survei menggunakan sampling total yang melibatkan 48 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Temuan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi berperan penting dalam memperkuat loyalitas. Di sisi lain, beban kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja maupun loyalitas, dan kinerja itu sendiri tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas. Hasil ini menyoroti bahwa skema kompensasi yang dirancang dengan baik dan strategi motivasi yang efektif lebih berdampak dalam meningkatkan kinerja dan membangun loyalitas daripada manajemen beban kerja. Studi ini berkontribusi pada praktik manajemen dengan memberikan wawasan untuk formulasi kebijakan sumber daya manusia yang lebih terarah, terutama di perusahaan jasa keamanan. Keaslian penelitian ini terletak pada pengujian simultan beban kerja, motivasi, dan kompensasi dengan kinerja sebagai variabel perantara, yang jarang diterapkan dalam konteks industri jasa keamanan.

Kata kunci: Beban Kerja; Kompensasi; Kinerja; Loyalitas; Motivasi.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) secara luas diakui sebagai aset strategis terpenting dalam keberlanjutan dan daya saing organisasi. Di era globalisasi, perusahaan semakin diharuskan untuk mengelola beban kerja, memberikan motivasi yang memadai, dan merancang sistem kompensasi yang adil guna mempertahankan kinerja dan loyalitas karyawan (Rusman, 2022). Beban kerja yang terstruktur dengan baik mencegah stres berlebihan, sementara motivasi yang

kuat dan kompensasi yang kompetitif mendorong inovasi dan produktivitas, yang pada akhirnya memperkuat komitmen karyawan (Sitorus & Siagian, 2023).

Sektor layanan keamanan menghadapi tantangan unik dalam manajemen sumber daya manusia. Petugas keamanan tidak hanya melindungi fasilitas tetapi juga berperan sebagai wajah depan perusahaan. Tanggung jawab mereka seperti pemantauan, penanganan insiden, dan layanan tamu membutuhkan kompetensi, adaptabilitas, dan ketahanan. Di Indonesia, tuntutan profesionalisme yang meningkat sejalan dengan tren digitalisasi, termasuk integrasi CCTV dan sistem kontrol akses canggih, yang meningkatkan kompleksitas beban kerja sambil memerlukan pengembangan keterampilan berkelanjutan (K. N. Azizah, 2025).

Meskipun tingkat stres yang dilaporkan relatif rendah di kalangan pekerja Indonesia, tekanan emosional tetap menjadi masalah kritis. Menurut laporan State of the Global Workplace 2025, 21% karyawan sering mengalami kemarahan dan 29% merasa sedih, kondisi yang dapat mengikis motivasi dan loyalitas jika dibiarkan tanpa penanganan. Paradox antara tingkat keterlibatan tinggi namun kesejahteraan rendah menunjukkan pentingnya menyeimbangkan beban kerja, motivasi, dan kompensasi untuk mempertahankan kinerja optimal dan loyalitas, terutama dalam layanan keamanan (Authors, 2025).

Studi sebelumnya membuktikan pentingnya variabel-variabel ini. Beban kerja telah terbukti mempengaruhi kinerja dengan berbagai cara. Ditekankan bahwa beban kerja harus dikelola secara proporsional untuk mencegah hasil negatif (Darma, 2022). Demikian pula, (Nabila & Syarvina, 2022) melaporkan bahwa beban kerja yang berlebihan mengurangi produktivitas dan loyalitas karyawan. Di sisi lain, (Prasiwi et al., 2022) berargumen bahwa ketika beban kerja didistribusikan secara adil, hal itu sebenarnya dapat meningkatkan kinerja.

Motivasi merupakan faktor penting lainnya. Menurut (Aziti, 2022), motivasi digambarkan sebagai dorongan yang memengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian (Siregar & Faddilla, 2023) menemukan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja. Demikian pula, (Pratiwi, 2023) menegaskan bahwa motivasi yang lebih tinggi tidak hanya berkontribusi pada kinerja tetapi juga pada loyalitas karyawan yang lebih kuat.

Kompensasi juga memainkan peran yang menentukan. (Suharti, 2022) menjelaskan bahwa kompensasi dapat berupa bentuk material dan immaterial dan berfungsi sebagai pengakuan atas kontribusi karyawan. Menurut (Azizah & Kustiwa, 2024), kompensasi yang adil memiliki efek positif pada kinerja. Sementara itu, (Navisa, 2024) menekankan perannya dalam memperkuat loyalitas, sedangkan (Syafii & Burhan, 2024) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan baik efektivitas karyawan maupun retensi..

Kinerja itu sendiri memiliki hubungan yang erat dengan loyalitas. Seperti yang dijelaskan oleh (Ningsih, 2020), kinerja yang lebih tinggi mencerminkan komitmen karyawan terhadap standar organisasi. Namun, (Maulida & Karyaningsih, 2022) menambahkan bahwa loyalitas dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Di sisi lain, (Aurora, 2025) lebih lanjut mendukung bahwa peningkatan kinerja secara langsung meningkatkan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Namun, penelitian yang mengeksplorasi pengaruh simultan beban kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja, serta dampaknya terhadap loyalitas, terutama di industri jasa keamanan, masih terbatas. Studi ini mengatasi kesenjangan tersebut dengan menganalisis personel keamanan di PT Sigap Prima Astrea, anak perusahaan Astra International, yang beroperasi di Astra Biz Center. Dengan menggunakan kinerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia membentuk hasil karyawan di sektor yang padat tenaga kerja dan berisiko tinggi.

Tujuan penelitian ini sebagai berikut. Pertama, menganalisis dampak beban kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja keamanan. Kedua, mengkaji dampak kinerja terhadap loyalitas karyawan. Ketiga, menguji kinerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja, motivasi, kompensasi, dan loyalitas.

Berdasarkan studi sebelumnya, beberapa hipotesis diajukan. Demikian pula (Prasiwi et al., 2022) menyarankan bahwa beban kerja memiliki dampak yang dapat diukur terhadap hasil karyawan. Sesuai dengan (Pratiwi, 2023), motivasi secara signifikan mempengaruhi baik kinerja maupun loyalitas. Kompensasi memperkuat loyalitas karyawan dan meningkatkan kinerja (Navisa, 2024). Berdasarkan temuan ini, penelitian ini menghipotesiskan bahwa beban kerja, motivasi, dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dan loyalitas, dengan kinerja berfungsi sebagai mediator.

Penelitian ini memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya pembahasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan menempatkan kinerja sebagai mediator dalam kerangka kerja beban kerja, motivasi, kompensasi, dan loyalitas. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi empiris bagi manajemen dalam merancang kebijakan yang mempertahankan motivasi, memastikan kompensasi yang adil, dan mengelola beban kerja secara efektif bagi personel keamanan.

2. KERANGKA TEORI

Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan efisiensi dan loyalitas (Nabila & Syarvina, 2022). Penelitian oleh (Safira, 2021) menegaskan bahwa beban kerja meliputi aspek fisik dan mental. Selain itu (Koesomowidjojo & Mar'ih, 2017) mengukur beban kerja melalui empat indikator, yaitu target, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar kerja. Hasil penelitian (Prasiwi et al., 2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat kerja dalam diri karyawan (Sitorus & Siagian, 2023). Menurut (Suharti, 2022), motivasi menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja seseorang. Menurut (Afandi, 2018) membagi motivasi menjadi dua dimensi, yaitu ketentraman (balas jasa, kondisi kerja, fasilitas) dan dorongan (prestasi, pengakuan, makna pekerjaan). Penelitian (Pratiwi, 2023) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan, baik berupa imbalan finansial maupun non-finansial (Azizah & Kustiwa, 2024). Menurut (Nurdin & Sulistyorini, 2023), kompensasi terdiri dari kompensasi langsung (gaji, bonus, insentif) dan tidak langsung (tunjangan, jaminan sosial). Menurut (Afandi, 2018) mengemukakan indikator kompensasi meliputi upah, tunjangan, dan fasilitas kerja. Penelitian (Azizah & Kustiwa, 2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan loyalitas.

Kinerja merupakan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Azizah & Kustiwa, 2024). Menurut (Kasmir, 2017), indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan hubungan kerja. Menurut (Aurora, 2025) menemukan bahwa beban kerja, motivasi, dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Loyalitas menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari komitmen, tanggung jawab, dan keinginan untuk bertahan dalam perusahaan (Maulida & Karyaningsih, 2022). Menurut (Liana & Priyo, 2023), loyalitas dipengaruhi oleh kepuasan kerja, keadilan kompensasi, dan motivasi. Menurut (Syafii & Burhan, 2024) menyatakan bahwa loyalitas meningkat seiring dengan sistem kompensasi yang adil, beban kerja seimbang, serta motivasi yang tinggi.

Berdasarkan pembahasan dalam kerangka teori di atas, penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada security di PT Sigap Prima Astrea Kawasan Astra Biz Center

H2: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada security di PT Sigap Prima Astrea Kawasan Astra Biz Center.

H3: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada security di PT Sigap Prima Astrea Kawasan Astra Biz Center.

H4: Pengaruh Kinerja terhadap Loyalitas pada security di PT Sigap Prima Astrea Kawasan Astra Biz Center.

H5: Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas melalui Kinerja pada security di PT Sigap Prima Astrea Kawasan Astra Biz Center.

H6: Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas melalui Kinerja pada security di PT Sigap Prima Astrea Kawasan Astra Biz Center.

H7: Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas melalui Kinerja pada security di PT Sigap Prima Astrea Kawasan Astra Biz Center.

H8: Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas melalui Kinerja pada security di PT Sigap Prima Astrea Kawasan Astra Biz Center.

H9: Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas melalui Kinerja pada security di PT Sigap Prima Astrea Kawasan Astra Biz Center.

H10: Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas melalui Kinerja pada security di PT Sigap Prima Astrea Kawasan Astra Biz Center.

3. METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Alat ukur yang berisi pernyataan terkait beban kerja, motivasi, kompensasi, kinerja, dan loyalitas karyawan, yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju.” Menurut (Haryanto & Triwibowo, 2018), data yang dikumpulkan melalui kuesioner berbasis persepsi bersifat ordinal. Namun, analisis regresi memerlukan data interval atau rasio. Oleh karena itu, data ordinal diubah menjadi skala interval menggunakan Metode Succesive Interval (MSI) dengan aplikasi SUCC97.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh 48 security dari PT Sigap Prima Astrea yang ditugaskan di Astra Biz Center. Karena ukuran populasi yang terbatas, penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, artinya seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Variabel beban kerja (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) dalam penelitian ini merupakan variabel eksogen, sedangkan kinerja karyawan (Y) dan loyalitas karyawan (Z) berperan sebagai variabel endogen. Setiap variabel diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan sesuai dengan teori dan hasil penelitian terdahulu untuk memastikan validitas serta reliabilitas instrumen penelitian.

Beban kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah dan target pekerjaan yang perlu dituntaskan oleh seseorang, di mana pekerjaan tersebut memiliki batas waktu penyelesaian tertentu, sehingga pekerja harus mampu menyelesaikannya dalam durasi yang telah ditentukan (Darma, 2022). Dalam penelitian ini, beban kerja diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi pekerjaan
- 3) Penggunaan waktu
- 4) Standar pekerjaan
- 5) Jam kerja panjang
- 6) Tekanan kerja tinggi
- 7) Tanggung jawab besar
- 8) Kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas tanggung jawabnya
- 9) Beban mental
- 10) Beban waktu
- 11) Beban fisik

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai dorongan baik dari faktor internal maupun eksternal yang membuat seseorang terdorong untuk melaksanakan suatu aktivitas guna mencapai tujuan yang diinginkan (Aziti, 2022). Indikator Motivasi yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja

- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Tugas yang menarik
- 7) Kesempatan untuk belajar
- 8) Kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya

Kompensasi

Kompensasi sebagai rangkaian bentuk penghargaan, baik bersifat material maupun immaterial, yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai imbalan atas tugas dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan (Suharti, 2022). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai kompensasi meliputi:

- 1) Upah
- 2) Gaji
- 3) Insentif
- 4) Tunjangan BPJS Kesehatan
- 5) Tunjangan BPJS Ketenagakerjaan
- 6) Fasilitas
- 7) Asas keadilan
- 8) Asas kelayakan dan kewajaran

Kinerja

Kinerja merujuk pada hasil pekerjaan individu yang dicapai sesuai dengan perannya dalam organisasi dan mengacu pada standar yang telah dirumuskan oleh pihak perusahaan tempat individu tersebut bekerja (Ningsih, 2020). Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kemampuan
- 2) Kreatifitas
- 3) Inovasi
- 4) Inisiatif
- 5) Kepercayaan diri
- 6) Komitmen individu
- 7) Kejelasan tujuan
- 8) Kepemimpinan
- 9) Fasilitas kerja
- 10) Dukungan kerja
- 11) Kepercayaan sesama

Loyalitas

Loyalitas mencerminkan komitmen untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, menunjukkan kinerja yang melebihi ekspektasi, dan terciptanya hubungan timbal balik yang seimbang, di mana komitmen karyawan juga perlu dibalas oleh perhatian dan dukungan dari perusahaan terhadap karyawannya (Maulida & Karyaningsih, 2022). Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai loyalitas adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya perusahaan
- 2) Penghargaan
- 3) Kepemimpinan
- 4) Karakteristik pribadi
- 5) Karakteristik pekerjaan
- 6) Karakteristik desain perusahaan
- 7) Pengalaman yang didapatkan dalam perusahaan

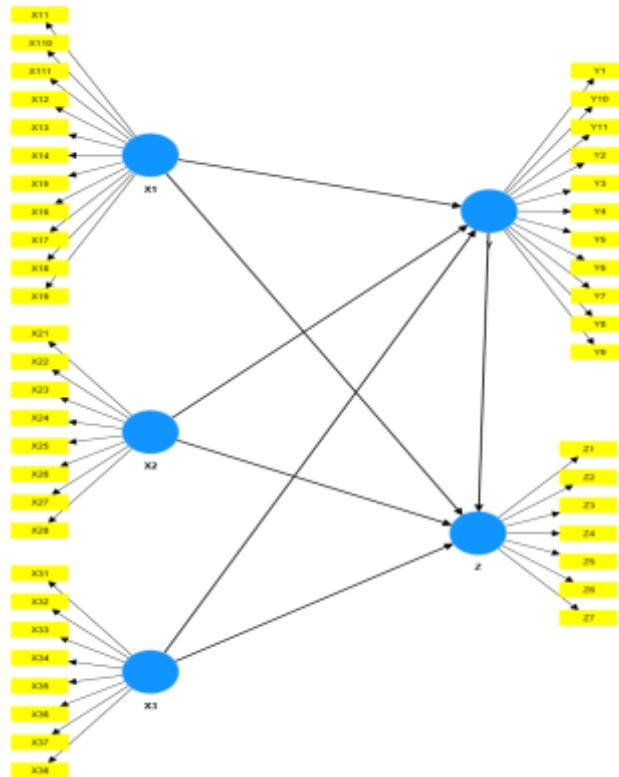
Teknik Analisis Data

Setelah transformasi, data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan Partial Least Squares (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Prosedur SEM-PLS melibatkan dua tahap utama: model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) (Ghozali, 2021).

Model pengukuran (outer model) menguji validitas dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen dievaluasi melalui outer loading, dengan nilai di atas 0,50 dianggap dapat diterima (Ghozali & Latan, 2019). Validitas diskriminatif dievaluasi menggunakan Cross Loading, Fornell Larcker Criterion dan Rasio Heterotrait Monotrait (HTMT), di mana nilai HTMT yang dapat diterima berada di bawah 0,90. Keandalan konstruk dievaluasi melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, keduanya diharapkan melebihi 0,70, sementara nilai Average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,50.

Model struktural (inner model) mewakili hubungan kausal di antara variabel laten. Uji validasi dilakukan dengan metode bootstrapping untuk memperoleh koefisien jalur, statistik t, dan nilai p. Multikolinearitas diperiksa menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai di bawah 5 dianggap dapat diterima (Hair et al., 2017). Selanjutnya, analisis struktural model dilakukan dengan mengamati nilai koefisien determinasi (R-square) untuk menilai kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh langsung (total effect) dan pengaruh tidak langsung (specific indirect effect) kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi sejauh mana hubungan antarvariabel bersifat langsung maupun dimediasi oleh variabel lain. Kinerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi loyalitas. Kinerja

juga diharapkan bertindak sebagai variabel mediasi antara konstruk independen dan dependen. Paradigma penelitian dipresentasikan dalam diagram model struktural.



Gambar 1. SEM Modelling.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur konstruk yang dimaksudkan untuk dievaluasi. Pada tahap pertama, semua indikator diuji menggunakan nilai outer loading. Tabel 3.11 menunjukkan hasil awal nilai outer loading. Beberapa indikator, seperti X110 (0.456), X18 (0.116), dan Y10 (0.250), berada di bawah ambang batas yang direkomendasikan sebesar 0.70 (Hair et al., 2017). Indikator dengan nilai antara 0,50–0,60 masih dianggap dapat diterima untuk penelitian eksploratori (Ghozali & Latan, 2019).

Tabel 1. Outer Loading.

	X1	X2	X3	Y	Z
X11	0.778				
X110	0.456				
X111	0.504				
X12	0.733				
X13	0.925				

	X1	X2	X3	Y	Z
X14	0.900				
X15	0.843				
X16	0.838				
X17	0.514				
X18	0.116				
X19	0.158				
X21		0.771			
X22		0.770			
X23		0.843			
X24		0.803			
X25		0.756			
X26		0.838			
X27		0.800			
X28		0.132			
X31			0.822		
X32			0.803		
X33			0.788		
X34			0.726		
X35			0.871		
X36			0.762		
X37			0.629		
X38			0.323		
Y1				0.678	
Y10				0.250	
Y11				0.165	
Y2				0.843	
Y3				0.637	
Y4				0.820	
Y5				0.747	
Y6				0.773	
Y7				0.691	
Y8				0.293	
Y9				0.308	
Z1					0.513
Z2					0.831
Z3					0.76
Z4					0.802
Z5					0.713
Z6					0.651
Z7					0.754

Hasil ini menunjukkan bahwa beberapa item tidak memenuhi kriteria minimum. Oleh karena itu, untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas model, indikator dengan nilai di bawah 0.70 (dan terutama yang < 0.50) dihilangkan dari analisis. Setelah penghilangan, nilai outer loading meningkat, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2. Semua indikator yang tersisa memiliki nilai outer loading di atas 0.70, yang menegaskan bahwa mereka mewakili konstruknya dengan baik.

Tabel 2. Outer Loading (Setelah Eliminasi).

	X1	X2	X3	Y	Z
X12	0.775				
X13	0.926				
X14	0.903				
X15	0.868				
X16	0.870				
X21		0.763			
X22		0.764			
X23		0.841			
X24		0.809			
X25		0.762			
X26		0.837			
X27		0.803			
X31			0.850		
X32			0.825		
X33			0.818		
X34			0.731		
X35			0.848		
X36			0.748		
Y2				0.872	
Y4				0.845	
Y5				0.806	
Y6				0.801	
Z2					0.876
Z3					0.786
Z4					0.820
Z5					0.705
Z7					0.817

Setelah proses penghapusan indikator dengan nilai rendah, seluruh item yang tersisa memiliki nilai outer loading di atas 0,70, yang menandakan bahwa setiap indikator telah mampu merepresentasikan variabel laten secara memadai. Kondisi ini sesuai dengan panduan Ghozali dan Latan (2019) yang menyatakan bahwa nilai outer loading di atas 0,70

menunjukkan tingkat validitas yang baik. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid secara konvergen dan layak untuk dianalisis lebih lanjut

Uji Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan adalah langkah pengujian selanjutnya dalam SEM PLS. Membandingkan akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dalam model di mana validitas diskriminatif yang baik ditunjukkan oleh akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk yang lebih besar daripada korelasi antara konstruk adalah salah satu metode untuk menguji hipotesis bahwa variabel manifest dari konstruk yang berbeda tidak boleh memiliki korelasi yang tinggi. Validitas diskriminatif dievaluasi menggunakan tiga pendekatan: cross loading, Fornell Larcker Criterion, dan HTMT ratio.

Tabel 3. Cross Loading.

	X1	X2	X3	Y	Z
X11	0.816	0.562	0.584	0.627	0.565
X12	0.773	0.473	0.436	0.471	0.273
X13	0.919	0.661	0.698	0.711	0.611
X14	0.896	0.573	0.621	0.601	0.527
X15	0.849	0.636	0.484	0.670	0.417
X16	0.860	0.424	0.463	0.598	0.489
X21	0.566	0.763	0.561	0.582	0.457
X22	0.528	0.764	0.446	0.518	0.333
X23	0.591	0.841	0.623	0.692	0.613
X24	0.509	0.809	0.596	0.601	0.505
X25	0.502	0.762	0.646	0.616	0.514
X26	0.532	0.837	0.558	0.681	0.621
X27	0.446	0.803	0.523	0.608	0.610
X31	0.519	0.664	0.850	0.625	0.604
X32	0.543	0.648	0.825	0.561	0.529
X33	0.408	0.448	0.818	0.448	0.513
X34	0.457	0.532	0.731	0.474	0.540
X35	0.597	0.626	0.848	0.591	0.607
X36	0.623	0.476	0.748	0.444	0.476
Y2	0.706	0.652	0.514	0.872	0.612
Y4	0.664	0.594	0.578	0.845	0.579
Y5	0.390	0.640	0.571	0.805	0.583
Y6	0.634	0.690	0.532	0.801	0.604
Z2	0.493	0.540	0.598	0.573	0.876
Z3	0.472	0.504	0.569	0.528	0.786
Z4	0.500	0.543	0.516	0.636	0.820
Z5	0.505	0.409	0.416	0.499	0.706
Z7	0.379	0.652	0.612	0.623	0.816

Berdasarkan hasil cross loading, setiap indikator memiliki nilai cross loading tertinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan dengan konstruk lain, yang membuktikan validitas diskriminatif..

Tabel 4. *Fornell Larcker Criterion.*

	X1	X2	X3	Y	Z
X1	0.870				
X2	0.643	0.798			
X3	0.632	0.711	0.805		
Y	0.711	0.776	0.658	0.831	
Z	0.549	0.667	0.681	0.716	0.803

Hasil Fornell Larcker menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi daripada korelasinya dengan konstruk lain. Misalnya, akar kuadrat AVE untuk beban kerja (0.870) melebihi korelasinya dengan motivasi (0.643), kompensasi (0.632), kinerja (0.711), dan loyalitas (0.549).

Tabel 5. *HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio.*

	X1	X2	X3	Y	Z
X1					
X2	0.701				
X3	0.687	0.78			
Y	0.786	0.877	0.751		
Z	0.606	0.734	0.769	0.833	

Demikian pula, nilai rasio HTMT semuanya di bawah 0,90, dengan nilai tertinggi terdapat pada hubungan antara kinerja dan motivasi (0,877), yang masih memenuhi ambang batas. Hasil ini menegaskan bahwa konstruk dalam studi ini bersifat unik dan valid.

Seperi yang ditunjukkan diatas di mana nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi, model tersebut sah dan memenuhi validitas diskriminatif. Selain itu, uji reliabilitas yang kokoh dilakukan untuk mengestimasi model. Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan seberapa konsisten, tepat, dan akurat suatu instrumen mengukur konstruk (Ghozali, 2021).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan AVE (Average variance extracted).

Tabel 6. Cronbach's alpha, Composite Reliability and AVE.

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.919	0.938	0.939	0.757
X2	0.905	0.911	0.924	0.636
X3	0.890	0.898	0.917	0.648
Y	0.851	0.853	0.899	0.691
Z	0.861	0.870	0.900	0.645

Semua Nilai reliabilitas komposit harus lebih dari 0,700 untuk penelitian konfirmatif, berdasarkan pedoman umum untuk menilai reliabilitas konstruk (Ghozali, 2021). Tabel 3 menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai reliabilitas komposit, Cronbach Alpha, dan rho A di atas 0,70, menunjukkan bahwa mereka memenuhi standar reliabilitas. Dengan demikian, instrumen penelitian terbukti valid dan reliabel untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Multikolinier

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya hubungan yang terlalu tinggi antarvariabel independen yang dapat mengganggu kestabilan model.

Tabel 7. Collinearity Statistic (VIF).

	X1	X2	X3	Y	Z
X1				2.000	2.406
X2				2.328	3.074
X3				2.304	2.326
Y					3.204
Z					

Nilai VIF seluruh konstruk berada di bawah angka 5, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setiap variabel bebas memiliki kontribusi unik terhadap model dan tidak terjadi redundansi antarvariabel. Dengan demikian, model regresi dapat dikatakan stabil dan hasil estimasi yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan baik.

Goodness of fit

Tabel 8. R Square.

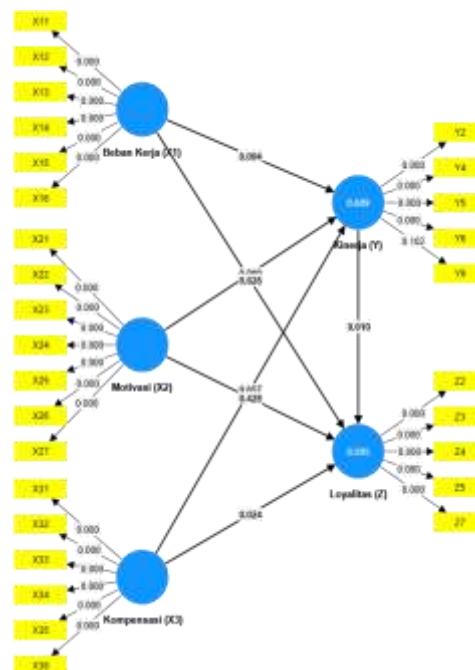
	R-square	R-square adjusted
Y	0.683	0.661
Z	0.596	0.558

Nilai R-Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 dapat digunakan untuk menilai kekuatan, kemoderatan, dan kelemahan model. Perubahan nilai R-Square juga dapat digunakan untuk menjelaskan apakah faktor laten eksogen tertentu memiliki dampak signifikan terhadap variabel laten endogen.

Loyalitas (Z) dan variabel endogen R. Kuadrat Kinerja (Y) ditampilkan dalam Tabel 8. Hasil pengujian Goodness of Fit melalui nilai R-square menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kekuatan penjelasan yang baik. Nilai R^2 untuk kinerja sebesar 0.683 menandakan bahwa 68,3 persen variasi kinerja dapat dijelaskan oleh beban kerja, motivasi, dan kompensasi. Sementara itu, loyalitas memiliki nilai R^2 sebesar 0.596, yang berarti 59,6 persen variasinya dijelaskan oleh kinerja dan variabel eksternal. Berdasarkan kriteria Chin (1998), nilai R^2 di atas 0.67 termasuk kategori kuat dan antara 0.33–0.67 tergolong moderat. Oleh karena itu, model dalam penelitian ini dapat dinilai memiliki kecocokan yang baik dan mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara substansial.

Analisis hipotesis

Kesimpulan regresi atau proses algoritma dapat digunakan untuk menguji hipotesis dan menentukan bagaimana variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Nilai signifikansi dalam perangkat lunak Smart PLS harus diperoleh melalui proses bootstrapping. Kemudian, pada Gambar 2, garis yang menghubungkan komponen eksogen dan endogen, mewakili pentingnya interaksi antara faktor-faktor eksogen dan endogen pada saat itu, dan memiliki nilai T-Measurement yang diperoleh menggunakan proses bootstrapping.



Gambar 2. Hasil Bootstrapping.

Pengaruh Langsung

Tabel 9. Total Effect.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.332	0.339	0.131	2.542	0.011
X1 -> Z	0.090	0.092	0.116	0.777	0.437
X2 -> Y	0.492	0.484	0.131	3.764	0.000
X2 -> Z	0.335	0.334	0.139	2.410	0.016
X3 -> Y	0.099	0.108	0.160	0.618	0.537
X3 -> Z	0.386	0.394	0.161	2.397	0.017
Y -> Z	0.434	0.421	0.160	2.711	0.007

Tabel 9 menunjukkan hasil dari proses *bootstrapping* yang digunakan dalam penelitian ini. Tabel tersebut menggambarkan tingkat signifikansi dari setiap hipotesis yang diuji. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai t yang digunakan sebagai batas signifikan adalah 1,96 (Ghozali, 2021). Untuk menentukan signifikansi, digunakan nilai *p-value* kurang dari 0,05 (Hair et al., 2017). Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 9 dengan uraian sebagai berikut:

H1: Beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 9, nilai *original sample* adalah 0,332, nilai t sebesar 2,542, dan *p-value* sebesar 0,011. Karena nilai t lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05, maka hipotesis ini diterima

H2: Beban kerja (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan (Z). Nilai *original sample* sebesar 0,090, nilai t sebesar 0,777, dan *p-value* sebesar 0,437. Karena nilai t lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ini ditolak.

H3: Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai *original sample* sebesar 0,492, nilai t sebesar 3,764, dan *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai t lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05, maka hipotesis ini diterima.

H4: Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Z). Nilai *original sample* sebesar 0,335, nilai t sebesar 2,410, dan *p-value* sebesar 0,016. Karena nilai t lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05, maka hipotesis ini diterima.

H5: Kompensasi (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai *original sample* sebesar 0,099, nilai t sebesar 0,618, dan *p-value* sebesar 0,537. Karena nilai t lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ini ditolak.

H6: Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Z). Nilai *original sample* sebesar 0,386, nilai t sebesar 2,397, dan *p-value* sebesar 0,017. Karena nilai t lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05, maka hipotesis ini diterima.

H7: Kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Z). Nilai *original sample* sebesar 0,434, nilai t sebesar 2,711, dan *p-value* sebesar 0,007. Karena nilai t lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05, maka hipotesis ini diterima.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 10. Specific Indirect Effect.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y -> Z	0.144	0.146	0.086	1.671	0.095
X2 -> Y -> Z	0.213	0.201	0.092	2.320	0.020
X3 -> Y -> Z	0.043	0.046	0.073	0.588	0.557

Tabel 10 menunjukkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*specific indirect effect*) yang digunakan untuk menilai efek mediasi kinerja karyawan (Y) terhadap hubungan antara variabel eksogen (X1, X2, X3) dan variabel endogen loyalitas karyawan (Z). Pada tingkat signifikansi 5%, nilai t yang digunakan sebagai batas signifikan adalah 1,96 (Ghozali, 2021). Untuk menentukan signifikansi, digunakan nilai *p-value* kurang dari 0,05 (Hair et al., 2017). Hasil pengujian hipotesis tidak langsung ditunjukkan pada Tabel 10 dengan uraian sebagai berikut:

H8: Berdasarkan Tabel 10, nilai awal sampel sebesar 0,144, nilai t sebesar 1,671, serta *p-value* sebesar 0,095. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh tidak langsung yang positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan (Z) melalui kinerja karyawan (Y). Setelah itu, hipotesis ditolak.

H9: Tabel 10 menunjukkan nilai awal sampel sebesar 0,213, nilai t sebesar 2,320, dan *p-value* sebesar 0,020. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Z) melalui kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis diterima.

H10: Berdasarkan Tabel 10, nilai awal sampel sebesar 0,043, nilai t sebesar 0,588, serta *p-value* sebesar 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X3) tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Z) melalui kinerja karyawan (Y). Setelah itu, hipotesis ditolak.

Pembahasan

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin terkelola beban kerja dengan baik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan. Beban kerja yang sesuai kemampuan individu dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Aidilia & Santoso, 2025) yang menyatakan bahwa pengaturan beban kerja yang optimal mampu meningkatkan produktivitas kerja. Namun, kelebihan beban kerja justru dapat menurunkan performa, sehingga penting bagi manajemen untuk menjaga keseimbangan agar karyawan tetap dalam kondisi kerja yang ideal dan tidak mengalami tekanan berlebihan.

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang ditunjukkan. Temuan ini mendukung penelitian (Aprilyanto & Pratama, 2025) yang menegaskan bahwa motivasi menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, motivasi tidak hanya berupa insentif materi, tetapi juga penghargaan dan pengakuan dari atasan atas prestasi kerja. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka terdorong untuk bekerja lebih produktif dan berinovasi dalam melaksanakan tugasnya.

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Meskipun kompensasi merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi belum mampu secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh persepsi karyawan bahwa kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan (Mangkuluhur & Oktavianti, 2025) yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja apabila faktor motivasi dan lingkungan kerja lebih dominan.

Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Hasil ini menandakan bahwa tingkat beban kerja tidak serta merta menentukan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan hubungan interpersonal memiliki peran yang lebih besar dalam membentuk loyalitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Aidilia & Santoso, 2025) yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja terhadap loyalitas bersifat kompleks dan bergantung pada kondisi organisasi.

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin besar pula komitmen dan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang termotivasi tidak hanya berusaha mencapai target kerja, tetapi juga menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi. Hasil ini memperkuat pandangan (Khansa,

2024) yang menyebutkan bahwa motivasi mampu memperkuat hubungan psikologis antara karyawan dan perusahaan, sehingga meningkatkan loyalitas.

Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja mampu menumbuhkan rasa kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini mendukung temuan (Mellyani et al., 2025) yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai menurunkan tingkat turnover dan memperkuat loyalitas karyawan. Dalam konteks ini, penghargaan terhadap kontribusi karyawan menjadi faktor penting yang membentuk loyalitas jangka panjang.

Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti semakin baik kinerja yang dicapai, semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan. Karyawan yang merasa kinerjanya diakui dan dihargai akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan (Aidilia & Santoso, 2025) yang menyatakan bahwa kinerja yang tinggi mendorong munculnya loyalitas melalui rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaan.

Secara tidak langsung, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui kinerja. Meskipun beban kerja dapat meningkatkan kinerja, namun efeknya terhadap loyalitas tidak terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi juga faktor motivasional dan emosional seperti kepuasan kerja dan kepercayaan terhadap perusahaan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (Aurora, 2025) yang menemukan bahwa beban kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui peningkatan kinerja.

Sebaliknya, motivasi terbukti memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap loyalitas melalui kinerja. Artinya, motivasi tidak hanya mendorong peningkatan kinerja, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan melalui hasil kerja yang baik. Temuan ini mendukung pandangan (Prasiwi et al., 2022) bahwa kepuasan dan prestasi kerja dapat menjadi mediator yang memperkuat hubungan antara motivasi dan loyalitas.

Namun, kompensasi tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap loyalitas melalui kinerja. Artinya, meskipun kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas secara langsung, peningkatan kinerja tidak selalu menjadi jalur mediasi yang efektif. Temuan ini sejalan dengan (Kolibu & Dewi, 2023) yang menjelaskan bahwa hubungan antara kompensasi dan loyalitas tidak selalu melalui peningkatan kinerja, melainkan melalui faktor lain seperti rasa aman dan kenyamanan kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak beban kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta implikasinya terhadap loyalitas di kalangan security pada PT Sigap Prima Astrea. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak signifikan dan positif terhadap kinerja, namun tidak secara langsung mempengaruhi loyalitas. Motivasi menunjukkan pengaruh positif yang kuat baik terhadap kinerja maupun loyalitas, sementara kompensasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja namun secara langsung meningkatkan loyalitas. Selain itu, kinerja karyawan sendiri memainkan peran krusial dengan secara signifikan mempengaruhi loyalitas dan bertindak sebagai mediator antara motivasi dan loyalitas.

Implikasi dari hasil ini menyarankan agar manajemen memprioritaskan strategi untuk memperkuat motivasi dan memastikan kompensasi yang adil dan memadai, karena variabel-variabel ini lebih efektif dalam mempertahankan loyalitas. Manajemen beban kerja tetap penting, karena tingkat optimal dapat meningkatkan kinerja, meskipun tuntutan berlebihan dapat melemahkan komitmen jangka panjang. Peran mediasi kinerja menyoroti pentingnya menjaga standar kerja yang tinggi, karena karyawan yang loyal lebih mungkin muncul dari kinerja yang konsisten dan diakui.

Untuk penelitian masa depan, disarankan untuk memperluas cakupan analisis dengan memasukkan determinan lain dari loyalitas, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja. Sampel yang lebih luas di berbagai industri juga dapat memperkuat generalisasi temuan. Secara keseluruhan, studi ini berkontribusi pada pemahaman manajemen sumber daya manusia di sektor layanan keamanan dengan menyoroti ketergantungan timbal balik antara beban kerja, motivasi, kompensasi, kinerja, dan loyalitas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini sepenuhnya didanai oleh penulis dari sumber dana pribadi, tanpa dukungan keuangan dari pihak eksternal. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada PT Sigap Prima Astrea atas dukungan dan izin yang diberikan untuk pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para petugas keamanan yang bertugas di Astra Biz Center yang telah berpartisipasi sebagai responden. Tanpa kerja sama mereka, penelitian ini tidak akan dapat terlaksana.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Zanafa Publishing.
- Aidilia, N., & Santoso, F. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. 19(April), 1074–1083.
- Aprilyanto, M. D., & Pratama, M. A. N. (2025). Analisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Shopee Express Cabang Lamongan. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5(2), 1123–1132. <https://doi.org/10.37481/jmeb.v5i2.1323>
- Aurora, R. A. A. F. (2025). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT Shen Makmur Sentosa [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang].
- Aziti, T. M. (2022). Manajemen kinerja (Jiro, Ed.; 1st ed.). Bening Pustaka.
- Azizah, P. N. A., & Kustiwa, A. (2024). Penerapan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Barokah Bandung. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 6(1), 198–205. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v6i1.1234>
- Darma, W. (2022). Beban kerja, kejemuhan (burnout) dan intensi turnover pada guru (D. F. R. Dhahita, Ed.; 1st ed.). CV Amerta Media.
- Ghozali, I. (2021). Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris (Edisi 3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2017). Treating unobserved heterogeneity in PLS-SEM: A multi-method approach. In H. Latan & R. Noonan (Eds.), Partial least squares path modeling: Basic concepts, methodological issues and applications (pp. 197–217). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3_9
- Kasmir. (2017). Sumber daya manusia. Rajawali.
- Khansa, V. F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomikro Solusi Utama.
- Koesomowidjojo, & Mar’ih, S. R. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja (1st ed.). Raih Asa Sukses.
- Kolibu, M. T., & Dewi, Y. E. P. (2023). The loyalty role in mediating workload and compensation for the employee performance at PT Pelindo IV (Persero) Cabang Terminal Petikemas Bitung. Quantitative Economics and Management Studies, 4(2), 323–332. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1579>
- Liana, Y., & Priyo, D. (2023). Loyalitas karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Lensa Informatika Surabaya. 20(1).
- Mangkuluhur, B., & Oktavianti, N. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT John Crane Indonesia Jakarta Selatan. April, 6973–6983.

- Maulida, M. R., & Karyaningsih, K. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Mandiri Syafinah Intisesama. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(3), 367–376. <https://doi.org/10.31846/jae.v10i3.505>
- Mellyani, M., M, S., & Salju, S. (2025). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Luwu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 2259–2276. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5389>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Ningsih, R. M. C. (2020). Impresi beban kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kinerja (Sofia, Ed.; 1st ed.). CV Literasi Nusantara Abadi.
- Nurdin, & Sulistyorini, B. (2023). Kerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 623–630.
- Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Wangta Agung Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(2), 280. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i2.878>
- Pratiwi, T. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui loyalitas pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 7(2).
- Safira, M. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Zurich Asuransi Indonesia Tbk. *Dampak Beban Kerja*, 2017, 8–80.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai pemediasi. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Suharti. (2022). *Kinerja guru: Kedisiplinan, kepemimpinan, motivasi dan kompensasi* (Alfiatin, Ed.; 1st ed.). CV Diva Pustaka.
- Syafii, I., & Burhan, U. (2024). Kontribusi insentif, beban kerja dan kepuasan kerja pada loyalitas karyawan. 2(1), 1–14.