

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT ARTEJE KAYU ARO

Sudirman¹, Rio Baviga², Hendra³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Email ; sudirman65@gmail.com, riobaviga@gmail.com, hendrajambak47@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Arteje Kayu Aro, perusahaan yang bergerak di bidang produksi air minum dalam kemasan di Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena meningkatnya tingkat turnover dan menurunnya loyalitas karyawan yang diduga dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dan rendahnya motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan populasi seluruh karyawan tetap PT Arteje Kayu Aro yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur pendukung. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26 untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antarvariabel. Analisis korelasi menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan motivasi kerja juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki hubungan sangat kuat terhadap loyalitas karyawan, yang berarti semakin baik kompensasi finansial dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam memperbaiki sistem kompensasi serta meningkatkan faktor-faktor yang memotivasi karyawan guna memperkuat loyalitas dan meningkatkan keberlanjutan organisasi.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of financial compensation and work motivation on employee loyalty at PT Arteje Kayu Aro, a company engaged in the production of bottled drinking water in Kerinci Regency, Jambi Province. The background of this study is based on the phenomenon of increasing turnover and decreasing employee loyalty, which is suspected to be influenced by dissatisfaction with the compensation system and low work motivation. This study uses an explanatory quantitative approach with a population of all 45 permanent employees of PT Arteje Kayu Aro. Due to the relatively small population size, the sampling method used is census sampling. Primary data was collected through a five-point Likert scale questionnaire, while secondary data was obtained from company documents and supporting literature. Data analysis was performed using validity, reliability, and classical assumption tests, as well as multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26 to test the partial and simultaneous effects between variables. Correlation analysis showed that financial compensation has a positive and significant relationship with employee loyalty, while work motivation also shows a positive and significant relationship. Simultaneously, both variables have a very strong relationship with employee loyalty, which means that the better the financial compensation and the higher the work motivation, the higher the loyalty shown by employees. The results of this study emphasize the importance of companies in improving their compensation systems and increasing factors that motivate employees in order to strengthen loyalty and improve organizational sustainability.

Keywords: Financial Compensation, Work Motivation, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Dalam konteks global, loyalitas karyawan menjadi isu strategis yang menentukan stabilitas dan daya saing organisasi. Data *Gallup Global Workforce Report* (2024) menunjukkan hanya sekitar 23% tenaga kerja di dunia yang benar-benar engaged dengan pekerjaannya, sedangkan sisanya mengalami disengagement akibat kompensasi tidak proporsional dan rendahnya motivasi kerja. Fenomena ini juga terjadi di Indonesia, di mana tingkat turnover nasional pada sektor manufaktur mencapai 18,3% pada tahun 2023 (Kemenaker, 2024). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural organisasi, tetapi juga oleh kompensasi finansial dan motivasi intrinsik yang menjadi dorongan utama seseorang untuk tetap berkomitmen pada perusahaan.

Kompensasi finansial memiliki peran signifikan dalam meningkatkan loyalitas kerja. Penelitian Siddiq et al. (2025) menegaskan bahwa kompensasi finansial yang adil dan seimbang mampu meningkatkan retensi karyawan secara signifikan, terutama pada generasi muda di sektor industri padat karya. Hal serupa disampaikan oleh Safrida et al (2023) bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi menjadi pemicu utama menurunnya loyalitas karyawan

perbankan syariah. Sementara itu, penelitian Kartini & Dahlia (2023) menunjukkan bahwa selain kompensasi, motivasi kerja menjadi penggerak utama yang menentukan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Secara umum, tren global dan nasional memperlihatkan bahwa kompensasi finansial yang kompetitif dan motivasi kerja yang kuat adalah fondasi utama untuk membangun loyalitas yang berkelanjutan dalam organisasi modern (Baviga, 2022b).

Dalam konteks PT Arteje Kayu Aro, kompensasi finansial yang tidak kompetitif dapat memunculkan persepsi ketidakadilan (inequity) yang kemudian menurunkan semangat kerja dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Pratama & Saputro (2024) juga menemukan bahwa ketika motivasi kerja dan kepuasan menurun, loyalitas karyawan akan berkurang hingga 70% karena faktor emosional dan stres kerja. Oleh karena itu, memahami hubungan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap loyalitas menjadi penting untuk menemukan model pengelolaan SDM yang lebih efektif di sektor industri padat karya seperti kayu (Baviga, 2023).

Kajian empiris terdahulu memperlihatkan bahwa hubungan antara kompensasi dan loyalitas tidak selalu linier. Safrida et al (2023) menemukan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas bila tidak dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil ini berbeda dengan temuan Kartini & Dahlia (2023) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas, didukung oleh kedisiplinan dan motivasi kerja. Siddiq et al. (2025) menegaskan peran kompensasi finansial sebagai variabel strategis yang memengaruhi loyalitas generasi muda, namun juga menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) dapat memperkuat pengaruh tersebut.

Sementara itu, faktor motivasi kerja mendapat perhatian luas dalam penelitian kontemporer. Andinni & Harun (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas melalui mediasi kepuasan kerja. Pratama & Saputro (2024) juga membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap loyalitas

karyawan, dengan kontribusi simultan sebesar 70% terhadap variasi loyalitas. Riyanti et al. (2023) menemukan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, namun terdapat perbedaan arah pengaruh kompensasi yang kadang negatif apabila persepsi ketidakadilan muncul. Inkonsistensi hasil-hasil ini menandakan adanya kesenjangan empiris yang belum terjawab secara tuntas (Rio Baviga, Afrizal, Wirmie Eka Putra, 2024).

Kesenjangan metodologis lainnya adalah keterbatasan penggunaan desain survei lintas sektoral yang hanya mengandalkan persepsi subjektif responden, tanpa mempertimbangkan kondisi sosial-ekonomi dan kultur kerja di perusahaan lokal. Belum ada penelitian yang secara spesifik menelaah keterkaitan antara kompensasi finansial dan motivasi terhadap loyalitas dalam konteks perusahaan dengan struktur tenaga kerja semi-formal seperti PT Arteje Kayu Aro. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk memperkuat basis empiris tentang hubungan kausal antarvariabel tersebut di sektor industri lokal Indonesia (Baviga, 2024).

Penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis dengan mengintegrasikan dua pendekatan utama—teori keadilan (*equity theory*) dan teori motivasi Herzberg—untuk menjelaskan bagaimana kompensasi finansial dan motivasi kerja memengaruhi loyalitas karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan bukti empiris dari sektor industri pengolahan kayu, yang hingga kini relatif minim dikaji secara akademik. Selain itu, penelitian ini menawarkan kerangka model yang dapat diadaptasi oleh perusahaan lokal untuk merancang kebijakan kompensasi dan program motivasi yang berbasis bukti (*evidence-based HR strategy*) (Eva Setia Rini Damanik, Laura Prasasti, Ayu Feranika Eka Julianti Efris Saputri, Nyayu Fadilah Fabiany, 2023).

Temuan penelitian diharapkan menjadi acuan bagi manajemen PT Arteje Kayu Aro dalam mengembangkan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif serta mekanisme motivasi berbasis penghargaan (*reward-based motivation*) guna menekan tingkat turnover. Secara luas, hasil penelitian ini juga dapat berkontribusi terhadap pengembangan kebijakan tenaga kerja di daerah dalam upaya menciptakan hubungan industrial yang lebih stabil dan berkelanjutan (Baviga & Desiyanti, 2024).

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Arteje Kayu Aro Kabupaten Kerinci. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan:

1. Menilai seberapa kuat hubungan kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan;
2. Menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan; dan
3. Mengidentifikasi hubungan simultan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen SDM dan perilaku organisasi di sektor manufaktur Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajer HR untuk merancang strategi retensi karyawan yang berbasis kompensasi dan motivasi, sekaligus meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah akademik tetapi juga memberi dampak nyata dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor industri lokal.

LANDASAN TEORITIS

A. Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan elemen kunci yang mencerminkan tingkat keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Kartini & Dahlia (2023) mendefinisikan loyalitas kerja sebagai sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal, menurut mereka, cenderung bertahan lebih lama, bekerja dengan dedikasi, berkontribusi aktif, dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menekankan aspek perilaku dan emosional, di mana loyalitas menjadi refleksi dari rasa memiliki terhadap organisasi (Boar;, 2023).

Selanjutnya, Hayundai et al. (2025) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan merujuk pada kesetiaan dan komitmen individu terhadap organisasi, yang tercermin dari dedikasi, kepercayaan, dan tanggung jawab yang tampak dalam perilaku kerja positif

Sementara Alviano & Febrian (2024) mendefinisikan loyalitas sebagai kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi atau perusahaan yang mencakup dimensi kesetiaan fungsional (kinerja dan tanggung jawab) dan kesetiaan afektif (keterikatan emosional terhadap nilai dan visi perusahaan).

Penegasan lain datang dari Riyanti et al. (2023) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan semua kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan serta tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi. Dalam konteks ini, loyalitas dipandang sebagai komitmen moral dan profesional yang diwujudkan melalui perilaku kerja produktif dan tanggung jawab kolektif terhadap keberlangsungan Perusahaan (Baviga, 2022a).

Dari berbagai definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan dan komitmen jangka panjang individu terhadap organisasi, yang diwujudkan melalui perilaku konsisten, tanggung jawab kerja tinggi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Loyalitas tidak hanya bersifat fisik (lama masa kerja) tetapi juga psikologis (keterikatan nilai dan perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi).

Indikator Loyalitas Karyawan

- a. Komitmen terhadap perusahaan: kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dan berkontribusi bagi organisasi.
- b. Kepatuhan terhadap peraturan: konsistensi dalam menaati kebijakan dan nilai-nilai perusahaan.
- c. Dedikasi kerja: semangat dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
- d. Keterlibatan emosional: rasa bangga dan memiliki terhadap perusahaan.
- e. Keinginan untuk bertahan

B. Kompensasi

Kompensasi menjadi elemen krusial dalam sistem manajemen sumber daya manusia karena berfungsi sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Safrida et al (2023) mendefinisikan kompensasi sebagai “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Penulis menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung (direct compensation) seperti gaji, upah, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung (indirect compensation) seperti tunjangan, fasilitas kesejahteraan, pakaian dinas, dan kegiatan

rekreatif perusahaan. Definisi ini menegaskan bahwa kompensasi tidak hanya bersifat finansial tetapi juga mencerminkan nilai penghargaan sosial terhadap kontribusi tenaga kerja.

Selanjutnya, Siddiq et al. (2025) menegaskan bahwa kompensasi finansial merupakan jenis imbalan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi kerja yang diberikan kepada perusahaan, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan tetap yang disediakan oleh organisasi. Menurut mereka, kompensasi finansial menjadi variabel strategis yang memengaruhi loyalitas karyawan, terutama pada kelompok generasi muda, karena menjadi indikator keadilan organisasi dan daya tarik retensi kerja.

Selain itu, Riyanti et al. (2023) menyebutkan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Dalam pandangan ini, kompensasi dipahami sebagai keseluruhan bentuk penghargaan ekonomis yang mencerminkan nilai dari upaya, keahlian, dan hasil kerja karyawan terhadap tujuan organisasi.

Sementara itu, Alviano & Febrian (2024) memperluas pemahaman bahwa bagi generasi milenial, kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga kompensasi langsung dan tidak langsung seperti insentif serta peluang fleksibilitas kerja yang dianggap sepadan dengan kontribusi mereka. Dengan demikian, kompensasi finansial berperan penting dalam menciptakan keterikatan psikologis dan rasa keadilan yang berujung pada loyalitas karyawan.

Dari perspektif ini, kompensasi finansial dapat dipahami sebagai suatu sistem penghargaan moneter yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi kerja, yang meliputi upah, tunjangan, bonus, dan bentuk manfaat ekonomi lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara konseptual, kompensasi finansial tidak hanya memiliki nilai ekonomis tetapi juga nilai simbolik yang mencerminkan pengakuan dan keadilan organisasi terhadap tenaga kerja. Kompensasi finansial merupakan komponen utama dalam sistem penghargaan organisasi yang secara langsung berkaitan dengan loyalitas dan kepuasan kerja. Kompensasi finansial secara umum terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu kompensasi langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*). Setiap jenis memiliki peran berbeda dalam mendorong motivasi dan retensi karyawan.

Indikator pengukuran kompensasi finansial menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Newman et al (2020) dan Robbins Robbins & Judge (2018), yakni:

1. Keadilan kompensasi (*fairness*)
2. Kelayakan finansial (*adequacy*)
3. Ketepatan pembayaran (*timeliness*)
4. Bonus dan insentif berbasis kinerja (*performance-based reward*)
5. Tunjangan kesejahteraan tambahan (*benefits & allowances*)

Hubungan Kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan

Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor fundamental yang memengaruhi loyalitas karyawan karena berhubungan langsung dengan kepuasan, keadilan, dan kesejahteraan kerja. Safrida et al (2023) menemukan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dan proporsional terhadap kontribusi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT BSI KC Medan. Penulis menjelaskan bahwa gaji, upah insentif, serta

tunjangan kesejahteraan seperti uang pensiun dan fasilitas kerja berperan penting dalam menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi memenuhi persepsi keadilan, karyawan cenderung menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Dengan demikian, kompensasi finansial tidak hanya menjadi alat imbalan ekonomi, tetapi juga instrumen strategis dalam menciptakan loyalitas emosional.

Kartini & Dahlia (2023) menegaskan bahwa kompensasi yang kompetitif secara signifikan meningkatkan loyalitas kerja di kalangan staf dan guru SMK Pertiwi Kabupaten Subang. Peneliti menemukan bahwa karyawan yang merasa mendapatkan imbalan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya menunjukkan tingkat kedisiplinan dan komitmen yang lebih tinggi. Hubungan ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berfungsi sebagai motivator eksternal yang memperkuat hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi. Kompensasi yang tidak memadai, sebaliknya, dapat menurunkan semangat kerja dan memicu keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, kesetaraan dalam kompensasi menjadi elemen penting yang memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas.

C. Motivasi

Motivasi kerja pada dasarnya merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Menurut Vetriani, Wimba, & Suartina (2024) motivasi kerja diartikan sebagai “dorongan yang muncul dalam diri individu untuk melakukan aktivitas kerja dengan semangat, tanggung jawab, dan rasa puas untuk mencapai tujuan organisasi. Peneliti menegaskan bahwa motivasi adalah energi psikologis yang menggerakkan perilaku karyawan, dan ketika motivasi tinggi, loyalitas serta produktivitas meningkat secara signifikan (Vetriani et al., 2024).

Sementara itu, Ambarwati (2024) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri karyawan yang menggerakkan mereka untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Ia menekankan bahwa motivasi mencakup aspek finansial (ekstrinsik) dan non-finansial (intrinsik), seperti pengakuan, kesempatan berkembang, dan suasana kerja yang mendukung. Karyawan dengan motivasi yang kuat akan memiliki keinginan lebih besar untuk berkontribusi dan setia terhadap organisasi (Ambarwati, 2024).

Menurut Agnes Chandra et al. (2024) motivasi kerja juga didefinisikan sebagai “keadaan yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan menuju pencapaian tujuan tertentu. Peneliti menemukan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berhubungan langsung dengan loyalitas, terutama ketika sistem penghargaan dan lingkungan kerja mendukung tercapainya kepuasan individu. Motivasi dipandang sebagai inti dari loyalitas jangka panjang, karena tanpa dorongan internal, loyalitas hanya bersifat administratif, bukan emosional (Chandra et al., 2024).

Definisi lainnya datang dari Rahayu & Putra (2022) dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Asia, yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan perilaku manusia yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi menjadi sumber energi utama bagi karyawan untuk mencapai efektivitas kerja dan beradaptasi dengan tuntutan organisasi. Karyawan yang termotivasi menunjukkan

keterlibatan lebih tinggi dan kecenderungan loyal terhadap perusahaan, karena mereka merasa pekerjaannya bermakna dan dihargai (Rahayu & Putra, 2022).

Hasibuan (2017), mendefinisikan motivasi sebagai “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Konsep ini memperjelas bahwa motivasi bukan hanya dorongan sesaat, tetapi sistem nilai yang menumbuhkan dedikasi dan kesetiaan terhadap organisasi. Dengan demikian, motivasi menjadi variabel penting yang menjelaskan mengapa loyalitas karyawan dapat tumbuh kuat dalam organisasi yang memperhatikan faktor penghargaan dan pengakuan kerja (Hasibuan, 2017).

Motivasi kerja yang tinggi mencerminkan keterikatan emosional dan komitmen terhadap organisasi, karena karyawan merasa dihargai, diakui, dan diberi kesempatan berkembang. Temuan para peneliti (Vetriani et al., 2024; Chandra et al., 2024; Darmawan, 2025; Ambarwati, 2024; Rahayu & Putra, 2022) memperkuat pandangan bahwa motivasi tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga menjadi fondasi terbentuknya loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan.

Indikator Motivasi

1. Kebutuhan fisiologis (pemenuhan kebutuhan dasar melalui gaji yang layak),
2. Kebutuhan rasa aman (jaminan pekerjaan dan stabilitas kerja),
3. Kebutuhan sosial (hubungan harmonis dengan rekan kerja),
4. Kebutuhan penghargaan (pengakuan atas prestasi dan kontribusi),
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kesempatan mengembangkan potensi).

Hubungan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan

Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, karena motivasi merupakan pendorong utama perilaku kerja yang konsisten dan berkomitmen. Menurut Vetriani, Wimba, dan Suartina (2024) motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan loyalitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Ketika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, baik dari segi finansial maupun psikologis, mereka akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi. Peneliti menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan memunculkan rasa keterikatan emosional yang mendalam. Dengan demikian, motivasi berperan sebagai kekuatan psikologis yang mengubah kepuasan menjadi loyalitas jangka panjang.

Penelitian Chandra, Rastitiati, dan Kalpikawati (2024) di sektor perhotelan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang ditopang oleh sistem penghargaan dan pengakuan berdampak positif terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang memperoleh penghargaan atas prestasi kerja cenderung memiliki komitmen lebih tinggi untuk bertahan di perusahaan. Peneliti menegaskan bahwa hubungan antara motivasi dan loyalitas bersifat langsung dan kuat, terutama ketika organisasi memberikan penghargaan secara adil dan transparan. Faktor non-finansial seperti dukungan sosial dan apresiasi moral juga memperkuat loyalitas emosional. Dengan demikian, motivasi tidak hanya memacu produktivitas, tetapi juga membangun kesetiaan jangka panjang terhadap perusahaan.

Menurut Darmawan (2025) motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karena menumbuhkan keterikatan psikologis antara karyawan dan organisasi. Peneliti menemukan bahwa karyawan yang termotivasi oleh kepemimpinan partisipatif, kesempatan promosi, dan pengakuan kerja menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Motivasi

menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi karena individu merasa dilibatkan dan dihargai dalam pencapaian tujuan bersama. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi berfungsi sebagai jembatan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif. Oleh sebab itu, strategi peningkatan motivasi harus diarahkan untuk memperkuat loyalitas dan menekan tingkat turnover.

Hasil penelitian Ambarwati (2024) juga menunjukkan hubungan yang erat antara motivasi kerja dan loyalitas karyawan. Peneliti membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin kuat pula keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Motivasi ekstrinsik yang bersumber dari kompensasi finansial dan penghargaan terbukti mendorong loyalitas karena menciptakan rasa keadilan dan kesejahteraan. Di sisi lain, motivasi intrinsik seperti kesempatan berprestasi dan kepuasan pribadi memperkuat keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan fondasi utama dalam membangun loyalitas yang berkelanjutan.

Penelitian Rahayu dan Putra (2022) juga menegaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui faktor komunikasi dan kebijakan organisasi. Karyawan yang termotivasi karena kepemimpinan yang terbuka dan lingkungan kerja yang mendukung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Peneliti menyoroti bahwa sistem penghargaan yang transparan dan kebijakan yang adil meningkatkan kepercayaan serta keterlibatan karyawan dalam organisasi. Ketika motivasi meningkat, komitmen terhadap nilai dan tujuan perusahaan ikut menguat. Dengan demikian, motivasi menjadi alat strategis yang memperkuat hubungan timbal balik antara individu dan organisasi.

Menurut Agnes Chandra et al. (2024) motivasi kerja merupakan faktor determinan dalam menciptakan loyalitas di sektor jasa. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan interpersonal yang positif memperkuat motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas. Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja memiliki keterikatan emosional yang tinggi terhadap perusahaan. Motivasi kerja yang stabil menciptakan rasa bangga terhadap organisasi dan menurunkan niat untuk berpindah kerja. Dengan kata lain, loyalitas karyawan tumbuh sebagai konsekuensi dari motivasi yang dikelola secara efektif.

Sementara itu, Hasibuan (2017) sebagai rujukan teoretis utama menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang menumbuhkan kegairahan kerja, semangat, dan kesediaan untuk bekerja sama secara efektif. Motivasi yang diberikan secara konsisten oleh pimpinan, baik melalui penghargaan maupun perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dapat memperkuat loyalitas. Konsep ini menjelaskan bahwa motivasi adalah pondasi emosional dari kesetiaan, bukan sekadar reaksi terhadap insentif finansial. Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan dedikasi dan merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menciptakan sistem motivasi yang seimbang antara aspek material dan psikologis akan memperoleh karyawan dengan loyalitas tinggi.

Berdasarkan hasil literatur tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di berbagai sektor industri. Hubungan ini terjadi karena motivasi membentuk keterikatan emosional, rasa memiliki, serta komitmen untuk tetap bekerja dan berkontribusi bagi organisasi. Baik motivasi intrinsik (dorongan berprestasi, kepuasan, aktualisasi diri) maupun motivasi ekstrinsik (kompensasi, penghargaan, kepemimpinan) secara bersama-sama memperkuat loyalitas jangka panjang.

Dengan kata lain, organisasi yang mampu menumbuhkan motivasi melalui sistem penghargaan, keadilan, dan lingkungan kerja yang mendukung akan memiliki karyawan yang setia, produktif, dan berorientasi pada keberlanjutan perusahaan. Maka dari itu hipotesis yang di sarankan dalam penelitian ini adalah:

Hubungan simulatan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan

Kompensasi finansial dan motivasi kerja secara simultan berperan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Hasil sintesis dari enam penelitian tentang kompensasi dan tujuh penelitian tentang motivasi menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan saling memperkuat terhadap loyalitas. Kompensasi finansial memberikan kepuasan material dan rasa keadilan, sedangkan motivasi kerja memperkuat keterikatan emosional dan komitmen afektif. Karyawan yang mendapatkan imbalan sesuai kontribusi serta dorongan internal untuk berprestasi akan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, keseimbangan antara kompensasi eksternal dan motivasi internal menjadi kunci keberhasilan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berdedikasi.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian Safrida et al. (2023) dan Vetriani et al. (2024) sama-sama menegaskan bahwa kompensasi finansial dan motivasi saling melengkapi dalam membangun loyalitas. Kompensasi menciptakan kepuasan kerja melalui keadilan dan kesejahteraan, sedangkan motivasi menumbuhkan kebanggaan dan keterikatan psikologis terhadap pekerjaan. Ketika kedua faktor tersebut terpenuhi, karyawan tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi karena rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kompensasi tanpa motivasi hanya menghasilkan loyalitas semu, sementara motivasi tanpa kompensasi tidak mampu bertahan lama. Sinergi antara keduanya membentuk loyalitas yang stabil dan berkelanjutan.

Temuan Kartini & Dahlia (2023) serta Chandra, Rastitiati, & Kalpikawati (2024) memperkuat bukti bahwa penghargaan dan keadilan dalam sistem kompensasi memperkuat motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas. Karyawan yang merasa kompensasinya adil dan mendapatkan pengakuan atas prestasi menunjukkan semangat kerja lebih tinggi serta keinginan kuat untuk bertahan. Motivasi menjadi mediator psikologis yang menjembatani hubungan antara kompensasi dan loyalitas. Dalam konteks ini, kompensasi berfungsi sebagai pemicu motivasi ekstrinsik, sementara motivasi intrinsik meneguhkan loyalitas emosional terhadap organisasi. Keduanya bekerja dalam hubungan simultan yang saling memperkuat satu sama lain.

Penelitian Siddiq et al. (2025) dan Darmawan (2025) menunjukkan bahwa pada generasi muda, motivasi kerja menjadi elemen kunci yang memperkuat efek kompensasi terhadap loyalitas. Generasi Z dan milenial menilai kompensasi sebagai bentuk apresiasi, bukan sekadar nilai ekonomi. Mereka lebih loyal ketika organisasi tidak hanya memberikan gaji yang layak, tetapi juga kesempatan berkembang dan penghargaan atas kontribusi pribadi. Kepemimpinan partisipatif dan promosi berbasis kinerja memperkuat motivasi intrinsik yang pada akhirnya menumbuhkan loyalitas jangka panjang. Artinya, motivasi menjadi saluran psikologis yang mengubah kompensasi menjadi komitmen nyata terhadap organisasi.

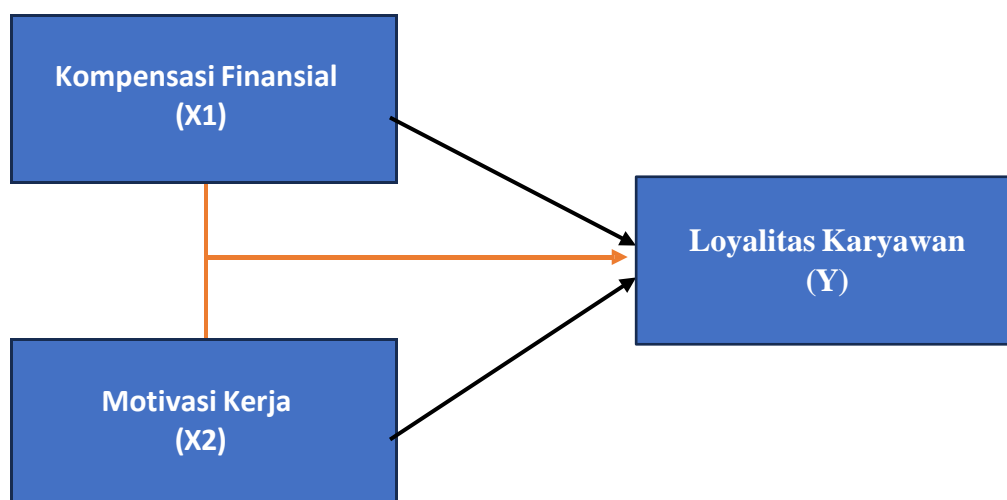
Penelitian Alviano & Febrian (2024) dan Ambarwati (2024) menyoroti bahwa

kompensasi berbasis prestasi dan motivasi kerja yang seimbang antara faktor finansial dan non- finansial mampu menciptakan loyalitas tinggi. Karyawan yang merasa diakui dan diberi peluang berprestasi menunjukkan kesetiaan yang lebih kuat terhadap perusahaan. Pemberian insentif dan bonus yang transparan memperkuat rasa adil, sedangkan motivasi intrinsik menjaga semangat kerja secara konsisten. Hubungan simultan antara kompensasi dan motivasi menciptakan keseimbangan antara kebutuhan ekonomi dan psikologis karyawan. Ketika keseimbangan ini terjaga, loyalitas tumbuh sebagai hasil alami dari kepuasan dan komitmen.

Hasil penelitian Riyanti et al. (2023) serta Rahayu & Putra (2022) memperkuat bahwa kombinasi kompensasi dan motivasi menghasilkan efek ganda terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi finansial memberikan rasa aman, sementara motivasi memperkuat rasa keterikatan sosial dan emosional terhadap organisasi. Sistem penghargaan yang adil meningkatkan kepercayaan, dan kepemimpinan yang terbuka memperkuat rasa memiliki. Ketika kedua faktor ini bekerja secara simultan, karyawan cenderung berorientasi pada tujuan jangka panjang organisasi. Hal ini membuktikan bahwa loyalitas karyawan bukan hanya hasil dari sistem imbalan, tetapi juga dari iklim organisasi yang memotivasi.

E. Kerangka Konseptual

Secara konseptual, Hasibuan (2017) dan teori Robbins & Judge (2018) menjelaskan bahwa hubungan simultan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap loyalitas bersifat komplementer. Kompensasi memenuhi kebutuhan eksternal karyawan, sementara motivasi memenuhi kebutuhan internal mereka untuk diakui, berprestasi, dan berkembang. Ketika kedua faktor ini terpenuhi, loyalitas meningkat karena karyawan merasa organisasi memberikan keseimbangan antara kesejahteraan dan penghargaan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan strategi kompensasi yang adil dengan sistem motivasi yang manusiawi akan memiliki tenaga kerja yang setia, produktif, dan berorientasi pada visi jangka panjang. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis simultan yang disarankan dalam penelitian ini adalah:



Keterangan

Pengaruh Parsial Pengaruh
Simultan

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Arteje Kayu Aro, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi air minum dalam kemasan (AMDK) yang berlokasi di Desa Sungai Bendung Air Kecamatan Kayu Aro, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. Perusahaan ini merupakan salah satu industri pengolahan air mineral terbesar di wilayah Kerinci, dengan sistem produksi padat karya yang melibatkan tenaga kerja dari berbagai divisi, seperti bagian produksi, administrasi, distribusi, dan logistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Arteje Kayu Aro yang bekerja pada berbagai divisi seperti produksi, administrasi, distribusi, dan logistik. Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2025, jumlah keseluruhan karyawan tetap tercatat sebanyak 45 orang.

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karena ukuran populasi relatif kecil (kurang dari 100 responden), maka penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan tetap PT Arteje Kayu Aro. Pemilihan metode sensus ini juga memperkuat validitas internal penelitian karena setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk memberikan tanggapan terhadap variabel kompensasi finansial, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan yang diteliti.

B. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari responden, yaitu karyawan tetap PT Arteje Kayu Aro, melalui penyebaran kuesioner (angket tertutup) yang dirancang berdasarkan indikator variabel penelitian. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert lima tingkat (1–5) untuk mengukur persepsi responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kompensasi finansial, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan. Data Sekunder

2. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan kepegawaian, serta data administratif yang mencakup jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kebijakan kompensasi yang berlaku di PT Arteje Kayu Aro. Selain itu, data pendukung juga dikumpulkan melalui literatur ilmiah seperti jurnal, buku metodologi, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai tingkat kesetiaan, komitmen, dan keterikatan emosional individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas tercermin dari kesediaan untuk bertahan dalam organisasi, bekerja dengan dedikasi, serta berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Indikator pengukuran

loyalitas diadaptasi dari Kartini & Dahlia (2023) dan Riyanti et al. (2023), meliputi:

- a. Komitmen terhadap perusahaan: kesediaan karyawan untuk tetap bekerja dan berkontribusi bagi organisasi.
- b. Kepatuhan terhadap peraturan: konsistensi dalam menaati kebijakan dan nilai-nilai perusahaan.
- c. Dedikasi kerja: semangat dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
- d. Keterlibatan emosional: rasa bangga dan memiliki terhadap perusahaan.
- e. Keinginan bertahan jangka panjang: niat karyawan untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

2. Kompensasi Finansial (X1)

Kompensasi finansial didefinisikan sebagai seluruh bentuk penghargaan dalam bentuk moneter yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi kerja kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dimensi yang diadaptasi dari Newman et al. (2020) dan Robbins & Judge (2018), meliputi:

- a. Keadilan kompensasi (fairness): sejauh mana kompensasi dirasakan adil dibanding beban kerja dan tanggung jawab.
- b. Kelayakan finansial (adequacy): tingkat kecukupan kompensasi dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
- c. Ketepatan pembayaran (timeliness): keandalan perusahaan dalam membayar kompensasi tepat waktu.
- d. Bonus dan insentif berbasis kinerja (performance-based reward): kesesuaian antara prestasi kerja dan insentif yang diterima.
- e. Tunjangan kesejahteraan tambahan (benefits & allowances): manfaat finansial tidak langsung seperti tunjangan makan, transportasi, dan kesehatan.

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, berusaha, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari Dewi et al. (2024) dan teori kebutuhan Maslow, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis: terpenuhinya kebutuhan dasar melalui kompensasi dan kondisi kerja yang layak.
- b. Kebutuhan rasa aman: jaminan pekerjaan dan stabilitas dalam lingkungan kerja.
- c. Kebutuhan sosial: hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan.
- d. Kebutuhan penghargaan: pengakuan dan apresiasi atas prestasi kerja.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri: kesempatan untuk mengembangkan potensi dan berprestasi lebih tinggi.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sigiyono (2014), bahwa skala likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial dengan menggunakan kuesioner dengan skor atas jawaban persepsi responden sebagai berikut :

Daftar Bobot Penilaian Setiap Pernyataan.

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

E. Alat Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan menggambarkan masing-masing variable dalam bentuk penyatuan data kedalam bentuk hasil distribusi frekuensi, kemudian dilakukan analisis presentase mean standar deviasi, tingkat capaian responden dan koefisien serta memberikan interpretasi analisis tersebut. Untuk menginterpretasikan hasil analisis deskriptif Y dengan menggunakan mean rata-rata maka digunakan kriteria yang diungkapkan oleh Halim (2006) yaitu sebagai berikut :

Nilai Rata-Rata Skor

Nilai rata-rata	Keterangan
4.01 – 5.00	Sangat tinggi
3.01 – 4.00	Tinggi
2.01 – 3.00	Sedang
1.01 – 2.00	Rendah
0.00 – 1.00	Sangat rendah

Sumber : Halim (2006)

Setelah itu data tersebut kemudian dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut :
Verifikasi data

1. Menghitung nilai jawaban

- Menghitung frekuensi dari jawaban yang diberikan responden atas setiap item pertanyaan yang diajukan.
- Menghitung rata-rata skor total

$$\text{Rata-rata skor total} = \frac{5f(SS) + 4f(S) + 3f(RR) + 2f(KS) + 1f(TS)}{f(SS) + f(S) + f(RR) + f(KR) + f(TS)} \dots\dots\dots(3)$$

- Menghitung nilai TCR masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variable maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$TCR = \frac{RS}{5} \times 100 \dots \dots \dots (4)$$

Dimana : TCR = Tingkat pencapaian responden

Rs = Rata-rata skor jawaban

5 = Nilai skor tertinggi jawaban responden

Tolak ukur yang dipakai dalam menentukan tingkat capaian responden adalah kriteria menurut Sudjana (2005) sebagai berikut :

Nilai Persentase TCR

Persentase	Keterangan
90 – 100	Sangat baik
80 – 89	Baik
65 – 79	Cukup baik
55 – 64	Kurang baik
0 – 54	Tidak baik

Sumber : Sudjana (2005)

2. Analisis Korelasi Ganda

Untuk menguji hubungan kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan digunakan analisis korelasi berganda, dengan persamaan umum sebagai berikut:

Untuk dua variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap satu variabel terikat Y:

$$\frac{r^2 + r^2 - 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{1 - r^2}$$

Keterangan:

$R_{y.x_1x_2}$

= $\sqrt{r_{x_1y}^2 + r_{x_2y}^2 - 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}$

r_{x_1y}

r_{x_2y}

$r_{x_1x_2}$

$1 - r^2$

$R_{y.x_1x_2}$ = koefisien korelasi

simultan r_{x_1y} = korelasi X_1

terhadap Y

r_{x_2y} = korelasi X_2

terhadap Y $r_{x_1x_2}$ =

korelasi antara X_1 dan X_2

Analisis ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar hubungan masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap loyalitas karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen

terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai t hitung $> t$ tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

- b. Uji F (Simultan) digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan. Hipotesis diterima apabila F hitung $> F$ tabel pada tingkat signifikansi 0,05.
- c. Untuk Mengetahui keeratan hubungan antar variabel digunakan rank spearman dengan tingkat hubungan sebagai berikut ;
Koefisien korelasi 0,00 – 0,25 hubungan sangat lemah
Koefisien korelasi 0,26 – 0,50 hubungan cukup kuat
Koefisien korelasi $> 0,51$ hubungan sangat kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dari hasil penelitian diperoleh gambaran kualitas dari loyalitas karyawan PT Arteje Kayu Aro berada pada katagori Cukup Baik hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini ;

Tabel 1
Deskriptif Loyalitas Karyawan

No	Pernyataan	Mean	TCR	Kategori
Loyalitas Karwan				
1	KL1	3.89	77,8%	Cukup Baik
2	KL2	4.09	81,8%	Baik
3	LK3	4.02	80,4%	Baik
4	LK4	4.09	81,8%	Baik
5	LK5	3.84	76,8%	Cukup Baik
Rata-rata		3,98	79,72%	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel loyalitas karyawan sebesar 3,98 dan nilai TCR sebesar 79,72%. Dapat disimpulkan loyalitas karyawan PT Arteje Kayu pada kategori cukup baik.

Hasil penelitian menunjukan bahwa gambaran tentang Kompensasi Finansial PT Arteje Kayu Aro berada pada katagori Cukup Baik hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini ;

Tabel 2
Deskriptif Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	Mean	TCR	Kategori
----	------------	------	-----	----------

Konfensasi Finansial

1	KF1	4	80 %	Baik
2	KF2	3,73	74,6%	Cukup Baik
3	KF3	3,82	76,4%	Cukup Baik
4	KF4	3,82	76,4%	Cukup Baik
5	KF5	3,93	78,6%	Cukup Baik
Rata-rata		3,86	77,2%	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel kompensasi finansial sebesar 3,86 dan nilai TCR sebesar 77,2%. Dapat disimpulkan kompensasi finansial pada karyawan PT Arteje Kayu pada kategori cukup baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran tentang Motivasi Kerja pada PT Arteje Kayu Aro berada pada katagori Cukup Baik hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini ;

Tabel 3
Deskriptif
Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Mean	TCR	Kategori
Loyalitas Karwan				
1	MK1	3,87	77,4%	Cukup Baik
2	MK2	4,02	80,4%	Baik
3	MK3	4,02	80,4%	Baik
4	MK4	3,87	77,4%	Cukup Baik
5	MK5	3,87	77,4%	Cukup Baik
Rata-rata		3,93	78,6%	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,93 dan nilai TCR sebesar 78,6%. Dapat disimpulkan motivasi kerja pada karyawan PT Arteje Kayu pada kategori cukup baik.

B. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat hubungan, baik secara parsial maupun simultan, antara variabel Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Arteje Kayu Aro. Dalam proses analisis, nilai R-hitung baik parsial maupun simultan dibandingkan dengan nilai R-tabel. Nilai R-tabel dihitung menggunakan rumus $df = N - 2$ ($45 - 2 = 43$) pada tingkat signifikansi 0,05, sehingga diperoleh nilai R-tabel sebesar 0,294. Penentuan kategori kekuatan hubungan merujuk pada Sugiyono (2019), yaitu: 0,00-0,199 = sangat lemah, 0,20-0,399 = lemah, 0,40-0,599 = sedang, 0,60-0,799 = kuat, dan

0,80-1,000 = sangat kuat, semakin mendekati 1 maka hubungannya semakin kuat dan sebaliknya. Berdasarkan dasar tersebut, analisis korelasi dilakukan sebagai berikut:

a. Hubungan Parsial

Tabel 4 Analisis Korelasi Parsial

Coefficients ^a										
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
	1	(Constant)	3.363	1.769		1.901	.064			
Kompensasi Finansial	.609	.148	.581	4.104	.000	.811	.535	.353		
Motivasi Kerja	.245	.119	.290	2.053	.046	.752	.302	.177		

i. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dari tabel 4 dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Hubungan Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial** Berdasarkan Tabel 4, nilai *partial correlation* antara Kompensasi Finansial dan Loyalitas Karyawan adalah 0,535. Nilai ini lebih besar dari *r*-tabel sebesar 0,294, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi finansial dan loyalitas karyawan. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil daripada 0,05 menguatkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Sementara itu, nilai *zero-order* (koefisien korelasi parsial) adalah 0,811, yang menunjukkan bahwa secara umum hubungan antara Kompensasi Finansial dan Loyalitas Karyawan sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Arteje Kayu Aro. artinya, semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula loyalitas karyawannya.
- 2) Hubungan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial** Berdasarkan Tabel 4, nilai *partial correlation* antara Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan adalah 0,302. Nilai ini lebih besar dari *r*-tabel sebesar 0,294, sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan

antara kedua variabel tersebut. Tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05, semakin menegaskan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Selain itu, nilai zero-order (koefisien korelasi parsial) sebesar 0,752 menunjukkan bahwa secara parsial hubungan antara Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan berada pada kategori kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Arteje Kayu Aro. Artinya, semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula loyalitas yang mereka berikan kepada perusahaan.

b. Hubungan Simultan

Tabel 5 Analisis Korelasi Simulutan

Model	R	Model Summary						
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	Sig. F Change
1	.830 ^a	.690	.675	2.093	.690	46.642	2	.000

i. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,830 menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap loyalitas karyawan. Nilai ini berada dalam kategori 0,80–1,000, yang menurut pedoman korelasi termasuk hubungan yang sangat kuat. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak hanya berpengaruh secara parsial, tetapi juga memiliki kekuatan hubungan yang besar ketika dianalisis secara simultan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Arteje Kayu Aro. Artinya, semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang mereka tunjukkan kepada perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Arteje Kayu Aro secara simulutan. Secara parsial kompensasi finansial memiliki hubungan yang sangat kuat, kompensasi finansial yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja terbukti mampu meningkatkan rasa aman, kenyamanan, serta kepuasan kerja karyawan. Pada saat yang sama, secara parsial motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat, motivasi kerja yang tinggi baik yang bersumber dari dorongan internal maupun faktor eksternal mampu menumbuhkan semangat,

komitmen, serta keterikatan karyawan pada perusahaan. Kedua variabel tersebut secara parsial maupun simultan memberikan kontribusi penting dalam membentuk loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas karyawan tidak dapat dibangun hanya melalui satu aspek, namun merupakan kombinasi dari pemberian kompensasi yang layak serta pembentukan motivasi kerja yang positif. PT Arteje Kayu Aro perlu terus meningkatkan sistem kompensasi dan memperkuat program yang mampu memotivasi karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan. Dengan demikian, loyalitas karyawan diharapkan semakin meningkat dan berdampak pada keberlangsungan serta produktivitas perusahaan.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, di antaranya ruang lingkup variabel yang hanya mencakup kompensasi finansial dan motivasi kerja, sehingga faktor lain yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, ataupun budaya organisasi belum diteliti dan membuat model belum mampu menggambarkan seluruh aspek yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, jumlah responden yang terbatas pada karyawan PT Arteje Kayu Aro menyebabkan temuan penelitian tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik berbeda, sementara penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya instrumen juga berpotensi menimbulkan bias subjektif dari responden. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, memperluas jumlah dan jangkauan sampel, serta mempertimbangkan penggunaan metode campuran seperti wawancara atau observasi agar hasil penelitian lebih mendalam, akurat, dan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

REFERENSI

- Agnes Chandra, A., et al. (2024). Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan di Sektor Jasa. *Journal of Management and Human Capital*, 5(2), 201-212.
- Alviano, A., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Kompensasi, Organizational Justice dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial (Studi Pada PT. V2 Indonesia). *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 2(2), 77-87.
- Ambarwati, E. (2024). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 122-133.
- Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. X Yang Bekerja Di Customer

- Product Division). *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 187-206.
- Chandra, A., Rastitiati, N. K. J., & Kalpikawati, I. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu. *Journal of Hospitality Accommodation Management*, 3(1), 1-12.
- Darmawan, N. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Cimb Niaga. *Journal of Management and Social Sciences*, 4(1), 247-258.
- Dewi, R., Winarti, W., & Suhita, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK TASIKMADU (Perseroda) Kantor Cabang Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 2(4), 89-103.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini, T. M., & Dahlia, P. P. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja. *Jurnal Pelita Manajemen*, 2(01), 56-65.
- Newman, J. M., Gerhart, B. A., & Milkovich, G. T. (2017). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Pratama, M. F., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 314-325.
- Putri, M. S. I., & Zulfahri, L. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Bank Nagari Cabang Lubuk Basung. *Ensiklopedia of Journal*, 7(1), 409-414.
- Rahayu, L., & Putra, A. (2022). Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Asia*, 14(3), 221-230.
- Riyanti, L., Ediyanto, E., & Tulhusnah, L. (2025). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Situbondo dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2166-2182.
- Baviga, R. (2022a). PENGARUH PERSEPSI PEMILIK DAN PENGETAHUAN AKUNTANSI PELAKU USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH TERHADAP PENGGUNAAN INFORMASI AKUNTANSI. *Yudishtira Journal : Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside*, 2(2), 173–194. <https://doi.org/10.53363/yud.v2i2.35>
- Baviga, R. (2022b). Studi Kasus Pada UMKM Jagung Goreng Air Panas Semurup. *Yudishtira Journal: Indonesian Journal of Finance and Strategy*, 2(2), 2022.
- Baviga, R. (2023). FACTORS THAT MAY AFFECT FINANCIAL MANAGEMENT IN THE VILLAGE OF SIULAK MUKAI DISTRICT, KERINCI REGENCY. *Cafetaria*, 4(1), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.51742/akuntansi.v4i1.784>
- Baviga, R. (2024). Efektivitas Financial Distress dan Komite Audit terhadap Audit Delay dengan Opini Audit sebagai Variabel Moderasi. *Yudishtira Journal : Indonesian Journal of Finance and Strategy Inside*, 4(3), 297–317.

<https://doi.org/10.35308/akbis.v5i1.3116>

- Baviga, R., & Desiyanti, R. (2024). Analisis Pajak , Tunneling Incentive , Dan Mekanisme Bonus Terhadap Transfer Pricing Pada Perusahaan Semen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Revenue - Jurnal Akuntansi*, 5(1), 93–108.
- Boar,, M. A. C. P. R. B. L. S. D. I. S. N. C. T. A. Y. (2023). *MANAJEMEN UMKM (Mengelola SDM untuk meningkatkan produktifitas UMKM di Indonesia)*.
- Eva Setia Rini Damanik, Laura Prasasti, Ayu Feranika Eka Julianti Efris Saputri, Nyayu Fadilah Fabiany, R. B. (2023). *Akuntansi Biaya* (1st ed.). Kita Menulis.
<https://kitamenulis.id/?s=akuntansi+biaya>
- Rio Baviga, Afrizal, Wirmie Eka Putra, R. W. Z. (2024). Literature Review Tax Minization, Tunneling Incentive, Debt Covenant, Bonus Mechanisms and Good Corporate Governance on Transfer Pricing. *International Journal of Business and Quality Research*, 2(3), 1–13. <https://e-journal.citakonsultindo.or.id/index.php/IJBQR/article/view/961>
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY.
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683-2696.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Siddiq, D. M., Aulia, H., Ratnasari, D., & Febriyani, P. P. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Z. *E-BISNIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 123-132.
- Sudirman, S., & Baviga, R. (2024). PENGARUH SEL EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KERINCI. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1673-1684.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vetriani, N. L. E., Wimba, I. G. A., & Suartina, I. W. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(6), 1035-1045.