

PENGARUH REKRUTMEN, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT PRAKARSA PRAMANDITA PEKANBARU

Sherly Azwir Mellani, Alum Kusumah, Hichmaed Tachta Hinggo S

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 200304261@student.umri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, beban kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Prakarsa Pramandita Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Prakarsa Pramandita Pekanbaru yang berjumlah 68 orang. Dengan jumlah populasi relatif kecil, yaitu di bawah 100, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi (sampel jenuh). Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan serta hasil uji f rekrutmen, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Prakarsa Pramandita Pekanbaru.

Kata Kunci: *Rekrutmen, Beban Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam sebuah perusahaan, dikarenakan dapat menentukan keberhasilan maupun kegagalan sebuah perusahaan. Sebagaimana menurut Hasibuan (Hasibuan, 2017) mengemukakan terdapat faktor yang menentukan *image* perusahaan, yaitu *Man, Machine, Methode, Money* dan *Market* atau yang dikenal dengan *5M* pada manajemen. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang turut berkontribusi secara maksimal merupakan harapan pada setiap perusahaan. Begitu pula yang mampu menjaga kesetiaannya terhadap perusahaan dengan cara bertanggung jawab dalam memastikan keberhasilan pada setiap pekerjaannya, serta berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan survey mengenai *Global WorkForce Study 2021* yang dilakukan oleh Towers Watson (perusahaan konsultan di bidang tenaga kerja) yang terdiri dari 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden 32.000 karyawan, di dalam survei ini ditemui bahwa di Indonesia sekitar dua pertiga karyawan memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaannya. Survei ini juga menyatakan sekitar 27% dari karyawan saat itu telah mempunyai rencana tersendiri untuk pindah dalam dua tahun kedepan, serta 42% dari total responden di Indonesia, sebanyak 1.005 karyawan menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya sekarang untuk

meningkatkan karirnya di masa depan. Hanya tersisa 36% karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempat para responden tersebut bekerja. Survei Tower Watson menyimpulkan, terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab tidak adanya loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Pertama disebabkan oleh gaji yang dirasa belum sesuai dengan apa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan, dan diikuti oleh faktor lainnya seperti beban kerja, pengembangan karir, lokasi kerja, manfaat pensiun, lingkungan serta hubungan kerja (Safitri and Hanifuddin, 2022).

Loyalitas karyawan menjadi hal yang paling berharga bagi perusahaan maupun organisasi, begitu juga bagi PT Prakarsa Pramandita Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak di bidang eksplorasi dan jasa pendukung atau *Man Power*. PT Prakarsa Pramandita berpusat di Jakarta dan memiliki anak perusahaan yang berlokasi di Jl. Yossudarso No 8C Pekanbaru, Riau.

Loyalitas karyawan tersebut memiliki arti sebagai bentuk tekad dan kemampuan karyawan untuk mengikuti dalam penuh kesadaran diri, tanggung jawab, dan kemampuan yang ditunjukkan dalam sikap, perilaku, dan pelaksanaan tugas sehari-hari (Riyanti, Vika and Kasmiruddin, 2017). Penilaian loyalitas karyawan dapat dilihat melalui beberapa indikator salah satunya yaitu taat pada peraturan yang ditetapkan perusahaan (Aribowo, 2023). Jika dilihat dari indikator tersebut, karyawan pada PT Prakarsa Pramandita belum memiliki loyalitas yang tinggi. Ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang tidak menaati peraturan jam kerja yang ditetapkan perusahaan. dalam wawancara dengan *HRD Officer* PT Prakarsa Pramandita Pekanbaru yang menunjukkan loyalitas karyawan jika dilihat dari aspek taat pada peraturan belum maksimal.

Permasalahan loyalitas karyawan lainnya pada perusahaan dapat dinilai berawal dari proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan masih kurang selektif sehingga menghasilkan karyawan yang tidak dapat tahan bekerja lama dalam perusahaan (Mirabe *et al.*, 2023). Rekrutmen adalah suatu proses untuk penentuan dan penarikan tenaga kerja baru yang sesuai dengan kualifikasi serta kebutuhan perusahaan, dengan kata lain penempatan orang yang tepat diposisi tepat, sehingga tujuan perusahaan serta visi dan misi dapat dijalankan (Yusuf, 2015).

Selain itu, beban kerja juga mempengaruhi sikap loyal karyawan. Beban kerja adalah tugas yang diberikan pada karyawan untuk dapat diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki karyawan (Munandar, 2016). Beban kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap pekerjaan maupun perusahaan, karena beban kerja berdampak langsung pada fisik dan psikis karyawan sekaligus dapat mempengaruhi rasa ingin bertahan karyawan di perusahaannya. Sebagaimana menurut Heryati (Heryati, 2016) beban kerja yang berlebihan membuat karyawan tidak menjalankan tanggung jawabnya dengan benar serta tidak berkontribusi secara maksimal terhadap perusahaannya.

Loyalitas karyawan yang tinggi tidak akan terjadi begitu saja apabila tindakan perusahaan terhadap karyawan tidak mendukung untuk mencapai loyalitas tersebut. Dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan memang harus

menggunakan berbagai metode, salah satunya melalui pemberian upah kerja atau kompensasi (Febriana and Kustini, 2022). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan, yaitu berbentuk gaji, pemberian tunjangan, dan fasilitas lainnya yang dapat dinikmati karyawan baik berupa uang maupun tidak (Wahjono *et al.*, 2019).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu oleh Farida (Farida, 2016) dengan hasil penelitian bahwa rekrutmen dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sejalan dengan penelitian lain oleh Mirabe (Mirabe *et al.*, 2023) dengan hasil penelitian bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan juga penelitian oleh Dita Saptarini dan Yudhaningsih (Dita Saptarini and Yudhaningsih, 2020) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu penelitian terdahulu oleh Lumban Gaol (Lumban Gaol, 2019) menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian terdahulu oleh Febriana dan Kustini (Febriana and Kustini, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap loyalitas karyawan, ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang sejalan oleh Suryani (Suryani and Rahman, 2020) yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas karyawan menurut Hasibuan (Hasibuan, 2021) merupakan bermacam peran dan anggota dalam memanfaatkan pikiran dan waktu untuk menjalankan suatu pekerjaan hingga tercapainya tujuan organisasi. Pendapat serupa dengan Asmawi & Abdullah (Asmawi M & Abdullah T, 2017) yang mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah komitmen seseorang dalam semua keberhasilan terhadap perusahaan dan fakta jika karyawan terkait akan bekerja untuk perusahaan.

Rekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah karyawan dari berbagai sumber, sesuai pada klasifikasi yang dibutuhkan perusahaan, sehingga tujuan visi dan misi perusahaan dapat dijalankan. Sebagaimana menurut Marwansyah (Marwansyah, 2016) rekrutmen adalah aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk menarik para pelamar kerja yang merasa memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan. Menurut Kasmir (Kasmir, 2019) rekrutmen merupakan kegiatan untuk menarik pelamar untuk melamar ke perusahaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, maupun sosial yang diterima oleh seorang individu dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan kemampuan fisik serta keterbatasan karyawan dalam menerima beban tersebut (Mahawati *et al.*, 2021). Sejalan dengan pendapat Munandar (Munandar, 2016) bahwa beban kerja merupakan tugas yang diberikan pada karyawan untuk

dapat diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki karyawan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa perusahaan atas apa yang telah dikerahkan karyawan terhadap perusahaannya. Sebagaimana menurut Wahjono *et al.*, (Wahjono *et al.*, 2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan, yaitu berbentuk gaji, pemberian tunjangan, dan fasilitas lainnya yang dapat dinikmati karyawan baik berupa uang maupun tidak.

Hipotesis:

1. **H1 : Diduga bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan**
2. **H2 : Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan**
3. **H3 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan**

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian untuk menyelidiki suatu keadaan maupun kondisi serta hal lainnya, yang hasilnya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Arikunto, 2013).

Waktu penelitian ini dimulai bulan September 2023 sampai dengan Februari 2024. Penelitian ini mengambil objek yaitu karyawan perusahaan PT Prakarsa Pramandita Pekanbaru yang terletak di Jl. Yossudarso No 8C Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Menurut Kasmir (Kasmir, 2022) populasi adalah area organisasi, orang, wilayah atau data lain yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Prakarsa Pramandita yang berjumlah 68 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan data yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Nonprobability Sampling* yaitu tidak memberikan kesempatan yang sama pada setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan menggunakan *sampling* jenuh yaitu mengambil seluruh populasi (68 karyawan) menjadi sampel pada penelitian, penentuan sampel jenuh biasanya bila populasi berjumlah dibawah 100 orang (Kasmir, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik dalam penelitian ini merujuk pada rata-rata (*mean*) dan simpangan (*standar deviation*) nilai maksimum, nilai minimum, dan jumlah data penelitian. Dalam penelitian ini yaitu variabel loyalitas karyawan (Y), rekrutmen (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) yang akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rekrutmen	68	29.00	54.00	37.1765	3.97733
Beban Kerja	68	40.00	60.00	49.6471	4.40747
Kompensasi	68	45.00	90.00	73.5588	8.95325
Loyalitas Karyawan	68	64.00	90.00	79.4118	6.64951
Valid (listwise)	N 68				

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan analisis statistik deskriptif pada variabel penelitian ini sebagai berikut :

1. Rekrutmen (X1)

Berdasarkan pengujian statistik deskriptif diatas, diketahui variabel X1 memiliki nilai minimum sebesar 29 serta nilai maximum 54, dengan nilai rata-rata sebesar 37,17 yang lebih besar dari standar deviasi senilai 3.977. Sehingga dapat disimpulkan terdapat penyebaran data dengan hasil yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

2. Beban Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian statistik deskriptif diatas, diketahui variabel X2 memiliki nilai minimum sebesar 40 serta nilai maximum sebesar 60, dengan nilai rata-rata sebesar 49,64 yang lebih besar dari standar deviasinya senilai 4.407. Sehingga dapat disimpulkan terdapat penyebaran data dengan hasil yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

3. Kompensasi (X3)

Berdasarkan pengujian statistik deskriptif diatas, diketahui variabel X2 memiliki nilai minimum sebesar 45 serta nilai maximum sebesar 90, dengan nilai rata-rata sebesar 73,55 yang lebih besar dari standar deviasinya senilai 8,953. Sehingga dapat disimpulkan terdapat penyebaran data dengan hasil yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah alat ukur dalam penelitian yaitu kuesioner. Besaran harga r tabel ditentukan dengan taraf signifikan 5% (0,05), dalam penelitian ini ini nilai $df = 68 - 2 = 66$, sehingga didapatkan r tabel untuk $df (66) = 0,2387$. Adapun Kriteria pengambilan keputusan valid butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan valid

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak valid

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil dari pengujian validasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

No	Item Pernyataan	Rhitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,646	0,2387	valid
2	X1.2	0,557	0,2387	valid
3	X1.3	0,649	0,2387	valid
4	X1.4	0,760	0,2387	valid
5	X1.5	0,741	0,2387	valid
6	X1.6	0,705	0,2387	valid
7	X1.7	0,742	0,2387	valid
8	X1.8	0,637	0,2387	valid
9	X1.9	0,668	0,2387	valid

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil uji validitas variabel rekrutmen terdapat 9 butir pernyataan, masing-masing item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar r_{tabel} , maka nilai r_{tabel} yaitu *degree of freedom* (df) = $N-2 = 68 - 2 = 66$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,2387 yang berarti bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel rekrutmen (X1) pada penelitian ini adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,568	0,2387	valid
2	X2.2	0,384	0,2387	valid
3	X2.3	0,550	0,2387	valid
4	X2.4	0,530	0,2387	valid
5	X2.5	0,303	0,2387	valid
6	X2.6	0,676	0,2387	valid
7	X2.7	0,663	0,2387	valid
8	X2.8	0,616	0,2387	valid
9	X2.9	0,613	0,2387	valid
10	X2.10	0,553	0,2387	valid
11	X2.11	0,592	0,2387	valid
12	X2.12	0,496	0,2387	valid

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil uji validitas variabel beban kerja terdapat 12 butir pernyataan, masing-masing item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar r tabel, maka nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df) = $N-2 = 68 - 2 = 66$ dengan α 0,05 didapat r tabel 0,2387 yang berarti bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel beban kerja (X_2) pada penelitian ini adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_3)

No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X3.1	0,603	0,2387	valid
2	X3.2	0,543	0,2387	valid
3	X3.3	0,493	0,2387	valid
4	X3.4	0,828	0,2387	valid
5	X3.5	0,781	0,2387	valid
6	X3.6	0,771	0,2387	valid
7	X3.7	0,744	0,2387	valid
8	X3.8	0,739	0,2387	valid
9	X3.9	0,722	0,2387	valid
10	X3.10	0,685	0,2387	valid
11	X3.11	0,624	0,2387	valid
12	X3.12	0,541	0,2387	valid
13	X3.13	0,506	0,2387	valid
14	X3.14	0,559	0,2387	valid
15	X3.15	0,615	0,2387	valid
16	X3.16	0,663	0,2387	valid
17	X3.17	0,656	0,2387	valid
18	X3.18	0,558	0,2387	valid

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil uji validitas variabel kompensasi terdapat 18 butir pernyataan, masing-masing item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar r tabel, maka nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df) = $N-2 = 68 - 2 = 66$ dengan α 0,05 didapat r tabel 0,2387 yang berarti bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel kompensasi (X_3) pada penelitian ini adalah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y.1	0,471	0,2387	valid

2	Y.2	0,454	0,2387	valid
3	Y.3	0,409	0,2387	valid
4	Y.4	0,516	0,2387	valid
5	Y.5	0,487	0,2387	valid
6	Y.6	0,600	0,2387	valid
7	Y.7	0,742	0,2387	valid
8	Y.8	0,746	0,2387	valid
9	Y.9	0,661	0,2387	valid
10	Y.10	0,688	0,2387	valid
11	Y.11	0,471	0,2387	valid
12	Y.12	0,557	0,2387	valid
13	Y.13	0,765	0,2387	valid
14	Y.14	0,721	0,2387	valid
15	Y.15	0,752	0,2387	valid
16	Y.16	0,516	0,2387	valid
17	Y.17	0,526	0,2387	valid
18	Y.18	0,533	0,2387	valid

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa dari hasil uji validitas variabel loyalitas karyawan terdapat 18 butir pernyataan, masing-masing item pernyataan mempunyai nilai r hitung lebih besar r tabel, maka nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df) = $N-2 = 68 - 2 = 66$ dengan α 0,05 didapat r tabel 0,2387 yang berarti bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel loyalitas karyawan (Y) pada penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen	0,852	Reliabel
Beban Kerja	0,759	Reliabel
Kompensasi	0,919	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,894	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel rekrutmen (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3), dan loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari $> 0,70$ yang artinya dikatakan menunjukkan reliabel yang kuat.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak. Ketentuan yang digunakan pada uji normalitas dalam penelitian ini, yaitu

jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$ maka dikatakan residual berdistribusi dengan normal. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual berdistribusi tidak normal. Adapun uji normalitas pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		68	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	
	Std.		
	Deviation	6.37522226	
Most Extreme Differences	Absolute	0.093	
	Positive	0.093	
	Negative	-0.087	
Test Statistic		0.093	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

c Lilliefors Significance Correction.

d This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel diatas, uji normalitas dengan *one sample kolmogorov smirnov* diperoleh nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ yang artinya bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Rekrutmen (X1)	0,690	1.449
Beban Kerja (X2)	0,565	1.768
Kompensasi (X3)	0,625	1.600

Sumber : Data olahan 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada setiap variabel independen nilai tolerancenya tidak ada yang lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi diantara variabel yaitu rekrutmen, beban kerja, dan kompensasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.848	5.500		2.336	0.023
X1	-0.118	0.138	-0.126	-0.853	0.397
X2	-0.019	0.138	-0.023	-0.140	0.889
X3	-0.032	0.064	-0.077	-0.499	0.619

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel rekrutmen yaitu 0,397, nilai signifikansi dari beban kerja 0,889 dan untuk nilai signifikansi kompensasi yaitu 0.619. Dikarenakan nilai signifikansi pada setiap variabel > 0,05 maka sesuai kriteria pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk untuk menganalisis pengaruh variabel rekrutmen, beban kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan data yang dikumpulkan bahwa data responden itu sebanyak 68 orang. Maka didapatkan hasil analisis linear berganda pada tabel berikut:

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	73.101	9.601		
Rekrutmen	0.561	0.241	0.335	
Beban Kerja	-0.138	0.240	-0.091	
Kompensasi	-0.105	0.113	-0.141	

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 73.101 + 0,561X1 - 0,138X2 - 0.105X3 + e$$

Dimana :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 73,101 artinya jika variabel bebas rekrutmen, beban kerja dan kompensasi = 0, maka nilai variabel terikat akan bernilai 73,101.

2. Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen (X1) sebesar 0,561 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel rekrutmen (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,561 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien antara rekrutmen dan loyalitas karyawan bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara rekrutmen terhadap loyalitas karyawan, dimana semakin baik penerapan rekrutmen, maka akan semakin meningkat loyalitas karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar -0,138 artinya menunjukkan pengaruh berlawanan arah antara variabel rekrutmen dan beban kerja. Jika beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka sebaliknya loyalitas karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,138. Koefisien antara beban kerja dan loyalitas karyawan bernilai negatif, artinya semakin banyak beban kerja yang diberikan maka akan semakin menurun loyalitas karyawan, begitu sebaliknya jika beban kerja sesuai maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.
4. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X3) sebesar -0,105 artinya menunjukkan pengaruh berlawanan arah. Jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka sebaliknya loyalitas karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,105. Koefisien antara kompensasi dan loyalitas karyawan bernilai negatif, artinya kompensasi yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawannya cukup baik.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.284 ^a	0.081	0.38	6.52293

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0.38 yang artinya bahwa loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, beban kerja, dan kompensasi sebesar 38%. Sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	239.359	3	79.786	1.875	.143 ^b
Residual	2723.112	64	42.549		
Total	2962.471	67			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen, Beban Kerja

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa Fhitung berjumlah 1.875 yang lebih kecil dari Ftabel sebesar 2.75, serta signifikansi 0.14 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu rekrutmen, beban kerja, dan kompensasi secara simultan bersama sama tidak mempengaruhi variabel dependen loyalitas karyawan secara signifikan.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	73.101	9.601		7.614	0.000
Rekrutmen	0.561	0.241	0.335	2.326	0.023
Beban Kerja	-0.138	0.240	-0.091	-0.573	0.569
Kompensasi	-0.105	0.113	-0.141	-0.929	0.356

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa :

1. Variabel rekrutmen terhadap loyalitas karyawan menunjukkan hasil perhitungan uji t hitung $2,326 > t$ tabel 1,997 dengan tingkat signifikan sebesar $0,023 < 0,05$ maka H1 diterima Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Variabel Beban kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan hasil perhitungan uji t hitung $-0,091 < t$ tabel 1,997 dengan tingkat signifikan sebesar $0,569 > 0,05$, maka H2 ditolak Ho diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan menunjukkan hasil perhitungan uji t hitung $-0,141 < t$ tabel 1,997 dengan tingkat signifikan sebesar $0,356 > 0,05$, maka H3 ditolak Ho diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, beban kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Prakarsa Pramandita Pekanbaru. Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah diuraikan peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan kesimpulan bahwa keberhasilan dalam menarik tenaga kerja yang berkualitas akan mendukung terciptanya loyalitas di dalam perusahaan tersebut.
2. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh negatif ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima melebihi kapasitas, di kasus ini beban kerja di aspek jam kerja melebihi dari ketentuan perundang-undangan yang mengatur jam kerja, dimana jam kerja khusus pekerja daerah terpencil yaitu 12 jam selama 7 hari kerja, diluar dari undang-undang yang mengatur 8 jam kerja per hari. Maka disimpulkan beban kerja yang berlebihan tidak akan berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan perusahaan tersebut.
3. Variabel kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh negatif ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sudah baik, sehingga tidak mempengaruhi loyalitas karyawannya. Maka dapat disimpulkan loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut tidak akan terpengaruh jika kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik.
4. Variabel rekrutmen, beban kerja, dan kompensasi secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari variabel rekrutmen yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan beban kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Saran bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan perusahaan dalam melihat loyalitas karyawannya, disarankan untuk mempertahankan proses rekrutmen yang telah terancang baik dalam peningkatan loyalitas karyawan, serta menyesuaikan jam kerja khusus karyawan daerah terpencil (12 jam) agar sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 pasal 77 ayat 1 (8 jam perhari), dan juga dalam memaksimalkan pemberian kompensasi sebagai alat untuk mempertahankan karyawan, perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan pembagian bonus yang dinilai kurang baik dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>.
- Alfisahri, Khusnul, H. (2023) 'Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 91–103.
- Aribowo, H. (2023) 'PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA LOYALITAS KARYAWAN PT TELKOM AKSES WILAYAH TELKOM SURABAYA UTARA', *Jurnal EKSEKUTIF* Volume 19, 20(1), pp. 133–148.
- Arikunto, S. (2013) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asmawi M & Abdullah T (2017) 'The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty', *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 05(12).
- As'ad, M. (2017). *Psikologi Industri Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Dita Saptarini, P. and Yudhaningsih, N.M. (2020) 'Peranan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Parama Asia Sejahtera', *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(1), pp. 126–146. Available at: <https://doi.org/10.47532/jis.v3i1.8>.
- Dwi Murti, A. et al. (2023) 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention', *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 2(2), pp. 125–130. Available at: <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>.
- Farida, A.T. (2016) 'PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN KOMPENSASI PADA CV ELANG SAMUDRA DI SURABAYA Oleh: SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA'.
- Fata Sabita Ala Dini (2023) 'Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), pp. 535–539. Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>.
- Febriana, A. and Kustini, K. (2022) 'Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera', *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), pp. 656–664. Available at: <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>.
- Gandung, M. (2024) 'the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance', *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), pp. 51–58. Available at: <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>.
- Hasibuan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan (2021) *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016) 'Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang', *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), p. 56. Available at:

<https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>.

- Jamal, A.R., Setianingsih, R. and Zaki, H. (2022) 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), pp. 35–44. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>.
- Kasmir (2019) 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)', in. jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kasmir (2022) *Pengantar Metodologi Penelitian (Untuk Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kepemimpinan, P.G. et al. (2023) 'Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota', 2(1), pp. 104–116.
- Lumban Gaol, C. (2019) 'PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN', *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN* [Preprint].
- Mahawati, E. et al. (2021) *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja*, Yayasan Kita Menulis. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Marwansyah (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bandung: Alfabeta.
- Mirabe, E. et al. (2023) 'REKRUTMEN DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN', *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 9(1), pp. 15–20.
- Munandar, A.. (2016) 'Psikologi Industri dan Organisasi', in *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Nur, R. et al. (2023) 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 1–11. Available at: Kusumah, (2017).
- Organisasi, P.B. and Dan, K.K. (2024) 'Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau', pp. 1–9.
- Produktivitas, T., Persero, P. and Ii, R.U. (2022) 'Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu', *Muhammadiyah Riau*, 1(1), pp. 45–58.
- Purwanti, T. et al. (2021) 'Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu', *jurnal ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), pp. 173–181. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>.
- Putra, Y.P., Fikri, K. and Sultyandari (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru', *Economics, Accounting, and Bussiness Journal*, 2(1), pp. 160–170. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>.

- Rahmadany, S., Setianingsih, R. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru', *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1), pp. 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R. et al. (2023) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional ...*, 3, pp. 336–347. Available at: <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>.
- Rindia, Zaki, H. and Bakaruddin, D. (2024) 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 354–363.
- Riyanti, Vika and Kasmiruddin (2017) 'Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru', *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 6.
- Safitri, D.N. and Hanifuddin, I. (2022) 'Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo', *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), pp. 87–104.
- Safitri, T.E., Kusuma, A. and Setianingsih, R. (2024) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), pp. 306–324.
- Sarumaha, W. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), pp. 28–36. Available at: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>.
- Savira, S.H. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru', *Economics, Accounting and Business journal*, 2(1), pp. 279–287.
- Suryani, M. and Rahman (2020) 'Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Millenial pada PT. Cosmoproft Indokarya Banjar Negara', *Media Ilmah Komunikasi dan Bisnis (Medikonis)*, 20(1).
- Talunohi, H., Hardilawati, W.L. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), pp. 24–34.
- Ukasyah, S., Zaki, H. and Kusumah, A. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia', 3, pp. 537–545.
- Vemmylia (2010) 'Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Usu*, 14(1), pp. 86–97.
- Viona, O. and Hastuti, D. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), pp. 66–77.
- Wahjono, S.I. et al. (2019) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Wahyuddin, A. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru', Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), pp. 95–107. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>.
- Wahyuni, R., Gani, A. and Syahnur, M.H. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3), pp. 142–150. Available at: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.
- Wulandari, R., Ramadhan, R.R. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau', Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi, 1, pp. 488–497.
- Wono, H. Y., Herdono, I., & Ronaldo, J. (2021). *The Effect Of Compensation And Workload On Loyalty Employees At Hotel Tanjung Surabaya*. Propaganda, 1(1), 1–11.
- Yolanda, V. et al. (2024) 'PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI', 3(1), pp. 298–306.
- Yusuf, B. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. cetakan 1. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zaki, H. and Marzolina (2016) 'Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru', Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 8(3), pp. 1–23. Available at: <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>.