



DOI: <https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i2>

Received: 23 April 2024, Revised: 25 Mei 2024, Publish: 26 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompensasi, *Organizational Justice* dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Generasi Milenial (Studi Pada PT. V2 Indonesia)

Akmal Alviano¹, Wenny Desty Febrian²

¹Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, akmalalviano99@gmail.com

²Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, wenny.desty.febrian@undira.ac.id

Corresponding Author: wenny.desty.febrian@undira.ac.id²

Abstract: *This study aims to determine the influence of compensation, organizational justice, and workload on the loyalty of millennial generation employees at PT. V2 Indonesia. The research design used is a causal quantitative descriptive approach. The population of this study is 80 employees of PT. Using a saturated sampling technique, V2 Indonesia was also used as a research sample. The data analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS), involving validity and reliability tests, structural tests, and hypothesis tests. The results show that compensation (X1) has a positive and significant influence on employee loyalty, organizational justice (X2) has a positive and significant influence on employee loyalty, and workload (X3) has a positive and significant influence on employee loyalty.*

Keyword: *Compensation, Organizational Justice, Workload, Employee Loyalty*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, keadilan organisasi, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan generasi milenial di PT. V2 Indonesia. Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif kausal. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. V2 Indonesia dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang juga digunakan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS), yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji struktural, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, keadilan organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan beban kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Keadilan Organisasi, Beban Kerja, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Di Era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, menuntut adanya profesionalisme disegala aspek kehidupan. Selain perlu untuk mengimbangi kemajuan teknologi, juga penting bagi suatu organisasi untuk dapat mempertahankan sumber daya manusia (sdm) terbaiknya dalam menghadapi globalisasi dan diversitas tenaga kerja. Kemajuan teknologi di era modern saat ini, menyebabkan penggunaan teknologi berkembang dengan pesat untuk memenuhi kebutuhan manusia di berbagai aspek kehidupan. Menurut (siti rodiah & Inaya Sari Melati, 2020) Kemajuan teknologi di era modern saat ini, menyebabkan penggunaan teknologi berkembang dengan pesat untuk memenuhi kebutuhan manusia di berbagai aspek kehidupan.

Berdasarkan populasi Indonesia saat ini dikelompokkan dalam 6 (enam) generasi yaitu Post Generasi Z (Post Gen Z), Generasi Z (Gen Z), Milenial, Generasi X (Gen X), Baby Boomer, dan Pre-Boomer. Setiap kegiatan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Perusahaan membutuhkan individu yang meiliki semangat kerja keras untuk mendapatkan hasil terbaik, selain itu juga berkualitas dan berbakat. Salah satu nya generasi milenial. Generasi yang biasa disebut sebagai milenial, atau Generasi Y, lahir antara awal 1981 hingga 1996. Menurut (Andary, 2021) Generasi milenial memiliki loyalitas yang dimana cenderung rendah terhadap perusahaan yang dimana kemudian akan memiliki pengaruh terhadap keinginan generasi milenial untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini di sebabkan karena mereka terkenal karena penguasaan teknologi digital, upaya mereka untuk memenuhi pekerjaan, dan fokus mereka pada harmoni kehidupan kerja. Selain itu, generasi ini cenderung lebih menyukai fleksibilitas di tempat kerja dan menempatkan prioritas yang lebih tinggi pada keragaman dan inklusi. Namun demikian, kesuksesan dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh oleh loyalitas karyawan serta berdampak pada visi dan misi organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2019) “loyalitas karyawan sebagai bagian dari elemen yang digunakan untuk penilaian terhadap karyawan yang meliputi kesetiaan yang ditunjukkan terhadap pekerjaan, jabatan yang diemban, dan perusahaan”. Loyalitas seorang karyawan kepada perusahaan atau organisasi bukan hanya bisa dilihat dari segi fisik saja, namun bisa dilihat juga dari kesetiaan yang dilihat secara non fisik berupa berapa lama mereka bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi serta pikiran dan perhatian yang mereka berikan terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Ada banyak sekali faktor dan persepsi generasi milenial yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain:

Kompensasi: Bagi generasi milenial mencakup kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, seperti insentif dan tunjangan (Hasibuan, 2021). Mereka cenderung percaya bahwa kompensasi yang mereka terima harus sepadan dengan kontribusi mereka dan dikaitkan dengan peluang pengembangan pribadi dan keseimbangan kehidupan kerja. Bukti nyata nya ialah Generasi milineal yang bekerja di startup teknologi mungkin lebih menghargai program opsi saham atau kemampuan untuk bekerja secara fleksibel dari rumah daripada gaji yang tinggi karena program tersebut mendorong keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan serta membawa rasa memiliki terhadap perusahaan. Untuk menghasilkan keterikatan karyawan kompensasi sangat berperan besar dalam menciptakan rasa loyalitas karyawan (Susanto et al., 2024).

Organizational Justice: Bagi mereka *Organizational Justice* berpengaruh besar terhadap loyalitas, keadilan menurut mereka mencakup tiga dimensi utama yaitu , pertama *Distributive Justice* merupakan Keadilan terkait hasil kerja, termasuk pembagian kompensasi dan penghargaan. Kedua *Procedural Justice* merupakan keadilan terkait proses pengambilan keputusan yang transparan dan partisipatif. Ketiga *Interactional Justice* Keadilan terkait cara

individu diperlakukan dalam interaksi interpersonal di tempat kerja, termasuk rasa hormat dan kejelasan informasi (Yuwono et al., 2020). Bukti nyata nya ialah seorang generasi milenial di perusahaan besar mungkin merasa tidak puas jika mereka melihat bahwa promosi lebih sering diberikan berdasarkan senioritas daripada kinerja.

Beban kerja: Dimata generasi milineal, mereka cenderung mendambakan fleksibilitas dan tidak ingin bekerja berjam-jam tanpa hasil atau penghargaan yang jelas. Beban kerja yang tidak proporsional, misalnya terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang melebihi kemampuan individu, dapat menimbulkan stres dan mempengaruhi loyalitas karyawan (Jane Margaretha Sembiring, 2022). Bukti nyata nya seorang milenial yang bekerja di sektor kreatif mungkin merasa frustrasi jika dituntut untuk menyelesaikan proyek dalam waktu yang singkat tanpa dukungan yang memadai atau alokasi waktu yang realistis.

Loyalitas: Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau perusahaan. (Pitoy et al., 2020). Loyalitas generasi Milenial seringkali dianggap lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya, namun faktanya generasi Milenial cenderung loyal pada organisasi yang memiliki ruang untuk berkembang dan keadilan dalam hal kompensasi dan pengambilan keputusan. Loyalitas mereka bukan hanya pada perusahaan, tetapi juga terhadap nilai-nilai yang diusung perusahaan dan peluang untuk mencapai tujuan pribadi. Contoh nyata nya generasi milineal lebih cenderung bertahan lebih lama di perusahaan yang menawarkan kesempatan pendidikan berkelanjutan, program pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja, meskipun gajinya lebih rendah dibandingkan Perusahaan lain yang gajinya lebih tinggi tetapi dukungan pengembangan pribadinya kurang.

Salah satu perusahaan yang menghadapi masalah sumber daya manusia adalah PT. **V2 INDONESIA** yang beralamat di Lippo Thamrin Lantai 7 unit 08, Jl. MH Thamrin No 20, Jakarta Pusat - 10350. Didirikan pada tahun 1992, PT V2 Indonesia adalah Distributor Nilai Tambah terkemuka dan Penyedia Solusi audio-visual premium untuk semua jenis proyek instalasi di seluruh Indonesia, termasuk Industri Bisnis (Sektor Perusahaan dan Pemerintah), Media dan Komunikasi, Elektronik Konsumen (Gaya Hidup dan Audiophile), dan Acara Sewa. Berkantor pusat di Ibukota Jakarta,

Karyawan perusahaan PT. V2 Indonesia dalam kurun 3 tahun terakhir ini kurang loyal terhadap perusahaan. Hal ini menjadi Fenomena atau masalah dalam penelitian ini. Bisa dilihat data observasi yang peneliti lakukan terhadap 80 karyawan perusahaan, ditemukan akhir-akhir ini para generasi milineal kurang loyal terhadap perusahaan karena kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan sehingga karyawan tidak produktif dalam menjalankan pekerjaan, dilihat dari pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, seperti karyawan tidak hadir bekerja, terlambat datang bekerja. Berdasarkan observasi terhadap 80 karyawan PT.V2 Indonesia, hal ini disebabkan karena kurangnya kompensasi, Organizational Justice Dan Beban Kerja yang berlebih yang diberikan perusahaan sehingga karyawan tidak produktif dan tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

Untuk memperkuat fenomena di atas peneliti telah melakukan prasurvey dengan para karyawan sebanyak 24 orang. Untuk menentukan faktor apa yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan antara lain:

Berdasarkan Gambar/grafik, Faktor pertama yang paling berpengaruh yaitu Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 83,3 %, Faktor yang kedua Organizational Justice terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 70,8% dan Faktor ketiga Beban kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 58,3%. Berdasarkan hasil observasi penelitian dilapangan dan prasurvey bahwa penurunan loyalitas disebabkan oleh beberapa hal yaitu Kompensasi, Organizational Justice dan Beban Kerja.

Menurut Reza Ma'ruf (2021) kompensasi menjadi faktor penting dan diperhatikan dalam organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi sendiri

merupakan karyawan yang telah memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan harus diberi kompensasi dalam beberapa cara, baik secara finansial atau dengan cara lain. Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah *Organizational Justice* (keadilan Organisasi) Menurut Indrawati (2022) Perusahaan yang ingin mendapatkan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi harus memperhatikan keadilan dalam organisasi yang telah mereka operasikan. faktor lain nya yaitu Beban Kerja perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya loyalitas karyawan, Menurut Kartini Kartono dalam (Hasan, 2021) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Peneliti juga melakukan pengembangan faktor-faktor prasurvey sebelumnya untuk memperkuat bukti penurunan loyalitas karyawan PT.V2 Indonesia yang disebabkan karena kurangnya kompensasi, Organizational Justice Dan Beban Kerja yang diberikan perusahaan sehingga karyawan tidak produktif dalam menjalankan pekerjaan. seperti yang peneliti paparkan dibawah ini :

Berdasarkan data hingga 62,5% pekerja mengatakan mereka belum menerima gaji sesuai dengan hasil dan tanggung jawab pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan. Hingga 79,5% pekerja belum mendapatkan bonus apabila hasil pekerjaan mereka mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, dan sebanyak 75% pekerja belum menerima tunjangan yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Menurut hasil pra-survei, 72,3% karyawan rata-rata mengatakan mereka merasa tidak puas dengan kompensasi yang sudah diberikan perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kompensasi berdampak pada loyalitas. Berdasarkan data tersebut, hingga 62,5% pekerja mengatakan mereka belum merasakan perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan pendapatnya sebelum pengambilan keputusan. Hingga 70,8% pekerja merasa semua kebijakan diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan, dan sebanyak 62,5% pekerja mengatakan ketika perusahaan ingin mengambil sebuah keputusan perusahaan belum mencari informasi yang akurat dan sesuai. Menurut hasil pra-survei, 65,3% karyawan rata-rata mengatakan mereka merasa tidak puas dan tidak adil dengan berbagai keputusan yang dibuat oleh perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *organizational justice* berdampak pada loyalitas.

Berdasarkan data, hingga 62,5% pekerja mengatakan mereka belum menerima pekerjaan sudah sesuai dengan job desk yang diberikan. Hingga 62,5% merasa beban pekerjaan mereka saat ini belum sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, dan sebanyak 70,8% pekerja merasa bahwa atasan mereka memberikan wewenang pekerjaan belum sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut hasil pra-survei, 65,3% karyawan rata-rata mengatakan mereka merasa beban kerja yang diberikan perusahaan untuk mereka terlalu berat, belum sesuai dengan jobdesk dan kemampuan mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa beban kerja berdampak pada loyalitas.

Hasil studi empiris yang dilakukan peneliti terkait penelitian terdahulu tentang Loyalitas (LUMBAN, 2021) dan (Agung Solihin, 2021) Kompensasi dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian (Damayanti et al., 2022) *Organizational Justice* (Keadilan Organisasi) berpengaruh langsung positif terhadap loyalitas. Berdasarkan penelitian tersebut, peneliti melakukan penyelidikan berupa pra-survei tentang bagaimana Kompensasi, Organizational Justice dan Beban Kerja mempengaruhi loyalitas karyawan terutama di golongan Milenial.

METODE

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kuantitatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2022a) Metode kuantitatif berpandangan bahwa : setiap obyek yang

diteliti harus dapat diamati (*observable*), terukur (*measureable*), dapat diklasifikasikan, bersifat kausal an bebas nilai. Metode penelitian kuantitatif berpandangan bahwa, setiap gejala mempunyai hubungan yang lebih bersifat kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab dan akibat. Ada variabel indenpendet (X) dan Dependent (Y).

Metode kuantitatif berpandangan bahwa hasil penelitian harus bebas nilai. Bebas nilai artinya, data hasil penelitian objek tidak tercemar pemikiran peneliti atau responden sebagai obyek penelitian atau sebagai sumber data. Dengan demikian hasil penelitian akan obyektif. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Kompensasi, *Organizational Justice* dan Beban Kerja terhadap Loyalitas karyawan.

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek. Pada penelitian ini sudah ditetapkan tempat penelitian, sehingga populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian yaitu karyawan PT, V2 Indonesia yang berjumlah 80 orang.

Menurut Sugiyono (2022), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan PT.V2 Indonesia yang semuanya akan di jadikan subjek atau sampel dalam penelitian ini karena pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel *non-probability sampling* dengan metode *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2022a) *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode *sampling* jenuh adalah sampel yang bila ditambahkan tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah teknik survey dan melakukan penyebaran kuisioner secara langsung kepada obyek penelitian yaitu pada karyawan PT. V2 Indonesia. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. (Sugiyono, 2022a)

Penulis menggunakan perangkat yang menjalankan perangkat lunak smartPLS 3.0, metode analisis yang dikenal sebagai pendekatan *partial least squares (PLS)* digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis. PLS adalah teknik analisis persamaan struktural berdasarkan variasi, memungkinkan pengujian model pengukuran dan model pada saat yang bersamaan (Ghozali, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50 (Ghozali, 2020). Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 3.0 tersaji pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

VARIABEL	AVE	VALIDITAS
KOMPENSASI	0.667	VALID
ORGANIZATIONAL JUSTICE	0.666	VALID
BEBAN KERJA	0.673	VALID
LOYALITAS	0.688	VALID

Sumber : (Data primer diolah : 2024)

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten. (Ghozali, 2020).

Tabel 2
Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Reliability
BEBAN KERJA (X3)	0.929	0.941	Reliable
KOMPENSASI (X1)	0.900	0.923	Reliable
LOYALITAS KARYAWAN (Y)	0.931	0.943	Reliable
ORGANIZATIONAL JUSTICE (X2)	0.909	0.930	Reliable

Sumber : (Data primer diolah : 2024)

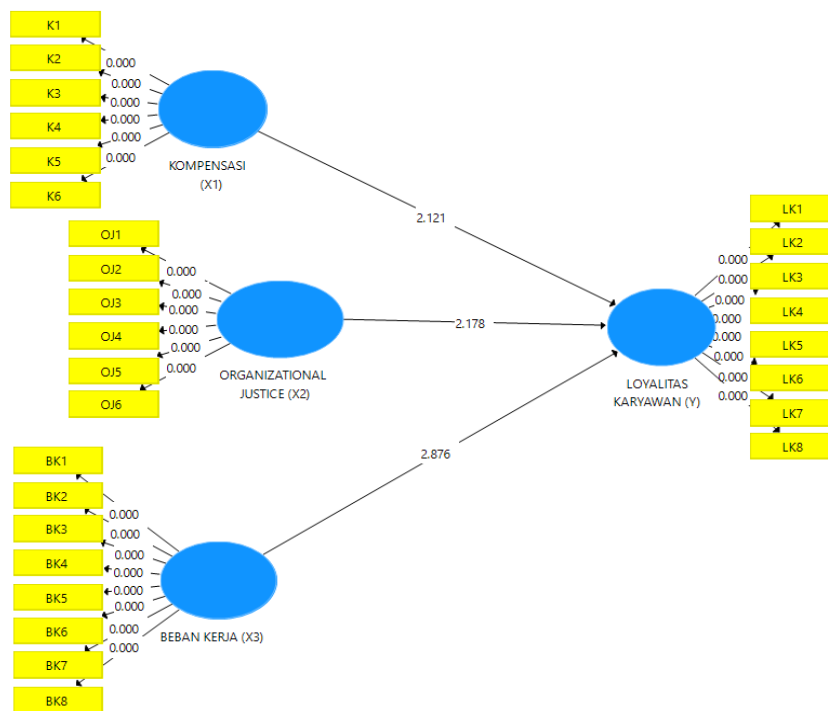
Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 3
Hasil R-Square

Variabel	R Square
LOYALITAS KARYAWAN (Y)	0.734

Sumber : (Data primer diolah : 2024)

Berdasarkan data tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,734 yang berarti variabel Loyalitas Karyawan yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 73,4% dikurangi 100% jadi sisanya yaitu 26,6% dijelaskan diluar model penelitian ini dan penelitian ini dan juga termasuk dalam kategori moderat.



Gambar 1
Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: Output Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil analisis PLS (*Partial Least Square*), maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Organizational Justice, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini dapat di buktikan dengan nilai P-value ($0.034 < 0.05$) sehingga (H1) diterima. Dapat diartikan pada penelitian ini bahwa loyalitas karyawan generasi milineal pada karyawan PT. V2 Indonesia dipengaruhi oleh kompensasi, jika kompensasi mengalami kenaikan, maka tingkat loyalitas para karyawan generasi milineal PT. V2 Indonesia akan meingkat juga. Bisa disimpulkan bahwa bila karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima adil, kompetitif, dan sesuai dengan pekerjaan yang mereka

lakukan, mereka cenderung lebih setia kepada perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan akan lebih patuh terhadap aturan perusahaan, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk terus bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yosef Ang dan Edalmen, 2021) ; (LUMBAN, 2021); (Riyanti, 2022); (Ambarak & Husein, 2023) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas.

H1 = Kompensasi berpengaruh positif signifikan dan terhadap loyalitas karyawan generasi milineal karyawan PT. V2 Indonesia.

Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini dapat di buktikan dengan nilai P-value ($0.030 < 0.05$) sehingga (H2) diterima. Dapat diartikan pada penelitian ini bahwa loyalitas karyawan generasi milineal pada karyawan PT. V2 Indonesia dipengaruhi oleh *Organizational Justice*. Artinya bahwa semakin tinggi *Organizational Justice* yang di berikan terhadap seorang karyawan maka akan semakin berdampak terhadap tingkat kenaikan loyalitas karyawan tersebut. Hal ini di bisa dibuktikan dari pernyataan pada tabel diatas pada variabel X2.7 “Saya merasa komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan selalu terbuka dan transparan.” yang memiliki rata-rata mean paling tinggi yang mempunyai arti jika komunikasi yang di lakukan oleh perusahaan semakin terbuka dan transparant maka informasi yang di dapat para karyawan semakin jelas dan akurat sehingga mempengaruhi tingkat loyalitas. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Chong, 2022); (RIA APRILIA FREDY, 2021); (Damayanti et al., 2022); (Santosa, 2020) yang menyatakan bahwa *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas.

H2 = *Organizational Justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi milineal karyawan PT. V2 Indonesia.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, hal ini dapat di buktikan dengan nilai P-value ($0.004 < 0.05$) sehingga (H3) diterima. Dapat diartikan pada penelitian ini bahwa loyalitas karyawan generasi milineal pada karyawan PT. V2 Indonesia dipengaruhi oleh Beban Kerja. Artinya bahwa jika semakin tinggi beban kerja yang diberikan terhadap karyawan maka akan berdampak pada tingkat loyalitas karyawan tersbut. Hal ini bisa kita lihat pada pernyataan didalam tabel diatas pada variabel X3.2 “Jam kerja yang ditetapkan sering kali terlalu panjang dan membebani waktu pribadi saya.”. yang memiliki rata-rata mean paling tinggi yang mempunyai arti didalam nya bahwa jika jam kerja yang terlalu panjang atau sering kali lembur akan membebani karyawan terutama dalam waktu pribadi yang di miliki karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dwi Anjani et al., 2024); (LUMBAN, 2021) (Katon Prabowo Putra, n.d.)

H3 = Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi milineal karyawan PT. V2 Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada 80 karyawan PT. V2 Indonesia maka dapat di simpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi milineal.
2. Organizational Justice berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi milineal.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan generasi milenial.

REFERENSI

- Agung Solihin. (2021). *MODEL HUBUNGAN BEBAN KERJA , KOMPENSASI DAN*. 1(1), 36–45.
- Ahmad, M. (2019). Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Dalam Loyalitas Dosen Di Universitas Islam As-Syafi’iyah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 98–107. <https://doi.org/10.17509/jap.v26i1.20102>
- Ahmad Suhardi, Ismilasari, J. J. (2021). *Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 1117–1124.
- AHMADI, S. N. (2019). *PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR DI PT. ASTRA DAIHATSU MOTOR (Studi pada Karyawan PT Astra Daihatsu Motor – Head Office Office)*.
- Ambarak, S. K., & Husein, S. (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. TOSARI UTAMA JAYAPURA. *Journal of Economics Review*, 3(2), 2809–378. <https://doi.org/10.55098/joer.2.1.1-9>
- Andary, R. W. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*, 41.
- Andriani, N. Y. (2023). *The Effect of Compensation on Employee Loyalty*. 1(1), 33–40.
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Bagus, T., Sukawati, W., & Suwandana, I. G. M. (2021). *Effect of Physical Work Environment , Workload , and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort*. 2, 399–408.
- Chodhari, A. S. (2022). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Empiris Pada Karyawan* <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/3808>
- Chong, D. (2022). The Influence of Organizational Justice and Organizational Culture on Employee Loyalty. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(1), 175–185. <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i1.1469>
- Damayanti, S., Santoso, E., & Setiawan, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 487–501. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.74>
- Deko Rifqi Prasetyan, Inayah Wibawanti, F. H. (2023). *PENGARUH ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN WORK SATISFACTION TERHADAP ORANIZATIONAL*. 1(2).
- Dwi Anjani, N., Puspaningtyas Faeni, D., & Wahyu Setyawati, N. (2024). Beban Kerja, Burn Out, Jenjang Karir, Employee Engagement terhadap Loyalitas Karyawan Pada Kantor Kelurahan Harapan Jay. *PRIMAN ; Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 50–60.
- Dwi Nursiti, A. P. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN LANGKAT*. 3(1), 9–17.
- ERNITA FAJAR FEBRIYANI. (2022). PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA,

- KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Ghozali, I. (2020). *Partial Least Squares SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit-Undip.
- Hasan, J. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT PERINTIS PERKASA MEDAN*. 3(1), 77–86.
- Hasibuan, H. M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Jane Margaretha Sembiring. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara*. 5(1), 185–199.
- Jessica Alvina, & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Miski Aghnia Corporation. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 86–96. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i3.741>
- Katon Prabowo Putra, W. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Unicharm Indonesia*.
- Köchling, A., & Wehner, M. C. (2020). Discriminated by an algorithm: a systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision-making in the context of HR recruitment and HR development. *Business Research*, 13(3), 795–848. <https://doi.org/10.1007/s40685-020-00134-w>
- LUMBAN, C. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN*.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Melitina Tecoalu. (2022). *EFEK MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3, 119–143. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3869>
- Nathania, J. A., Wijaya, S., & Pradita, U. (2024). *Pengaruh Kompensasi , Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang (The Influence of Compensation , Organizational Culture and Motivation on Employee Retention at the Maxx Coffee Tangerang Store)*. 5(1), 43–54.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- RIA APRILIA FREDY. (2021). *PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP LOYALITAS GURU SMK DI KOTA JAKARTA PUSAT*. *Fisheries Research*, 140(1), 6. [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf%0Ahttps://dx.doi.org/10.1016/j.fishres.2013.04.005%0Ahttps://doi.org/10.1038/s41598-](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUIA-METODOLOGICA-EF.pdf%0Ahttps://dx.doi.org/10.1016/j.fishres.2013.04.005%0Ahttps://doi.org/10.1038/s41598-)
- Riyanti, L. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PDAM SITUBONDO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENIN*. 20(1), 22–36.

- Santosa, H. (2020). *THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND CONFLICT MANAGEMENT ON LOYALTY OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL. 1.*
- siti rodiah & Inaya Sari Melati. (2020). *Pengaruh Kemudahan Penggunaan , Kemanfaatan , Risiko , dan Kepercayaan terhadap Minat Menggunakan E-wallet pada Generasi Milenial Kota Semarang Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Semarang , Indonesia Abstrak. 1(2), 66–80.*
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024). Determinations of employee engagement and employee performance at international freight forwarding company. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 356–373. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2080>
- Soedjatmoko, Sarmin, R. U. S. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Bhakti Husada Cikarang – Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3093>
- Sugiyono. (2022a). *METODE PENELITIAN MANAJEMEN* (Setiyawami (ed.); Revisi 2.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022b). *METODE PENELITIAN MANAJEMEN*. Alfabeta.
- Toni Yoyo & Marta Anugrah April. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Clc Niaga Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 184–196. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/718>
- Tumundo, B. B. R., Trang, I., Pandowo, M., Profesionalisme, P., Kepribadian, D. A. N., & Loyalitas, T. (2022). *THE EFFECT OF PROFESSIONALISM AND PERSONALITY ON EMPLOYEE LOYALTY IN THE Jurnal EMBA Vol . 10 No . 1 , Januari 2022 , Hal . 373-382. 10(1), 373–382.*
- Wiseman, J., & Stillwell, A. (2022). *Organizational Justice : Typology , Antecedents and Consequences.* 1287–1295.
- Wono, H. Y., Herdono, I., & Ronaldo, J. (2021). *The Effect of Compensation and Workload on Loyalty Employees at Hotel Tanjung Surabaya.*
- Yosef Ang dan Edalmen. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Manajerial Dan Kewirausahaan*, 03(04), 1168–1179. <http://www.albayan.ae>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). *Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional : Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. 2.*