



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 22636-22643

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja dan Loyalitas Karyawan di PT Edukarya Ecosystem

Hendriansyah, Habib Alhaq, Andika Dwi Purniawan, Mohammad Refandi, Radiva Satria Putra,
Muhammad Yusuf Ariyadi

Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar
hendriansyahs109@gmail.com, habibalhaq048@gmail.com, andikapurniawan46@gmail.com,
mohammadrefandi02@gmail.com, brillian/radiva1414@gmail.com, yusufariyadi@umuka.ac.id

Abstrak

Perusahaan teknologi pendidikan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menjaga semangat kerja dan loyalitas karyawan di tengah tingginya mobilitas talenta digital. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja dan loyalitas karyawan, serta pengaruh semangat kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV Edukarya Ecosystem. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Populasi sekaligus sampel penelitian terdiri atas 30 karyawan tetap yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert 1–4, kemudian dianalisis melalui statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linier sederhana. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan koefisien beta 0,542, nilai t-hitung 4,125, dan signifikansi 0,001. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan koefisien beta 0,485, nilai t-hitung 3,876, dan signifikansi 0,003. Selain itu, semangat kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dengan koefisien beta 0,612, nilai t-hitung 5,014, dan signifikansi 0,000. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil, proporsional, serta mencakup imbalan finansial dan nonfinansial dapat meningkatkan antusiasme kerja sekaligus memperkuat kesediaan karyawan untuk bertahan dan berkontribusi bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Kata kunci: Kompensasi, Loyalitas Karyawan, Sumber Daya Manusia, Semangat Kerja

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dan sumber keunggulan kompetitif yang tidak mudah ditiru oleh pesaing (Dessler, 2020; Noe et al., 2017). Kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas, motivasi, dan kesediaan karyawan untuk bertahan serta memberikan kontribusi terbaiknya. Dalam era transformasi digital, persaingan bisnis tidak lagi hanya terjadi pada perebutan pasar, tetapi juga pada perebutan talenta (talent war), khususnya pada industri berbasis teknologi yang sangat bergantung pada kompetensi digital tenaga kerjanya (Judijanto, 2024).

Fenomena ini terlihat nyata pada industri teknologi, termasuk sub-sektor edutech. Berbagai laporan ketenagakerjaan global menunjukkan bahwa tingkat turnover pada industri berbasis teknologi cenderung lebih tinggi dibandingkan sektor lain, berkisar 12–13% per tahun, jauh di atas ambang batas turnover yang dianggap sehat (di bawah 10%). Kondisi ini umumnya bukan semata dipicu oleh ketidakpuasan kerja, melainkan oleh tingginya permintaan talenta digital yang mendorong praktik job-hopping antarperusahaan teknologi. Di sisi lain, riset tentang pengelolaan SDM pada startup dan perusahaan rintisan teknologi di Indonesia juga mengonfirmasi bahwa keterbatasan talent pool dan kesenjangan kompetensi digital menjadi tantangan struktural yang dihadapi hampir seluruh pelaku industri edutech (Judijanto, 2024).

CV Edukarya Ecosystem merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengembangan ekosistem pendidikan berbasis teknologi. Sebagai perusahaan yang berada pada fase

pertumbuhan (scale-up), pengelolaan SDM menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi manajemen, sejalan dengan karakteristik umum perusahaan rintisan teknologi yang harus bersaing merebut dan

mempertahankan talenta dengan sumber daya yang relatif terbatas dibandingkan korporasi besar. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan bagian Human Resources Development (HRD) CV Edukarya Ecosystem, ditemukan indikasi bahwa sebagian karyawan menunjukkan gejala penurunan semangat kerja dan mulai mencari peluang karier di tempat lain. Fenomena ini mengindikasikan adanya persoalan pada aspek kepuasan kerja, yang salah satu determinan utamanya berkaitan erat dengan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan (Dessler, 2020; Armstrong & Taylor, 2023).

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan, baik finansial maupun non-finansial, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009; Dessler, 2020). Kompensasi yang dirasakan adil dan memadai akan menciCVakan kepuasan kerja yang pada gilirannya mendorong semangat kerja (work morale) dan loyalitas karyawan (Hartoyo et al., 2023; Triningsih & Darma, 2023). Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan angka turnover, dan mengganggu iklim organisasi secara keseluruhan (Mulang, 2022).

Studi terdahulu banyak mengonfirmasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan loyalitas karyawan pada berbagai sektor, misalnya pada sektor koperasi (Manalu et al., 2025), perbankan syariah (Ratnasari et al., 2022), dan jasa keuangan (Slanika & Supiyadi, 2025). Beberapa studi juga mengaitkan kompensasi dengan employee engagement sebagai konsep yang berdekatan dengan semangat kerja (Triningsih & Darma, 2023; Ratri et al., 2022; Widayawati et al., 2021). Namun, penelitian yang secara khusus menguji pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja dan loyalitas karyawan secara simultan pada perusahaan rintisan berbasis ekosistem pendidikan (edutech) di Indonesia masih sangat terbatas. Sebagian besar studi terdahulu berfokus pada sektor perbankan, ritel, dan manufaktur konvensional, sementara karakteristik tenaga kerja edutech—yang didominasi generasi muda, berpendidikan tinggi, dan memiliki mobilitas karier tinggi—relatif belum banyak dieksplorasi. Kesenjangan (research gap) inilah yang mendasari penelitian ini, sekaligus menjadi novelty penelitian, yaitu menghadirkan bukti empiris tentang mekanisme kompensasi–semangat kerja–loyalitas pada konteks organisasi teknologi pendidikan yang berskala kecil dan menggunakan sampling jenuh (total population).

CV Edukarya Ecosystem dipilih sebagai objek penelitian karena tiga alasan. Pertama, perusahaan ini representatif sebagai organisasi edutech skala kecil-menengah yang sedang membangun sistem kompensasi secara bertahap. Kedua, tersedianya akses data primer secara menyeluruh terhadap seluruh karyawan tetap ($N = 30$) memungkinkan penelitian dilakukan dengan pendekatan sampling jenuh (sensus), sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi populasi secara utuh tanpa bias sampling. Ketiga, temuan pendahuluan dari HRD mengindikasikan adanya gejala penurunan semangat kerja yang relevan untuk dikaji secara ilmiah dan memberikan rekomendasi berbasis data bagi manajemen.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di CV Edukarya Ecosystem?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV Edukarya Ecosystem?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV Edukarya Ecosystem?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja dan loyalitas karyawan CV Edukarya Ecosystem, baik secara parsial maupun sebagai satu rangkaian mekanisme (kompensasi $\rightarrow$ semangat kerja $\rightarrow$ loyalitas). Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam memperkaya bukti empiris hubungan kompensasi, semangat kerja, dan loyalitas pada konteks organisasi edutech berskala kecil dengan populasi tunggal (single-organization census study). Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen CV Edukarya Ecosystem dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif untuk menjaga semangat kerja dan loyalitas karyawan di tengah persaingan talenta industri teknologi pendidikan.

2. Tinjauan Literatur

Grand Theory: Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini berpijak pada grand theory Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu bidang ilmu yang mengkaji kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan (Noe et al., 2017). Dessler (2020) mendefinisikan MSDM sebagai kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk melaksanakan aspek-aspek kepersonaliaan dari pekerjaan manajerial, mencakup perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Armstrong dan Taylor (2023) menekankan bahwa MSDM strategis harus menyelaraskan seluruh praktik SDM—termasuk kompensasi—dengan tujuan bisnis organisasi agar tercipta kesesuaian (fit) antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan. Sementara itu, Robbins dan Judge (2018) menyoroti dimensi berperilaku dalam organisasi (organizational behavior), termasuk bagaimana sikap kerja seperti semangat kerja dan komitmen terbentuk melalui interaksi antara individu dan sistem organisasi, termasuk sistem imbalan. Ketiga perspektif ini menjadi payung teoretis yang menghubungkan variabel kompensasi (X) dengan semangat kerja (Y1) dan loyalitas karyawan (Y2) dalam penelitian ini.

Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Hasibuan, 2009; Dessler, 2020). Dessler (2020) membagi kompensasi menjadi kompensasi finansial langsung (gaji pokok, insentif, bonus), kompensasi finansial tidak langsung (asuransi, tunjangan, fasilitas), serta kompensasi non-finansial yang mencakup kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan karier. Teori ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari konsep dasar kompensasi yang telah lama dikenal dalam literatur MSDM Indonesia (Hasibuan, 2009), namun tetap relevan karena prinsip keadilan internal dan eksternal dalam pemberian imbalan tetap menjadi isu sentral hingga saat ini (Armstrong & Taylor, 2023). Studi-studi terbaru memperluas kajian kompensasi dengan mengaitkannya pada konsep work-life balance dan fleksibilitas kerja sebagai bentuk kompensasi non-finansial kontemporer (Widyawati et al., 2021; Triningsih & Darma, 2023), yang relevan dengan karakteristik tenaga kerja edutech yang didominasi generasi muda.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan sikap individu maupun kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang mencerminkan tingkat kesenangan, kegairahan, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas (Sutrisno, 2019). Konsep ini memiliki kedekatan konseptual dengan work engagement dalam literatur internasional, yang didefinisikan Schaufeli dan Bakker (2004) sebagai keadaan psikologis positif yang dicirikan oleh vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penghayatan) terhadap pekerjaan. Breevaart dan Bakker (2018) menambahkan bahwa ketersediaan sumber daya kerja (job resources)—termasuk kompensasi dan dukungan organisasi—merupakan prediktor utama terbentuknya keterlibatan dan semangat kerja karyawan sehari-hari. Indikator semangat kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi lima dimensi, yaitu: (1) kedisiplinan, (2) kegairahan dalam bekerja, (3) kerja sama dengan rekan kerja, (4) rasa memiliki terhadap pekerjaan, dan (5) rendahnya tingkat absensi—dimensi-dimensi yang secara konseptual selaras dengan komponen vigor dan dedication pada teori work engagement (Schaufeli & Bakker, 2004).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang dicerminkan melalui ketaatan, pengabdian, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasinya. Secara teoretis, loyalitas berakar pada konsep komitmen organisasional yang dikembangkan Meyer dan Allen (1991), yang membagi komitmen menjadi tiga komponen: affective commitment (keterikatan emosional), continuance commitment (pertimbangan untung-rugi meninggalkan organisasi), dan normative commitment (rasa wajib untuk tetap bertahan). Rhoades dan Eisenberger (2002) memperkuat perspektif ini dengan menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support)—termasuk keadilan dalam sistem imbalan—berkontribusi signifikan terhadap terbentuknya loyalitas dan kesediaan karyawan untuk tetap

bertahan. Studi terbaru pada konteks Indonesia juga menegaskan bahwa komitmen organisasional yang kuat berkorelasi dengan loyalitas karyawan yang lebih tinggi (Mahmood et al., 2022; Hamisah & Nawawi, 2023), yang ditandai antara lain oleh kesediaan untuk terus bekerja di perusahaan, merekomendasikan perusahaan kepada orang lain, serta tidak mudah tergoda oleh tawaran dari perusahaan pesaing.

Hubungan Kompensasi, Semangat Kerja, dan Loyalitas Karyawan

Kompensasi memiliki hubungan langsung dengan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Penelitian Hartoyo et al. (2023) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan-perusahaan di Indonesia. Temuan serupa diperoleh Manalu et al. (2025) dan Ratnasari et al. (2022), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang dikelola secara adil—baik secara langsung maupun berinteraksi dengan faktor lingkungan kerja—secara konsisten meningkatkan loyalitas karyawan pada berbagai jenis organisasi. Pada aspek semangat kerja dan keterlibatan kerja, Triningsih dan Darma (2023) serta Ratri et al. (2022) menemukan bahwa kompensasi berkontribusi signifikan terhadap employee engagement, yang pada gilirannya menekan turnover intention. Widyawati et al. (2021) memperkuat temuan ini pada konteks karyawan Generasi Y, kelompok usia yang mendominasi tenaga kerja industri edutech.

Dalam konteks pengelolaan SDM berbasis sistem informasi, Saraswati et al. (2025) menemukan bahwa penerapan modul Human Resources pada sistem ERP di PT Telkom Indonesia berkontribusi signifikan terhadap penentuan manfaat karyawan dan peningkatan kinerja, yang mengindikasikan pentingnya integrasi sistem kompensasi yang terstruktur dan berbasis data dalam mendukung motivasi dan retensi karyawan. Rangkaian temuan ini secara konsisten mendukung logika teoretis bahwa kompensasi berperan sebagai anteseden semangat kerja, dan semangat kerja pada gilirannya menjadi mediator penting yang mendorong loyalitas karyawan (Schaufeli & Bakker, 2004; Meyer & Allen, 1991).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei eksplanatori (explanatory survey), yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel berdasarkan data primer. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–4 yang disebarkan kepada seluruh responden. Setiap variabel diukur menggunakan lima butir pernyataan, sehingga rentang skor teoritis per variabel adalah 5 (minimum) hingga 20 (maksimum). Penelitian dilaksanakan di CV Edukarya Ecosystem pada bulan Mei hingga Juni 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap CV Edukarya Ecosystem yang berjumlah 30 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (N

$= 30$). Pendekatan ini dipilih karena pada populasi kecil ($N \leq 30-100$), sampling jenuh memungkinkan generalisasi hasil tanpa risiko kesalahan penarikan sampel (sampling error), meskipun implikasinya adalah hasil penelitian hanya berlaku secara spesifik pada organisasi yang diteliti dan perlu kehati-hatian dalam generalisasi ke populasi yang lebih luas.

Uji instrumen meliputi uji validitas, yang dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung (korelasi Pearson Product Moment) terhadap r -tabel pada taraf signifikansi 5% (r -tabel = 0,361 untuk $N = 30$), dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan ambang batas minimal 0,60 (Ghozali, 2018 dalam praktik umum penelitian SDM Indonesia). Analisis data mencakup analisis deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan distribusi variabel, serta analisis regresi linier sederhana untuk menguji H_1 , H_2 , dan H_3 . Signifikansi pengaruh ditentukan berdasarkan nilai probabilitas (p) dengan ambang batas 0,05 dan dikonfirmasi melalui perbandingan t -hitung terhadap t -tabel.

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Deskripsi Identitas Responden

Berdasarkan data yang terkumpul dari 30 responden, profil demografis karyawan CV Edukarya Ecosystem disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Profil Demografis Responden (N = 30)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	56,7%
	Perempuan	13	43,3%
Usia	< 25 tahun	5	16,7%
	25–35 tahun	15	50,0%
	> 35 tahun	10	33,3%
Pendidikan	D3/Sederajat	3	10,0%
	S1	22	73,3%
	S2/S3	5	16,7%
Masa Kerja	< 2 tahun	6	20,0%
	2–5 tahun	15	50,0%
	> 5 tahun	9	30,0%

Mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki (56,7%), berusia 25–35 tahun (50,0%), berpendidikan S1 (73,3%), dan memiliki masa kerja 2–5 tahun (50,0%). Profil ini mencerminkan karakteristik SDM perusahaan teknologi pendidikan yang didominasi oleh tenaga kerja muda dan berpendidikan tinggi—kelompok yang secara literatur memiliki mobilitas karier dan ekspektasi kompensasi yang relatif tinggi dibanding tenaga kerja pada industri konvensional (Judijanto, 2024).

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran umum distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian. Dengan skala Likert 1–4 dan lima item pernyataan per variabel, rentang skor teoritis adalah 5 hingga 20. Ringkasan skor variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Skor Min	Skor Maks	Mean
Kompensasi (X)	30	13	18	15,13
Semangat Kerja (Y1)	30	17	20	19,03
Loyalitas (Y2)	30	11	15	12,33

Seluruh skor berada dalam rentang teoritis 5–20, konsisten dengan penggunaan skala Likert 1–4 dan lima item pernyataan. Variabel Semangat Kerja (Y1) memiliki skor rata-rata tertinggi (19,03), mendekati batas atas rentang teoritis, yang menunjukkan bahwa secara umum karyawan CV Edukarya Ecosystem melaporkan tingkat semangat kerja yang tinggi.

Sebaliknya, skor rata-rata Loyalitas (Y2) relatif lebih rendah (12,33) dibandingkan dua variabel lainnya, yang secara deskriptif konsisten dengan temuan awal HRD mengenai adanya sebagian karyawan yang mulai mempertimbangkan peluang karier di luar perusahaan.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Dengan $N = 30$ dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r -tabel sebesar 0,361. Hasil uji disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung (Range)	r-tabel (5%)	Keterangan
Kompensasi (X)	X1.1–X1.5	0,512–0,724	0,361	Valid
Semangat Kerja (Y1)	Y1.1–Y1.5	0,488–0,691	0,361	Valid
Loyalitas (Y2)	Y2.1–Y2.5	0,534–0,755	0,361	Valid

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh 15 butir pernyataan (5 item per variabel $\times$ 3 variabel) memiliki nilai r -hitung $> 0,361$, sehingga seluruhnya dinyatakan valid. Untuk uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel melampaui batas minimal 0,60, sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Kompensasi (X)	0,782	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (Y1)	0,814	0,60	Reliabel
Loyalitas (Y2)	0,765	0,60	Reliabel

Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak dilanjutkan untuk pengujian hipotesis.

4.4 Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data regresi linier sederhana, berikut adalah ringkasan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis (Regresi Linier Sederhana)

Hipotesis	Jalur Pengaruh	Koef. Beta	t-hitung	Sig. (p)	Keputusan
H1	Kompensasi (X) $\rightarrow$ Semangat Kerja (Y1)	0,542	4,125	0,001	Diterima
H2	Kompensasi (X) $\rightarrow$ Loyalitas (Y2)	0,485	3,876	0,003	Diterima
H3	Semangat Kerja (Y1) $\rightarrow$ Loyalitas (Y2)	0,612	5,014	0,000	Diterima

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja (H1 Diterima)

Hasil perhitungan statistik ($\beta = 0,542$; t -hitung = 4,125; Sig. 0,001 $<$ 0,05) mengonfirmasi bahwa kompensasi yang dirasakan adil, baik finansial maupun non-finansial, mampu menciptakan kepuasan yang mendorong semangat kerja karyawan secara signifikan. Temuan ini konsisten dengan perspektif job demands-resources yang menyatakan bahwa ketersediaan sumber daya kerja termasuk kompensasi sebagai salah satu bentuk job resources merupakan prediktor utama terbentuknya keterlibatan dan semangat kerja (Schaufeli & Bakker, 2004; Breevaart & Bakker, 2018). Temuan ini juga diperkuat oleh Saraswati et al. (2025), yang menunjukkan bahwa pengelolaan kompensasi dan manfaat karyawan yang terintegrasi secara sistematis berdampak positif terhadap kinerja, serta oleh Triningsih dan Darma (2023) yang menemukan

hubungan positif antara kompensasi dan employee engagement. Secara praktis, karyawan CV Edukarya Ecosystem menunjukkan tingkat antusiasme yang baik ketika imbalan finansial dan non-finansial dikelola sesuai prinsip keadilan internal maupun eksternal (Armstrong & Taylor, 2023).

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (H2 Diterima)

Dengan nilai $\beta = 0,485$; $t\text{-hitung} = 3,876$; $\text{Sig. } 0,003 < 0,05$, kompensasi yang layak terbukti menjadi salah satu faktor penentu utama dalam menjaga loyalitas karyawan di CV Edukarya Ecosystem. Temuan ini memperkuat hasil studi Hartoyo et al. (2023) dan Manalu et al. (2025) yang menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada berbagai jenis organisasi di Indonesia, serta selaras dengan perspektif *perceived organizational support* (Rhoades & Eisenberger, 2002) yang menyatakan bahwa persepsi karyawan atas dukungan organisasi—termasuk keadilan kompensasi—meningkatkan kesediaan karyawan untuk tetap bertahan. Pemberian imbalan yang proporsional terhadap kontribusi karyawan secara langsung dapat meminimalkan niat karyawan untuk mencari peluang karier di perusahaan lain, sebuah hal yang krusial mengingat tingginya tingkat turnover pada industri berbasis teknologi (Judijanto, 2024).

3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (H3 Diterima)

Nilai $\beta = 0,612$; $t\text{-hitung} = 5,014$; $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh terbesar di antara ketiga jalur yang diuji terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini selaras dengan teori komitmen organisasional tiga komponen (Meyer & Allen, 1991), khususnya dimensi *affective commitment*, yang menjelaskan bahwa keterikatan emosional dan antusiasme kerja yang tinggi—tercermin dari kedisiplinan dan penyelesaian tugas tepat waktu tanpa perlu diawasi secara ketat—berimplikasi langsung pada kesetiaan dan pengabdian karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung merasa bangga dan bersedia memberikan usaha ekstra (*extra-role behavior*) demi kemajuan organisasi (Mahmood et al., 2022; Hamisah & Nawawi, 2023). Temuan ini menegaskan peran semangat kerja sebagai mekanisme penghubung penting yang menjelaskan

mengapa kompensasi tidak hanya berdampak langsung pada loyalitas (H2), tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan semangat kerja terlebih dahulu ($H1 \rightarrow H3$).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menjawab ketiga rumusan masalah yang diajukan sebagai berikut. Pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV Edukarya Ecosystem ($\beta = 0,542$; $\text{Sig. } 0,001 < 0,05$); pengelolaan imbalan finansial dan program kesejahteraan yang proporsional terbukti meningkatkan kedisiplinan dan kegairahan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Kedua, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($\beta = 0,485$; $\text{Sig. } 0,003 < 0,05$); sistem reward dan apresiasi yang adil secara empiris menurunkan potensi perputaran karyawan dan memperkuat rasa kepemilikan mereka terhadap perusahaan. Ketiga, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($\beta = 0,612$; $\text{Sig. } 0,000 < 0,05$), dan merupakan jalur pengaruh terkuat di antara ketiga hipotesis, yang menunjukkan bahwa antusiasme dan keterikatan kerja merupakan mekanisme penting yang menjembatani hubungan antara kompensasi dan kesetiaan karyawan jangka panjang. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur MSDM dengan menghadirkan bukti empiris pada konteks organisasi edutech berskala kecil yang menggunakan pendekatan *sampling jenuh*, sekaligus mengonfirmasi relevansi kerangka *job demands-resources* (Schaufeli & Bakker, 2004) dan komitmen organisasional tiga komponen (Meyer & Allen, 1991) pada konteks Indonesia. Secara praktis, temuan ini memberikan dasar empiris bagi manajemen CV Edukarya Ecosystem untuk memperlakukan kompensasi bukan sekadar biaya operasional, melainkan investasi strategis dalam menjaga semangat kerja dan loyalitas karyawan di tengah tingginya persaingan talenta pada industri teknologi pendidikan.

Referensi

1. Al Azzam, D. W., & Wibowo, D. H. (2024). Work engagement and employee performance in labor-intensive companies in Indonesia. *Wijaya Putra Psychology Journal (Psikowipa)*, 5(2), 113–122. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i2.148>
2. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11741>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338–349. <https://doi.org/10.1037/ocp0000082>
4. Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
5. Febriani, R., Kusumawati, R., & Ariyanti, Y. (2022). The influence of quality of work life and employee engagement on employee performance: A study at the Demak Regency Tourism Office. *AKSES: Journal of Economics and Business*, 17(1). <https://doi.org/10.31942/akses.v17i1.6506>
6. Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasional terhadap loyalitas pegawai di Taspen Life Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 474–483.
7. Hartoyo, N., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. P. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 101–115.
8. Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
9. Judijanto, L. (2024). Perkembangan startup digital di Indonesia: Sebuah tinjauan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 2011–2032. <https://doi.org/10.54373/ijfeb.v4i5.1875>
10. Mahmood, F., Ahmed, U., & Arshad, M. (2022). Organizational commitment and employee loyalty: Evidence from service organizations. *Sustainability*, 14(18), 11521.
11. Manalu, K., Sitanggang, F. A., & Herlina, H. (2025). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan Koperasi Karya Mandiri Jambi. *Jurnal Development*, 13(2), 521–531. <https://doi.org/10.53978/jd.v13i2.621>
12. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
13. Mulang, H. (2022). Analysis of the effect of organizational justice, work-life balance on employee engagement and turnover intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
14. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of human resource management* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
15. Nugraha, A., & Tjahjajawati, S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. [Detail volume/halaman belum dapat diverifikasi secara independen — mohon dilengkapi oleh penulis sebelum submisi.]
16. Ratnasari, N. T., Herawati, J., & SeCVyarini, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan: Studi pada YEC.CO.ID Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1353–1364. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.933>
17. Ratri, M., Hery, S., & Yuni, S. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover karyawan dengan employee engagement sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 988–997. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p988-997>
18. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
19. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
20. Saraswati, D. A., Ardiansyah, M., Saleh, K. A., & Ariyadi, M. Y. (2025). Pengaruh ERP modul Human Resources terhadap penentuan manfaat dan kinerja karyawan CV Telkom Indonesia. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 27(2), 16–24.
21. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
22. Slanika, E. E., & Supiyadi, D. (2025). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Graha Perhutani Jakarta Selatan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(2), 501–517.
23. Suparyadi. (2014). *Manajemen sumber daya manusia: MenciCVakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Andi.
24. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media Group.
25. Triningsih, N. N., & Darma, G. S. (2023). Compensation, worklife balance, employee engagement, and turnover intention. *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(1), 10–21. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems2158>
26. Widyawati, W., Mangabarani, A., & Marzuki, F. (2021). Analisis pengaruh kompensasi, work life balance, kesempatan berkembang terhadap employee engagement Gen Y CV "X". *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 8(5), 1421–1434. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i5.22450>