



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA LOYALITAS KARYAWAN AMAZE SKINCARE ULTIMA

M. Ghathfan Lie¹⁾, Djatmiko Noviantoro²⁾, Yunidar Erlina³⁾, Muhammad Said⁴⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Indonesia

Corresponding E-mail : gatfan011102@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Loyalitas Karyawan Amaze Skincare Ultima. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Software Smart PLS (Partial Least Square). Hasil analisis data penelitian yang dilakukan kepada karyawan Amaze Skincare Ultima yaitu terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja karyawan dengan original sample sebesar (0,903) dan t statistic sebesar $44,693 > 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.005$. Sedangkan Kompensasi juga berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dengan original sample sebesar (0,638) dan t statistic sebesar $5,520 > 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.005$. Dan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas karyawan dengan original sample sebesar (0,327) dan t statistic sebesar $2,791 > 1,96$ atau P-value $0,005 < 0.005$. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan oleh manajemen dalam menentukan skala prioritas kebijakan apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan Loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Loyalitas.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on work discipline and its impact on employee loyalty at Amaze Skincare Ultima. The research method used was a quantitative approach employing a survey and a descriptive approach. Data analysis utilized descriptive analysis with a Structural Equation Modeling (SEM) model using Smart PLS (Partial Least Squares) software. The results of the data analysis conducted on Amaze Skincare Ultima employees indicate that compensation has an effect on employee work discipline, with an original sample value of (0.903) and a t-statistic of $44.693 > 1.96$, or a P-value of $0.000 < 0.005$. Compensation also influences employee loyalty, with an original sample of (0.638) and a t-statistic of $5.520 > 1.96$, or a P-value of $0.000 < 0.005$. Work discipline also has an effect on employee loyalty, with an original sample of (0.327) and a t-statistic of $2.791 > 1.96$, or a P-value of $0.005 < 0.005$. The results of this study can serve as a reference for management in determining the priority of policies to be implemented to improve employee loyalty at Amaze Skincare Ultima.

Keywords : Compensation, Work Discipline, Loyalty.

A. PENDAHULUAN

Pada saat ini perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif dalam era globalisasi menuntut setiap organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Komponen utama organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dari orang-orang di tempat kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) telah didefinisikan sebagai dari sudut pandang nasional, keterampilan pengetahuan, kemampuan kreatif, dan bakat yang diperoleh dalam organisasi, sedangkan dari sudut pandang perusahaan individu, mereka mewakili total kemampuan yang melekat, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh seperti yang dicontohkan dalam bakat karyawannya.

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang semakin pesat, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan kemajuan Organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan hubungan kerja (Rachmawati & Suhendi, 2024).

Perkembangan industri kecantikan yang ada di Indonesia juga mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dan cepat, dimana menimbulkan persaingan yang semakin ketat antar Perusahaan, termasuk Amaze Skin Care. Dalam kondisi tersebut, Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dengan meningkatnya persaingan industri kecantikan membuat karyawan yang memiliki kualitas dan berpengaruh untuk organisasi di berbagai sektor menunjukkan bahwa loyalitas karyawan menjadi isu krusial yang perlu mendapat perhatian serius. Loyalitas karyawan tidak hanya berkaitan dengan lamanya masa kerja, tetapi juga mencerminkan komitmen, keterikatan emosional, serta kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas adalah kompensasi yang diterima karyawan. Menurut Armstrong dalam (Madiistriyatno & Tunnufus, 2024).

Dalam Fenomena ini, perusahaan di sektor kecantikan seperti Amaze Skincare Ultima menghadapi tantangan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan loyal di tengah persaingan industri yang semakin ketat. Industri kecantikan sendiri menunjukkan pertumbuhan signifikan dalam beberapa tahun terakhir, didorong oleh meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap perawatan diri serta penetrasi digital marketing yang luas, maka dari itu Perusahaan seperti Amaze Skincare perlu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), mengenai kualitas sumber daya manusia terutama dalam hal Kompensasi menjadi hal yang sangat perlu diperhatikan Perusahaan karena dari kompensasi yang layak dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan serta memberi dampak pada loyalitas karyawan di organisasi tersebut.

Kompensasi memainkan peran penting dalam berbagai aspek organisasi. Pertama, itu adalah faktor utama dalam menarik karyawan potensial. Struktur kompensasi yang kompetitif dan adil dapat membantu organisasi menonjol dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif. Kedua, kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Skema kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Ketiga, kompensasi juga merupakan alat untuk mempertahankan karyawan. Dengan menawarkan paket kompensasi yang menarik, organisasi dapat mengurangi turnover karyawan dan mempertahankan talenta berharga

(Septiani, et al., 2024).

Disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas kinerja sumber daya manusia. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin memiliki peranan penting bagi tercapainya lingkungan kerja yang produktif, dari lingkungan kerja yang produktif dapat meningkatkan loyalitas kerja dari karyawan, dengan disiplinnya karyawan dalam menaati setiap aturan dan norma yang berlaku, oleh karena itu organisasi harus mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi Tingkat kedisiplinan karyawan yaitu gaji atau upah, bonus, prestasi, karir, dengan adanya kedisiplinan yang tinggi diharapkan dapat mempengaruhi Tingkat loyalitas karyawan.

Seiring berkembang nya zaman, semakin banyak persaingan yang muncul khususnya di bidang bisnis. Dalam sebuah bisnis sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk proses berkembang nya sebuah bisnis tersebut. Dimana loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang besar sebagai sarana untuk meluncurkan tujuan sebuah bisnis atau usaha tersebut. Pengaruh yang di maksud dalam hal ini adalah meningkatkan solidaritas yang tinggi terhadap kelompok kerja dan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap tujuan organisasi (Yanuresta, 2021).

Loyalitas karyawan terhadap organisasi juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Loyalitas mencerminkan sejauh mana individu memiliki komitmen untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan dedikasi kerja dan loyalitas karyawan. (Putri Carolina Yasmine & Fanji Wijaya, 2023) menemukan bahwa Disiplin Kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap Loyalitas karyawan dengan diperkuat oleh hubungan pada analisis korelasi yaitu memiliki hubungan yang sangat kuat. (Damayanti dkk 2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Namun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya variasi, tergantung pada tujuan dari organisasi dan karakteristik karyawan.

Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara kompensasi, disiplin kerja, dan loyalitas, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sektor industri manufaktur dan jasa secara umum, sehingga belum banyak yang secara spesifik mengkaji industri kecantikan, khususnya perusahaan kecantikan seperti Amaze Skincare Ultima. Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya cenderung parsial, sehingga belum mampu menjelaskan hubungan secara komprehensif antara ketiga variabel tersebut.

Penelitian terdahulu umumnya memiliki keterbatasan dalam hal cakupan objek penelitian yang terbatas serta kurangnya penggunaan variabel intervening seperti disiplin kerja. Selain itu, sebagian penelitian hanya menggunakan metode analisis sederhana tanpa mempertimbangkan hubungan kausalitas yang lebih kompleks. Keterbatasan lainnya adalah kurangnya data empiris terbaru yang mencerminkan kondisi terkini, terutama setelah perubahan pola kerja pasca pandemi. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lanjutan yang lebih komprehensif dan mendalam.

Penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan secara lebih mendalam. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang lebih akurat mengenai hubungan antar variabel tersebut. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen

sumber daya manusia, khususnya terkait dengan peran disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Kontribusi baru yang ditawarkan dalam penelitian ini terletak pada integrasi antara variabel kompensasi, disiplin kerja, dan loyalitas dalam satu model penelitian yang komprehensif. Selain itu, penelitian ini juga memberikan gambaran baru dengan mengambil objek penelitian pada perusahaan skincare yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan sektor lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen SDM yang lebih efektif.

Urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh dinamika industri kecantikan yang terus berkembang pesat, sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga loyal dan disiplin. Tanpa adanya pengelolaan SDM yang baik, perusahaan akan menghadapi berbagai risiko seperti rendahnya produktivitas, serta menurunnya kualitas layanan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan solusi yang berbasis data dan fakta empiris.

Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh kompensasi yang kuat, tidak mudah berpindah tempat kerja, serta bersedia memberikan kontribusi lebih bagi kemajuan organisasi. Namun faktor seperti kompensasi merupakan faktor yang paling sering dihadapi karyawan yang membuat mereka terlintas untuk tidak loyal dengan organisasi.

Dalam hal itu perusahaan Amaze Skincare Ultima, fenomena yang sering terjadi adalah adanya ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan perkembangan dan persaingan di industri kecantikan yang semakin pesat ini dan meningkatnya kesadaran akan perawatan diri membuat pekerjaan yang dilakukan karyawan semakin besar. Selain itu, tingkat kedisiplinan karyawan juga menunjukkan variasi yang cukup signifikan, yang tercermin dari tingkat kehadiran, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja yang pada akhirnya berdampak pada tingkat loyalitas karyawan.

Oleh karena itu, berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM, termasuk melalui pemberian kompensasi yang layak, peningkatan disiplin kerja, serta penguatan loyalitas terhadap institusi perusahaan. Dalam hal ini, berbagai permasalahan terkait manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi masih sering ditemukan, terutama yang berkaitan dengan ketidakseimbangan antara kompensasi yang diberikan dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin. keadaan ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dan merasa terikat secara emosional untuk berkontribusi secara maksimal". Loyalitas ini melibatkan rasa keterikatan emosional yang mendalam, di mana karyawan merasa memiliki hubungan yang erat dengan organisasi dan memiliki motivasi tinggi untuk berkontribusi secara maksimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan penelitian oleh (Mahri, 2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada loyalitas karyawan di Amaze Skincare Ultima menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Loyalitas Karyawan Amaze Skincare

Ultima”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi

Menurut Kompensasi (Septiani, et al., 2024) adalah sebagai total semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Ini mencakup tidak hanya penghasilan tetap seperti gaji, tetapi juga berbagai bentuk imbalan variabel, tunjangan, dan insentif lainnya. Sedangkan menurut (Rosita, Aira, Tialonawarmi, Setiawan, & Hendriyaldi, 2024) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi adalah seluruh bentuk balas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi tenaga, pikiran, waktu, dan hasil kerja yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, secara langsung ataupun tidak langsung, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, prestasi kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Masram & Mu'ah, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

1. Faktor Intern Organisasi

Faktor Intern Organisasi Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah pertama dana organisasi terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditujukan oleh karyawan.

2. Faktor Pribadi Karyawan

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

3. Faktor Ekstern

Penawaran dan Permintaan kerja Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (supply) tenaga kerja lebih dari permintaan (demand) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan.

Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Dessler dalam (Rosita, Aira, Tialonawarmi, Setiawan, & Hendriyaldi, 2024) berpendapat bahwa kompensasi memiliki dua dimensi terdiri dari:

1. Kompensasi Langsung, berbentuk uang yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang telah ditetapkan dengan jumlah berdasarkan kontribusi atas jasa yang telah dilakukan.

Adapun indikatornya antara lain:

- a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
- b. Kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima.

- c. Bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan.
2. Kompensasi tidak langsung, berupa pemberian kompensasi atas keuntungan Perusahaan bagi pekerja diluar gaji tetap dan dapat berupa barang atau uang.
Adapun indikatornya, antara lain:
 - a. Kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diinginkan.
 - b. Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup.
 - c. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2021) suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan menurut (Khaeruman, et al., 2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban terhadap seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan, baik itu peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis, yang dilakukan pembinaan manajemen sebagai upaya meningkatkan kesadaran, tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor Kepemimpinan
Pimpinan yang tegas dan memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya.
2. Faktor sistem penghargaan
Penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi karyawan.
3. Faktor kemampuan
Tingkat keahlian yang dimiliki oleh karyawan.
4. Faktor balas jasa
Balas jasa atas pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan.
5. Faktor keadilan
Yaitu rasa adil yang diterima oleh karyawan atas kebijakan pimpinan.
bagi karyawan yang melanggar hukum.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2021) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Dimensi ketaatan waktu
 - a. Masuk kerja tepat waktu.
 - b. Penggunaan waktu secara efektif.
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
2. Dimensi tanggung jawab kerja.

- a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau Perusahaan.
- b. Target pekerjaan.
- c. Membuat laporan kerja harian.

Pengertian Loyalitas

Menurut (Juwita & Khalimah, 2021) Loyalitas karyawan adalah Loyalitas karyawan adalah suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiaannya dengan perusahaan tempat bekerja. Sedangkan menurut (Madiistriyatno & Tunnufus, 2024) Loyalitas karyawan adalah faktor sangat penting dalam kesuksesan perusahaan karena memiliki dampak positif pada produktivitas, retensi karyawan, kepuasan pelanggan, dan citra perusahaan. Sedangkan menurut Oei dalam (Mockhlas, 2019) Loyalitas adalah kondisi psikologis pada diri karyawan yang mengikat hubungan antara karyawan dengan perusahaan.

Loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan, komitmen, dan keterikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan yang tercermin melalui kepatuhan terhadap organisasi, kesediaan mempertahankan hubungan kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kemampuan memberikan kontribusi kerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Loyalitas karyawan bisa dipengaruhi berbagai faktor. Dalam pandangan (Madiistriyatno & Tunnufus, 2024), terdapat beberapa faktor yang umumnya memengaruhi loyalitas karyawan, antara lain:

1. Lingkungan Kerja yang Positif Lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan kolaboratif dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Apabila karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan diberdayakan, mereka cenderung loyal terhadap perusahaan.
2. Kepemimpinan yang Baik Gaya kepemimpinan yang baik, transparan dan juga mendukung akan meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan cenderung lebih loyal apabila mereka memiliki pemimpin yang memperhatikan kebutuhan mereka, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan kesempatan pengembangan karier.
3. Penghargaan dan Pengakuan karyawan yang merasa dihargai dan diakui terkait kontribusi mereka cenderung lebih loyal. Penghargaan bisa berupa pengakuan verbal, insentif finansial, promosi, atau kesempatan pengembangan.
4. Kebijakan karyawan Kebijakan yang adil dan konsisten terkait kompensasi, tunjangan, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kerja-hidup dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan akan merasa lebih loyal jika mereka diperlakukan dengan adil dan diberikan kesempatan yang sama.
5. Kesempatan Pengembangan dan Pertumbuhan Karier karyawan yang diberikan kesempatan untuk belajar, berkembang, dan maju dalam karier mereka cenderung lebih loyal. Jika perusahaan memberikan peluang pelatihan, mentoring, atau promosi internal, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas untuk membangun karier mereka.

Dimensi dan Indikator Loyalitas

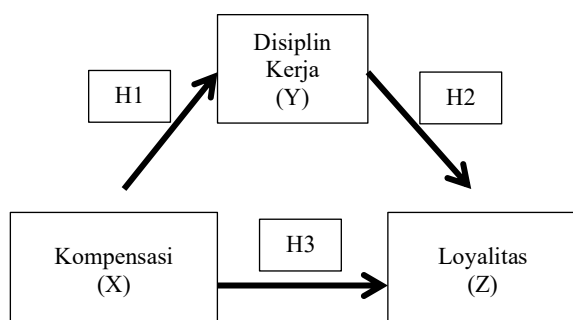
Menurut Soegandi dalam (Juwita & Khalimah, 2021) Berikut adalah dimensi & indikator untuk mengukur loyalitas karyawan Perusahaan:

1. Keberadaan karyawan.
- a. Lamanya masa kerja karyawan di Perusahaan.

- b. ingin menghabiskan karirnya di perusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan
- 2. Keterlibatan karyawan
 - a. Karyawan selalu berusaha untuk menjaga citra Perusahaan.
 - b. Karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka demi kemajuan Perusahaan.
- 3. Kebanggaan karyawan.
 - a. karyawan suka berbagi cerita pekerjaan mereka dengan orang lain,
 - b. karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang ideal.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah dasar pemikiran yang memaparkan konsep konsep penelitian mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian Pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam menulis karya tulis ilmiah.



Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2026

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2022:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah, Kajian teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan dan dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1.** Diduga terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja karyawan Amaze Skincare Ultima.
- H2.** Diduga terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima.
- H3.** Diduga terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Amaze Skincare Ultima yang berlokasi di Jl. Demang Lebar Daun, Demang Lebar Daun, No 8 H, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30131. Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah berupa kuisioner. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Metode Sampling jenuh dengan *Snowball*

Sampling. Dalam penelitian ini sampelnya adalah seluruh karyawan Amaze Skin Care sebanyak 46 orang.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total Responden	Persentase (%)
Perempuan	34	74%
Laki-laki	12	26%
Jumlah	46	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa responden sebanyak adalah Perempuan sejumlah 34 responden atau 74% sedangkan yang laki-laki sejumlah 12 atau 26%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengisi kuesioner lebih banyak laki-laki dari pada Perempuan.

Karyawan yang mengisi banyak yang Perempuan karena Amaze Skincare Ultima merupakan Perusahaan ini bergerak di sektor kecantikan dimana pelanggan utama dari Amaze Skincare Ultima dominan Perempuan jika dibandingkan laki-laki, hal ini juga membuat karyawan Amaze Skincare Ultima yang bekerja di perusahaan tersebut adalah orang yang ahli dan berpengalaman di sektor kecantikan.

Berdasarkan Usia

Usia	Total Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	25	54%
30-40 Tahun	15	33%
>40 Tahun	6	13%
Jumlah	46	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa jika dilihat dari usia, untuk usia 20-30 tahun sebanyak 25 responden atau 54%, usia 30-40 tahun sebanyak 15 responden atau 33%, dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 6 responden atau 13%.

Karyawan yang memiliki rentan usia 20-30 tahun lebih dominan di Amaze Skincare Ultima, hal ini dikarenakan oleh yang menjadi karyawan banyak yang baru lulus dari perguruan tinggi dan usia 20-30 tahun merupakan usia yang masih produktif guna melayani pelanggan agar kembali lagi untuk perawatan di Amaze Skincare Ultima.

Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Total Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	15	33%
D3	8	17%
S1	23	50%
Jumlah	46	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Dari hasil olah data diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan pendidikan S1 yaitu sebanyak 23 responden atau 50%, di ikuti oleh responden SMA/SMK yaitu sebanyak 15 responden atau 33%, dan Pendidikan D3 sebanyak 8 responden atau 17%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Amaze Skincare Ultima mempunyai banyak latar belakang Pendidikan Pendidikan S1 yaitu sebanyak 23 orang, karyawan yang digunakan cenderung mengutamakan kualitas Pendidikan yang tinggi dan lebih berdasarkan pada pengalaman sehingga diharapkan akan menunjang kinerja secara optimal.

Karyawan dengan pendidikan S1 lebih dominan jika dibanding dengan karyawan lainnya, hal ini dikarenakan Amaze Skincare Ultima Perusahaan yang bergerak disektor kecantikan sehingga karyawan yang ahli dibidangnya seperti farmasi dan keperawatan lebih diutamakan dan hal itu membuat karyawan dengan Pendidikan S1 lebih dominan.

Hasik Analisis Statistik Deskriptif

Kategori jawaban responden apabila dilakukan pengklasifikasian dapat dilakukan dengan menghitung terlebih dahulu interval (i) dengan rumus:

$$i = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\sum \text{Kategori}}$$

$$= \frac{5-1}{3}$$

$$= 1,33$$

Dengan interval sebesar 1,33 maka dapat dibuat 3 kategori yaitu:

Kategori	Nilai Rata-rata
Rendah	1,00 – 2,33
Sedang	2,34 – 3,67
Tinggi	3,68 – 5,00

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Keterangan:

- Rendah (Jika nilai rata-rata jawaban responden 1 sampai 2 dengan interval 1,33)
- Sedang (Jika nilai rata-rata jawaban responden 2 sampai 3 dengan interval sebesar 1,33)
- Tinggi (Jika nilai rata-rata jawaban responden 3 sampai 5 dengan interval sebesar 1,33)

Dengan kategori seperti tabel diatas tersebut, maka jawaban responden dapat diklasifikasikan seperti tabel dibawah ini.

Variabel	Nilai rata-rata	Kategori
Kompensasi	4,05	Tinggi
Disiplin kerja	4,11	Tinggi
Loyalitas	4,09	Tinggi

Sumber: Data olahan SmartPLS

Disiplin kerja karyawan Amaze Skincare Ultima secara rata-rata termasuk dalam kategori paling tinggi, jika dibandingkan dengan variabel Kompensasi dan Loyalitas.

Convergent Validity

Convergent validity memiliki prinsip bahwa seharusnya pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Cara menguji convergent validity adalah dengan melihat nilai loading factor. Loading factor yang didapatkan seluruh item pernyataan memenuhi nilai

disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian ini adalah valid. Suatu model dikatakan valid jika memiliki loading factor $> 0,7$, bisa dikatakan memiliki convergent validity rendah, sehingga loading factor yang kurang dari 0,7 harus didrop dari model.

	Kompensasi (X)	Disiplin Kerja (Y)	Loyalitas (Z)
Kom01	0,920		
Kom02	0,802		
Kom03	0,911		
Kom04	0,883		
Kom05	0,866		
Kom06	0,826		
Kom07	0,843		
Dk01		0,856	
Dk02		0,828	
Dk03		0,872	
Dk04		0,858	
Dk05		0,855	
Dk06		0,780	
Loy01			0,895
Loy02			0,880
Loy03			0,929
Loy04			0,918
Loy05			0,785
Loy06			0,816
Loy07			0,935

Sumber: Data olahan SmartPLS (2026)

Pada tabel diatas semua indicator memiliki nilai koefisien loading factor diatas 0,7 sehingga indicator siap digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya. Selain dilihat dari nilai factor loading, convergent validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel Average Variance Extracted (AVE) dibawah ini:

	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X)	0,703
Disiplin Kerja (Y)	0,645
Loyalitas (Z)	0,648

Sumber: Data olahan SmartPLS (2026)

Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji. Dikarenakan tidak adanya permasalahan convergent validity maka berikutnya yang diuji adalah permasalahan yang terkait dengan discriminant Validity.

Discriminant Validity

Uji discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading indicator dari sebuah variabel laten lebih

besar berkorelasi dengan variabel laten tersebut dibanding bila dikorelasikan dengan variabel laten lainnya.

	Disiplin Kerja (Y)	Kompensasi (X)	Loyalitas (Z)
Disiplin Kerja (Y)	0,803		
Kompensasi (X)	0,903	0,838	
Loyalitas (Z)	0,904	0,934	0,805

Sumber: Data olahan SmartPLS (2026)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai loading factor yang paling besar di banding nilai loading factor jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki discriminant validity yang baik.

Hasil Uji Reabilitas

Untuk mengukur Reabilitas kuisioner yang diberikan kepada responden tersebut dalam penelitian ini menggunakan Cronbatch Alpha dengan bantuan software Smart PLS. Dengan kriteria pengambilan Keputusan menurut (Ghozali & Kusumadewi, 2023), yaitu Cronbach Alpha, rhoA dan Construct Realibility semua menunjukkan nilai > 0.70 berarti semua konstruk dinyatakan mempunyai realibilitas yang baik.

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X)	0,929	0,931	0,943	0,703
Disiplin Kerja (Y)	0,890	0,892	0,916	0,645
Loyalitas (Z)	0,909	0,913	0,928	0,648

Sumber: Data olahan Smart PLS (2026)

Berdasarkan hasil output pengujian Cronbach alpha pada tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata cronbach alpha untuk semua variabel penelitian ini adalah 0,8 atau bisa dikatakan sangat reliabel sehingga semua kuisioner pada penelitian ini reliabel dan teruji kehandalannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Kriteria Validitas dan Reliabilitas juga dapat dilihat dari Composite realibility dan Average Variance Extracted dari masing- masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki Reliabilitas yang tinggi jika nilai Composite realibility diatas 0,70 dan AVE berada diatas 0,50.

Berdasarkan dari hasil output pengujian Composite realibility pada tabel di atas diketahui bahwa nilai Composite realibility diatas batas minimal yang disarankan yaitu 0,70 sedangkan untuk nilai AVE semua telah menunjukkan hasil diatas 0,50. Sehingga semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukuran yang fit, hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel Adalah reliabel.

Hasil Analisa Inner Model

R Square

Nilai R Square digunakan untuk mengukur Tingkat variasi perubahan variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan dapat melihat tabel nilai R Square dibawah ini:

	R Square	R Square Adjusted
--	----------	-------------------

Disiplin Kerja (Y)	0,815	0,811
Loyalitas (Z)	0,892	0,887

Sumber: Data olahan Smart PLS (2026)

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai R^2 untuk variabel laten Disiplin Kerja (Y) sebagai variabel mediasi sebesar 0,815 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Disiplin Kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompensasi) sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 18,5% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R^2 untuk variabel laten Loyalitas sebesar 0,892 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Loyalitas dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 89,2% sedangkan sisanya sebesar 10,8% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Hasil Analisis F Square (F^2)

Nilai f square digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap variabel dependen. Nilai F^2 dapat diketahui dari rumus berikut:

$$F^2 = \frac{(R^2 \text{ included} - R^2 \text{ excluded})}{(1 - R^2 \text{ included})}$$

Kriteria F Square terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu: nilai 0,02 (kecil), 0,02 - 0,15 (menengah) dan 0,15 - 0,35 (besar). dengan kriteria yang diharapkan f-square > 0,15 dengan nilai diatas 0,02 masih dapat diterima. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada f square dibawah ini:

	Disiplin Kerja (Y)	Loyalitas (Z)
Kompensasi (X)	4,412	0,694
Disiplin Kerja (Y)		0,183
Loyalitas (Z)		

Sumber: Data olahan Smart PLS (2026)

Sama seperti pembagian kategori pada R^2 , kategori f^2 juga terbagi menjadi tiga, dari tabel di atas dapat dilihat nilai f untuk masing-masing variabel laten adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 4,412 (besar)
2. Variabel kompensasi terhadap loyalitas sebesar 0,694 (besar)
3. Variabel disiplin kerja terhadap loyalitas sebesar 0,183 (besar)

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki pengaruh sedang hingga besar sesuai kriteria yang diharapkan f square > 0,15 dan dapat diterima.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis statistik yang digunakan adalah Uji Hipotesis t. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel eksogen kompensasi terhadap variabel endogen Disiplin Kerja serta variabel Loyalitas. Menguji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas, dengan melihat output dari options calculate PLS bootstrapping untuk melihat nilai T-Statistik. Indikator yang memiliki nilai T-Statistik $\geq 1,96$ (ada yang membulatkan menjadi 2) dikatakan valid. indikator juga dapat dikatakan valid jika memiliki nilai P Value $\leq 0,05$. Seperti terlihat pada tabel berikut ini:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X) -> Disiplin Kerja (Y)	0,903	0,907	0,018	44,693	0,000
Kompensasi (X) -> Loyalitas (Z)	0,638	0,644	0,111	5,520	0,000
Disiplin Kerja (Y) -> Loyalitas (Z)	0,327	0,322	0,115	2,791	0,005

Sumber: Data Olahan Smart PLS (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama: Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) Amaze Skincare Ultima, hal ini ditunjukkan oleh Original Sample sebesar (0,903) dan t statistik sebesar $44,693 > 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.005$
2. Hipotesis kedua: Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Loyalitas (Z) karyawan Amaze Skincare Ultima, hal ini ditunjukkan oleh Original Sample sebesar (0,638) dan t statistik sebesar $5,520 > 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.005$
3. Hipotesis ketiga: Disiplin Kerja (Y) berpengaruh terhadap Loyalitas (Z) karyawan Amaze Skincare Ultima, hal ini ditunjukkan oleh Original Sample sebesar (0,327) dan t statistik sebesar $2,791 > 1,96$ atau P-value $0.005 < 0.005$

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Dalam Penelitian ini ada 2 pengaruh tidak langsung yang akan dilihat pada tabel dibawah ini:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X) -> Disiplin Kerja (Y) -> Loyalitas (Z)	0,296	0,292	0,103	2,866	0,004

Sumber: Data diolah Smart PLS (2026)

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung (indirect effects) antara variabel Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima, hal ini ditunjukkan oleh Original Sample sebesar (0,296) dan t statistik sebesar $2.866 > 1,96$ atau P-value $0.004 < 0.005$ yang dimediasi oleh variabel Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan. Dari hasil tersebut bahwa variabel Disiplin Kerja dalam artian tidak dapat dijadikan sebagai variabel mediasi. Hal ini dikarenakan hasil nilai Pengaruh Langsung lebih besar dari Pengaruh tidak langsung

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja karyawan Amaze Skincare Ultima.

Dari hasil uji Hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Amaze Skincare Ultima hal ini ditunjukkan oleh Original Sample sebesar (0,903) dan t statistik sebesar $44,693 > 1,96$ atau P value $0.000 < 0.005$ dapat disimpulkan bahwa semakin baik Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila Kompensasi yang diberikan kepada pegawai menurun, maka disiplin kerja karyawan juga semakin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan. kompensasi terdiri dari kompensasi langsung (finansial) dan tidak langsung (non finansial) jika perbandingan kompensasi di berikan dengan sedemikian rupa maka disiplin kerja akan lebih baik, Kompensasi memberikan semangat kerja bagi karyawan, besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena kebutuhan setiap pegawai berbeda jika kompensasi tinggi maka pegawai akan mengejar dan meningkatkan disiplin kerja, kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar berkerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahri, 2021) yang menunjukkan bahwa bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawam Amaze Skincare Ultima.

Dari hasil uji Hipotesis kedua Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima, hal ini ditunjukkan oleh Original Sample sebesar (0,638) dan t statistik sebesar $5,520 > 1,96$ atau P value $0.000 < 0.005$. Dapat disimpulkan bahwa semakin tingginya Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan loyalitas yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Trihana, Mahmud Syarif, 2025) dan (Yanuresta, 2021) yang menunjukkan bahwa bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Amaze Skincare Ultima.

Dari hasil uji Hipotesis ketiga disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima, hal ini ditunjukan dari nilai Original Sample sebesar (0,327) dan t statistik sebesar $2,791 > 1,96$ atau P value $0.005 < 0.005$. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja karyawan maka akan meningkatkan Loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wardani & Indriati, 2023) yang menunjukkan bahwa bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan di karyawan Amaze Skincare Ultima, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Amaze Skincare Ultima hal ini ditunjukkan oleh Original Sample sebesar (0,903) dan t statistik sebesar $44,693 > 1,96$ atau P-

value $0.000 < 0.005$.

2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima, hal ini ditunjukkan oleh Original Sample sebesar (0,638) dan t statistik sebesar $5,520 > 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.005$.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima, hal ini ditunjukkan dari nilai Original Sample sebesar (0,327) dan t statistik sebesar $2,791 > 1,96$ atau P-value $0.005 < 0.005$.

Implikasi Kebijakan

Dari uraian kesimpulan di atas, bahwa semua hipotesis yang diajukan semuanya diterima, hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan Disiplin Kerja dan Loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima.

Hasil penelitian memiliki implikasi pada kebijakan manajerial hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan oleh manajemen dalam menentukan skala prioritas kebijakan apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan Loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

1. Loyalitas

Dalam upaya meningkatkan Loyalitas, perusahaan perlu melakukan meningkatkan kebanggaan karyawan dengan nilai loading faktor tertinggi (0,901) dan Karyawan percaya bahwa bekerja di Perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka perlu memotivasi pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya (LY07) sebagai indikator dengan nilai loading faktor (0,936).

2. Disiplin Kerja

Dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja, perusahaan perlu melakukan peningkatan disiplin kerja dengan ketaatan waktu kepada karyawan dengan nilai loading faktor tertinggi (0,914) dan Tidak Pernah Mangkir/tidak kerja (DK03) sebagai indikator nilai loading faktor (0,872).

3. Kompensasi

Dalam upaya meningkatkan Kompensasi, perusahaan perlu memperbaiki sistem kompensasi tidak langsung dengan nilai loading faktor tertinggi (0,954) dan Kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diinginkan (KOM04) yang dicapai dengan nilai loading faktor tertinggi (0,883).

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti dibahas sebelumnya maka pada bagian berikut ini perlu diberikan beberapa saran pada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini

1. Bagi Pimpinan Amaze Skincare Ultima disarankan untuk lebih meningkatkan lagi Loyalitas yang sudah ada sekarang ini terutama dimensi dan indikator yang masih rendah yaitu:
 - a. Keberadaan karyawan dalam Ingin menghabiskan karirnya diperusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan Perusahaan.
 - b. Tanggung jawab kerja dalam Membuat laporan kerja harian.
 - c. Kompensasi langsung dalam Kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima.
2. Bagi peneliti lain diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lainya terhadap Loyalitas selain kedua variabel tersebut untuk menggunakan Kompensasi serta Disiplin kerja Karyawan Amaze Skincare Ultima yang berpengaruh terhadap Loyalitas, dan hasil pada penelitian ini juga sangat mungkin berbeda untuk fokus (variabel) yang lain seperti, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, M., & E. Didik Subiyanto, E. S. (2021). PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VIII Nomor 2, 2021 PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, VIII, 2.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- 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>
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia II. ponorogo: Umpo Press.
- Firdaus, V., & Octarjo, M. (2022). Buku Ajar Manajemen Kompensasi. Sidoarjo: UMSIDA PRESS.
- Ghozahli, I. (2018). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS untuk penelitian Empiris. Semarang: Yoga Pratama.
- Hasibuan, S. (2021). Manajemen Sumber daya Manusia. Klaten: 2021.
- Hertati, D. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki.
- Husein, H., Basem, Z., & Rahman, A. S. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Skill, Motivasi, dan Disiplin kerja. Solok: PT. MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan Jilid II. Malang: Cv. Literasi Nusantara Abadi.
- Kadir, H. A., Rukhayati, & Rahman, A. (2026). Manajemen Kompensasi. Padang: CV. NUSANTARA PRESS INDONESIA.
- Khaeruman , Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, H. Y., Erwantiningsih, E., . . . Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Serang: CV. AA. Rizky.
- Ma'aruf, A. S., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. GF Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen, 4(1), 47–54.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan. Tangerang: Indigo Media.
- Mahri Faruk Mahri, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant. Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi, 10(9), 1–16.
- Masram, M., & Mu'ah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Masrohatin, S. (2013). Kompensasi & Revitalisasi Kinerja Dosen. Jember: STAIN Jember Press.
- Mockhlas, M. (2019). Loyalitas Pekerja Perempuan. Surabaya: UM Surabaya Publishing.
- Putra, I. P., Sujana, I. W., Novarini, N. N., Atmaja, N. P., Puspitawati, N. M., Suputra, I. P., . . . Novarini, N. N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan, dan Aplikasi. Bali: CV. Noah Aletheia.

- Rachmawati, W., & Suhendi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*. Yogyakarta: PT Penamuda Media.
- Rosita, S., Aira, D. M., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: WIDA Publishing.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsu Press.
- Selvia, S., & Karneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 103–113.
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i2.21819>
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Matha, D., Agustina, A., Solihat, I., . . . Solihin, I. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Banten: Pt Sada Kurnia Pustaka.
- Songgo, Y., Risfandini, A., Sumarsono, T. G., Gelatan, L., & Tomu, A. (2025). *Loyalitas Membangun Hubungan kerja Yang Lebih Dari Sekedar Kewajiban*. Pekanbaru: Cv Angkasa Media Literasi.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Trihana, Mahmud Syarif, D. T. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Aldimana Solusi Teknologi Trihana, Mahmud Syarif , Desy tri Anggraini. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2).
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wardani, S., & Indriati, I. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja. *Lib.Stieputrabangsa.Ac.Id*, 02(02), 10–16.
<http://lib.stieputrabangsa.ac.id/repository/145501672.pdf>
- Yanuresta, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Starbucks Coffee. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(9), 1–19