

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Studi Pada UMKM Pengguna Tiktok Shop Di Kota Bekasi

Amanda Dwiyanti¹, Muhammad Asif Khan², dan Tyna Yunita³

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya¹²³

mndadwiynti@gmail.com¹, baristerasi@yahoo.com², tyna.ubj@gmail.com³

Corresponding Author: Amanda Dwiyanti mndadwiynti@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, loyalitas karyawan,UMKM

Received : 25, July

Revised : 5, June

Accepted: 22, July

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) pengguna TikTok Shop di Kota Bekasi. Menggunakan desain kuantitatif eksplanatif, data dikumpulkan dari 175 karyawan melalui purposive sampling dan dianalisis dengan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) pada SmartPLS 4. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas karyawan, serta kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial memediasi hubungan kompensasi-loyalitas. Kompensasi merupakan prediktor paling dominan, dan model mampu menjelaskan 75% varians loyalitas karyawan. Temuan ini memberikan panduan praktis bagi pemilik UMKM dalam merancang kebijakan kompensasi.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah pola konsumsi masyarakat secara global, menggeser transaksi dari kanal konvensional ke platform berbasis internet. Social commerce, model perdagangan yang memadukan media sosial dengan aktivitas jual-beli secara langsung, tumbuh pesat seiring perubahan ini, dan TikTok Shop menjadi salah satu platform dengan dampak paling terasa bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) (Azmy, 2022). Melalui video pendek, siaran langsung (live streaming), dan interaksi langsung dengan pembeli, pelaku UMKM dapat memasarkan produknya secara lebih efektif dibandingkan melalui kanal ritel konvensional (Abdillah, Fadhilla, & Intention, 2026).

Kota Bekasi, salah satu kawasan metropolitan yang berbatasan dengan Jakarta dengan tingkat aktivitas perdagangan yang tinggi, menjadi gambaran nyata dari pergeseran ini. Seiring meluasnya penggunaan media sosial dan marketplace daring, semakin banyak UMKM di kota ini yang mengintegrasikan TikTok Shop ke dalam strategi pemasarannya untuk memperkuat daya saing. UMKM menyumbang lebih dari 60% Produk Domestik Bruto Indonesia dan

menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional, sehingga perannya sangat strategis bagi perekonomian nasional. Namun, pergeseran menuju operasional digital ini turut mengubah karakter pekerjaan di dalam usaha kecil tersebut: karyawan kini dituntut mengelola pesanan daring, merespons pelanggan secara real-time, mengemas produk, mengatur pengiriman, hingga mendukung sesi live-selling, di samping tugas konvensional mereka (Rosadianto & Susilowati, 2024).

Loyalitas karyawan, yaitu kesediaan seorang individu untuk tetap berada dalam organisasi, mematuhi aturannya, menjaga nama baiknya, serta berkontribusi terhadap tujuannya, merupakan aset penting bagi UMKM yang beroperasi dalam lingkungan yang serba cepat ini (Muliati, 2025). Ketika loyalitas rendah, UMKM berisiko menghadapi turnover yang tinggi, biaya rekrutmen yang membengkak, dan pelayanan pelanggan yang tidak konsisten (Abdillah et al., 2026). Dalam praktiknya, banyak UMKM masih mengelola tenaga kerjanya secara informal, dengan upah yang tidak terstandarisasi, bonus yang tidak teratur, pembagian tugas yang tidak jelas, dan jenjang karier yang terbatas, kondisi yang dapat melemahkan semangat kerja dan mendorong karyawan mencari peluang di tempat lain.

Kompensasi, yaitu keseluruhan imbalan baik finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi, dipandang sebagai salah satu pengungkit utama loyalitas karyawan. Mengikuti logika Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory), kompensasi yang adil dan kompetitif diharapkan dibalas oleh karyawan melalui sikap positif, termasuk loyalitas yang lebih kuat (Blau, 1964). Namun, temuan empiris mengenai hubungan ini masih beragam: sebagian penelitian melaporkan pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas yang signifikan (Pratiwi & Fauzan, 2024), sementara penelitian lain tidak menemukan pengaruh langsung yang signifikan (Sabilul Kiroma & Sijabat, 2024), yang mengindikasikan bahwa hubungan tersebut mungkin sebagian bekerja melalui mekanisme perantara, bukan hanya secara langsung.

Dua variabel yang umum diajukan sebagai mekanisme perantara tersebut adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kompensasi yang memadai diteorikan lebih dulu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang kemudian memperkuat loyalitas (Ambarak & Husein, 2023; Septyaningtyas, 2022). Kompensasi juga diharapkan memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yakni komitmen organisasinya, yang pada gilirannya turut memperkuat loyalitas (Haq, Muhtar, & Wahyuni, 2023). Meski minat akademik terhadap hubungan-hubungan ini terus berkembang, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada perusahaan besar, rumah sakit, hotel, atau industri manufaktur, sementara UMKM berbasis digital relatif belum banyak diteliti. Penelitian yang secara bersamaan menguji kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai mediator paralel antara kompensasi dan loyalitas, khususnya pada karyawan UMKM pengguna TikTok Shop di Kota Bekasi, masih sangat terbatas.

KAJIAN TEORI

Grand theory

Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory) (Blau, 1964) menjelaskan hubungan kerja sebagai suatu proses pertukaran sumber daya yang berkelanjutan antara pemberi kerja dan karyawan: organisasi menawarkan imbalan dan dukungan, sementara karyawan membalasnya dengan kinerja, komitmen, dan loyalitas. Ketika karyawan menilai pertukaran ini adil, khususnya terkait kompensasi, mereka cenderung merespons dengan sikap positif terhadap organisasi, termasuk keinginan yang lebih kuat untuk bertahan (Ambarak & Husein, 2023). Prinsip inilah yang mendasari hubungan langsung maupun hubungan termediasi yang diuji dalam penelitian ini.

Kompensasi

Kompensasi merujuk pada seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial, seperti gaji, insentif, bonus, dan tunjangan, maupun non-finansial, seperti pengakuan, kenyamanan kondisi kerja, dan kesempatan pengembangan diri (Rosadianto & Susilowati, 2024; Azmy, 2022). Dalam penelitian ini, kompensasi diukur melalui empat indikator: gaji pokok, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi karyawan terhadap pekerjaan dan situasi kerja di sekitarnya (Prabowo, Dhari, & Violinda, 2025). Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) menempatkan kompensasi sebagai faktor higiene: kompensasi yang memadai tidak dengan sendirinya memotivasi karyawan, namun ketiadaannya menjadi sumber ketidakpuasan yang kuat. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur melalui kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, hubungan dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, rasa memiliki, dan kesediaan seseorang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Haq et al., 2023). Model tiga komponen dari Meyer dan Allen (1991) membedakan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, dan penelitian ini mengadopsi ketiga dimensi tersebut sebagai indikator komitmen organisasi.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan dan komitmen yang ditunjukkan melalui kesediaan karyawan untuk tetap bekerja, mematuhi aturan organisasi, dan berkontribusi secara optimal bagi organisasi (Pratiwi & Fauzan, 2024). Dalam penelitian ini, loyalitas diukur melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesediaan untuk tetap bekerja, dan kesediaan berkontribusi melebihi tugas formal.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Kompensasi yang adil dan memadai meningkatkan rasa dihargai pada diri karyawan dan, sejalan dengan logika faktor higiene yang dikemukakan Herzberg et al. (1959), mengurangi kemungkinan timbulnya ketidakpuasan. Karyawan yang menerima kompensasi yang sepadan dengan beban kerjanya cenderung melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Prabowo et al., 2025).

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi dan Komitmen Organisasi

Ketika karyawan menilai bahwa kebutuhan ekonominya terpenuhi melalui kompensasi yang adil, mereka cenderung membangun ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi dan kesediaan yang lebih besar untuk tetap bertahan di dalamnya (Haq et al., 2023).

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kompensasi dan Loyalitas Karyawan

Sejalan dengan Teori Pertukaran Sosial, karyawan yang menerima kompensasi yang adil dan kompetitif cenderung membalasnya dengan dedikasi yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih kuat untuk bertahan (Pratiwi & Fauzan, 2024), meskipun hubungan langsung ini tidak selalu terkonfirmasi secara empiris pada berbagai konteks (Sabilul Kiroma & Sijabat, 2024).

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap positif, semangat kerja yang lebih tinggi, dan niat berpindah kerja yang lebih rendah, yang tercermin dalam loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi (Septyaningtyas, 2022; Muliati, 2025).

H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Komitmen Organisasi dan Loyalitas Karyawan

Karyawan dengan komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif yang kuat cenderung lebih bersedia bertahan dalam organisasi dan berkontribusi secara konsisten bagi keberhasilannya (Suhardi, 2021; Ghassan & Mustahidda, 2025).

H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Kompensasi yang dinilai adil diharapkan terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja, dan karyawan yang puas pada gilirannya lebih cenderung tetap loyal terhadap organisasi, yang menunjukkan adanya mekanisme mediasi parsial antara kompensasi dan loyalitas (Ambarak & Husein, 2023).

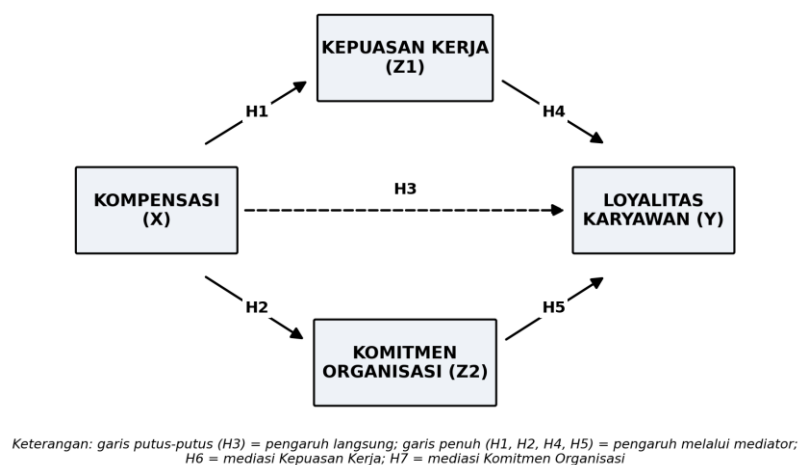
H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Peran Mediasi Komitmen Organisasi

Kompensasi yang adil juga diharapkan memperkuat komitmen organisasi karyawan, yang selanjutnya diterjemahkan menjadi loyalitas yang lebih kuat, sehingga memposisikan komitmen organisasi sebagai jalur mediasi kedua antara kompensasi dan loyalitas (Ghassan & Mustahidda, 2025).

H7: Komitmen organisasi memediasi pengaruh positif kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas, Gambar 1 menyajikan kerangka konseptual penelitian ini, yang menempatkan kompensasi sebagai variabel eksogen, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai mediator paralel, serta loyalitas karyawan sebagai variabel endogen.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif eksplanatif (kausal) untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan antara kompensasi (X), kepuasan kerja (Z1), komitmen organisasi (Z2), dan loyalitas karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner daring terstruktur menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju), yang disebarkan kepada karyawan UMKM pengguna TikTok Shop di Kota Bekasi.

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada UMKM berbasis TikTok Shop di Kota Bekasi. Responden dipilih melalui purposive sampling

berdasarkan tiga kriteria: (1) bekerja pada UMKM pengguna TikTok Shop, (2) telah bekerja lebih dari satu bulan, dan (3) bersedia berpartisipasi sebagai responden. Mengikuti aturan praktis (rule of thumb) untuk PLS-SEM yang dikemukakan oleh Hair, Hult, Ringle, dan Sarstedt (2022), yakni lima hingga sepuluh kali jumlah indikator, dan mengingat terdapat 15 indikator pada empat konstruk, penelitian ini menetapkan jumlah sampel minimum sebanyak 175 responden, yang seluruhnya telah lolos pertanyaan penyaringan (screening) dalam kuesioner.

Tabel 1 merangkum definisi operasional masing-masing variabel beserta indikatornya.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	Segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi, baik finansial maupun non-finansial (Rosadianto & Susilowati, 2024).	Gaji pokok; Insentif; Tunjangan; Fasilitas kerja	Likert 1-5
Kepuasan Kerja (Z1)	Keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya (Prabowo et al., 2025).	Kepuasan terhadap pekerjaan; gaji; rekan kerja; lingkungan kerja	Likert 1-5
Komitmen Organisasi (Z2)	Tingkat keterikatan emosional dan kesediaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Haq et al., 2023).	Komitmen afektif; Komitmen berkelanjutan; Komitmen normatif	Likert 1-5
Loyalitas Karyawan (Y)	Sikap kesetiaan dan komitmen yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk tetap bekerja, patuh, dan berkontribusi (Pratiwi & Fauzan, 2024).	Kepatuhan; Tanggung jawab; Kesediaan bertahan; Kesediaan berkontribusi	Likert 1-5

Sumber: disusun oleh penulis, 2026

Data dianalisis menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) pada SmartPLS 4 (Ringle, Wende, & Becker, 2024), mengikuti prosedur evaluasi dua tahap, yaitu model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Outer model dievaluasi melalui validitas konvergen (outer loading di atas 0,70 dan Average Variance Extracted/AVE di atas 0,50; Fornell & Larcker, 1981), validitas diskriminan (Heterotrait-Monotrait Ratio/HTMT di bawah 0,90; Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015), dan reliabilitas (Cronbach's alpha dan Composite Reliability di atas 0,70). Inner model dievaluasi melalui koefisien determinasi (R^2), effect size (f^2), dan pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsampel; suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t-statistik melebihi 1,96 dan nilai p di bawah 0,05.

HASIL

Profil Responden

Sebanyak 175 kuesioner berhasil dikumpulkan, dan seluruh responden lolos kriteria penyaringan yang digunakan untuk memastikan bahwa mereka merupakan karyawan aktif UMKM berbasis TikTok Shop di Kota Bekasi yang telah bekerja lebih dari satu bulan. Tabel 2 menyajikan profil demografis responden.

Tabel 2. Profil Responden

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	51	29,1
Perempuan	124	70,9
Usia		
< 20 tahun	7	4,0
21-31 tahun	137	78,3
31-40 tahun	25	14,3
> 40 tahun	6	3,4
Total	175	100,0

Sumber: data primer diolah oleh penulis, 2026.

Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (124 orang, 70,9%), sejalan dengan konsentrasi UMKM berbasis TikTok Shop pada sektor seperti fesyen, kecantikan, dan produk rumah tangga yang cenderung lebih banyak mempekerjakan perempuan dalam peran yang berhadapan langsung dengan pelanggan maupun live-streaming. Dari sisi usia, mayoritas responden (137 orang, 78,3%) berada pada rentang 21 hingga 31 tahun, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja pada sektor ini didominasi oleh karyawan muda yang akrab dengan teknologi digital, cukup adaptif terhadap pekerjaan berbasis platform namun juga lebih sensitif terhadap kompensasi dan kepuasan kerja sebagai pendorong loyalitas.

Model Pengukuran (Outer Model)

Validitas konvergen dinilai melalui outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Seluruh indikator memiliki loading di atas 0,70 pada konstruknya masing-masing, dan nilai AVE setiap konstruk melampaui ambang batas 0,50 (Tabel 3), yang mengonfirmasi bahwa setiap konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya secara memadai.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE
Kompensasi (X)	0,678
Kepuasan Kerja (Z1)	0,655
Komitmen Organisasi (Z2)	0,666
Loyalitas Karyawan (Y)	0,700

Sumber: output SmartPLS 4, 2026.

Validitas diskriminan, yang dinilai melalui Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT antar-konstruk berada di bawah ambang batas 0,90 (Tabel 4), dengan nilai tertinggi antara Loyalitas Karyawan dan Kompensasi (0,888) serta nilai terendah antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (0,722). Hal ini mengonfirmasi bahwa keempat konstruk tersebut secara empiris berbeda satu sama lain.

Tabel 4. Validitas Diskriminan (HTMT)

	Kepuasan Kerja (Z1)	Komitmen Org. (Z2)	Kompensasi (X)
Komitmen Org. (Z2)	0,722	-	-
Kompensasi (X)	0,852	0,801	-
Loyalitas Karyawan (Y)	0,856	0,822	0,888

Sumber: output SmartPLS 4, 2026.

Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha berkisar antara 0,833 hingga 0,957 dan Composite Reliability (rho_c) berkisar antara 0,889 hingga 0,962 (Tabel 5), keduanya berada jauh di atas ambang batas 0,70 dan menunjukkan konsistensi internal yang kuat pada seluruh konstruk. Secara keseluruhan, hasil outer model mengonfirmasi bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke model struktural.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_c)	AVE
Kepuasan Kerja (Z1)	0,868	0,905	0,655
Komitmen Organisasi (Z2)	0,833	0,889	0,666
Kompensasi (X)	0,957	0,962	0,678
Loyalitas Karyawan (Y)	0,914	0,933	0,700

Sumber: output SmartPLS 4, 2026.

Model Struktural (Inner Model)

Tabel 6 menyajikan nilai R² dari variabel endogen. Kompensasi menjelaskan 60,6% varians kepuasan kerja dan 51,3% varians komitmen organisasi, keduanya termasuk kategori moderat, sementara kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama menjelaskan 75,0% varians loyalitas karyawan (R² = 0,750), termasuk kategori kuat (Hair et al., 2022).

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R-square)

Variabel Endogen	R-square	R-square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z1)	0,606	0,604
Komitmen Organisasi (Z2)	0,513	0,511
Loyalitas Karyawan (Y)	0,750	0,746

Sumber: output SmartPLS 4, 2026.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsampel. Tabel 7 menyajikan hasil pengujian pengaruh langsung, dan Tabel 8 menyajikan pengaruh tidak langsung spesifik yang merepresentasikan jalur mediasi.

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Langsung

H	Hubungan	Koef. (O)	STDEV	T-Stat	P-Value
H1	Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,778	0,028	28,282	0,000
H2	Kompensasi → Komitmen Org.	0,717	0,039	18,421	0,000
H3	Kompensasi → Loyalitas Karyawan	0,465	0,061	7,656	0,000
H4	Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan	0,270	0,057	4,703	0,000
H5	Komitmen Org. → Loyalitas Karyawan	0,218	0,048	4,562	0,000

Sumber: output SmartPLS 4, 2026.

Kelima hubungan langsung menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan (t-statistik di atas 1,96, nilai p di bawah 0,05). Jalur terkuat adalah Kompensasi → Kepuasan Kerja ($\beta = 0,778$, $t = 28,282$), diikuti oleh Kompensasi → Komitmen Organisasi ($\beta = 0,717$, $t = 18,421$) dan Kompensasi → Loyalitas Karyawan ($\beta = 0,465$, $t = 7,656$). Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan ($\beta = 0,270$, $t = 4,703$) dan Komitmen Organisasi → Loyalitas Karyawan ($\beta = 0,218$, $t = 4,562$) juga positif dan signifikan, sehingga H1 hingga H5 seluruhnya terdukung.

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

H	Hubungan Tidak Langsung	Koef. (O)	STDEV	T-Stat	P-Value
H6	Kompensasi → Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan	0,210	0,045	4,656	0,000
H7	Kompensasi → Komitmen Org. → Loyalitas Karyawan	0,156	0,035	4,479	0,000

Sumber: output SmartPLS 4, 2026.

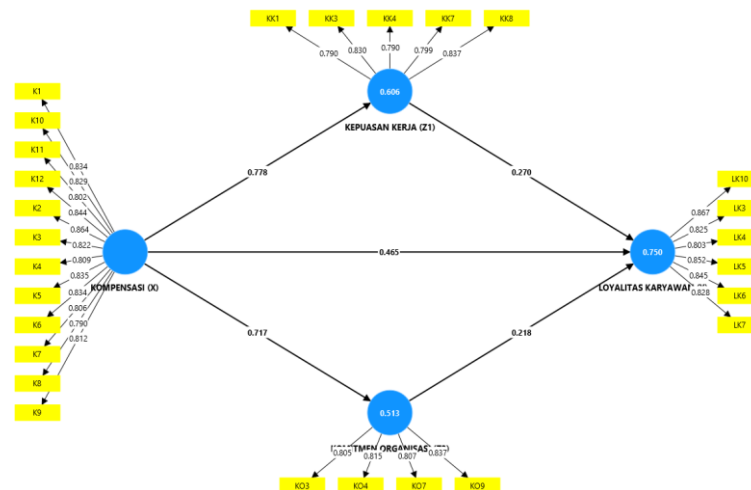
Kedua jalur mediasi terbukti signifikan: Kompensasi → Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan ($\beta = 0,210$, $t = 4,656$) dan Kompensasi → Komitmen Organisasi → Loyalitas Karyawan ($\beta = 0,156$, $t = 4,479$). Karena pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas (H3) tetap signifikan meskipun pengaruh tidak langsung ini ada, maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan kompensasi-loyalitas, sehingga H6 dan H7 terdukung. Tabel 9 merangkum hasil pengujian ketujuh hipotesis, yang seluruhnya terdukung.

Tabel 9. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

H	Hubungan	Hasil
H1	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Terdukung
H2	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi	Terdukung
H3	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan	Terdukung
H4	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan	Terdukung
H5	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan	Terdukung
H6	Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan	Terdukung
H7	Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan	Terdukung

Sumber: diolah oleh penulis, 2026.

Di antara ketiga prediktor loyalitas karyawan, kompensasi memiliki pengaruh total terbesar (0,832, gabungan jalur langsung dan tidak langsung), diikuti oleh kepuasan kerja (0,270) dan komitmen organisasi (0,218), yang mengonfirmasi kompensasi sebagai variabel paling dominan dalam model. Gambar 2 menyajikan model struktural hasil estimasi dengan koefisien jalur terstandardisasi.



Gambar 2. Model Struktural PLS-SEM Hasil Estimasi

PEMBAHASAN

Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,778$, $t = 28,282$, $p < 0,05$), hubungan terkuat dalam model ini. Temuan ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, yang menempatkan kompensasi sebagai faktor higiene yang harus terpenuhi secara memadai agar tidak menimbulkan ketidakpuasan. Mengingat sifat pekerjaan pada UMKM berbasis TikTok Shop yang dinamis dan menuntut secara digital, kompensasi yang adil tampaknya menjadi syarat dasar bagi karyawan untuk merasa puas terhadap pekerjaannya (Prabowo et al., 2025).

Kompensasi dan Komitmen Organisasi

Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,717$, $t = 18,421$, $p < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan logika kesetaraan (equity): ketika karyawan menilai kompensasinya sepadan dengan kontribusi yang diberikan, mereka merasa dihargai oleh organisasi, yang kemudian memperkuat keterikatan emosional dan kesediaan untuk tetap bertahan (Haq et al., 2023).

Kompensasi dan Loyalitas Karyawan

Pengaruh langsung, positif, dan signifikan dari kompensasi terhadap loyalitas karyawan juga terkonfirmasi ($\beta = 0,465$, $t = 7,656$, $p < 0,05$). Hal ini sejalan dengan Teori Pertukaran Sosial: kompensasi yang didistribusikan secara adil dan kompetitif cenderung dibalas oleh karyawan melalui dedikasi dan

keinginan yang lebih kuat untuk bertahan, bahkan tanpa melalui mekanisme mediasi (Pratiwi & Fauzan, 2024).

Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($\beta = 0,270$, $t = 4,703$, $p < 0,05$). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, gaji, rekan kerja, dan lingkungan kerjanya cenderung menunjukkan niat berpindah kerja yang lebih rendah serta dedikasi yang lebih kuat terhadap organisasi, pola yang sangat penting untuk menjaga konsistensi pelayanan pelanggan dalam ritel digital yang serba cepat (Septyaningtyas, 2022; Muliati, 2025).

Komitmen Organisasi dan Loyalitas Karyawan

Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($\beta = 0,218$, $t = 4,562$, $p < 0,05$). Skala UMKM yang relatif kecil dapat mendorong terjalinnya hubungan kerja yang lebih dekat antara pemilik dan karyawan, sehingga rasa memiliki lebih mudah berkembang menjadi loyalitas yang berkelanjutan (Suhardi, 2021; Ghassan & Mustahidda, 2025).

Mediasi oleh Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan ($\beta = 0,210$, $t = 4,656$, $p < 0,05$). Karena pengaruh langsung kompensasi terhadap loyalitas tetap signifikan, mediasi ini bersifat parsial: kompensasi yang adil meningkatkan loyalitas baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja terlebih dahulu (Ambarak & Husein, 2023).

Mediasi oleh Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi juga terbukti secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan ($\beta = 0,156$, $t = 4,479$, $p < 0,05$), kembali sebagai mediator parsial. Kompensasi yang adil memperkuat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi, yang selanjutnya memperkuat loyalitas mereka dalam jangka panjang (Ghassan & Mustahidda, 2025).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dengan menggunakan PLS-SEM dan prosedur bootstrapping pada data 175 karyawan UMKM berbasis TikTok Shop di Kota Bekasi, penelitian ini menemukan dukungan atas ketujuh hipotesis yang diajukan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas karyawan; kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan; dan keduanya secara parsial memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Di antara prediktor yang diteliti, kompensasi merupakan variabel paling dominan, dengan pengaruh total terhadap loyalitas karyawan

sebesar 0,832, dan model ini mampu menjelaskan 75,0% varians loyalitas karyawan ($R^2 = 0,750$), yang menunjukkan kekuatan prediktif yang kuat.

SARAN PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini terbatas pada karyawan UMKM berbasis TikTok Shop di satu kota, menggunakan desain cross-sectional dan teknik purposive sampling yang bersifat non-probabilitas; keduanya membatasi generalisasi temuan serta kekuatan inferensi kausal. Data juga dikumpulkan melalui kuesioner daring yang diisi sendiri oleh responden (self-administered) dalam satu waktu, sehingga berpotensi mengalami bias metode umum (common-method bias). Selain itu, model dalam penelitian ini hanya menguji tiga antecedent loyalitas karyawan, sehingga sekitar seperempat variansnya masih belum dijelaskan.

REFERENCES

- Abdillah, I. Z., Fadhillah, H. N., & Intention, C. (2026). *Pengaruh Perceived Usefulness , Confirmation , Dan Satisfaction Terhadap Continuance Intention*. 15(01), 308--324. <https://doi.org/10.59890/ijebma.v6i2.2218>
- Adams, J. S. (1963). *Toward an Understanding of Inequity*. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422--436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Al Muhariah, N., Dahlia, & Gustia, A. R. (2024). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 12(2), 193--202.
- Aliefiani, G., Putri, M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karier Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Graha Sarana Duta Cabang Sto Gambir Pengembangan Karier , Budaya Kerja Serta Loyalitas Karyawan . Kepuasan Kerja Perlu Dip*. 2(1). <https://doi.org/10.18196/mb.v15i2.22160>
- Ambarak, S. K., & Husein, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt . Tosari Utama Jayapura*. 3(2), 88--96. <https://doi.org/10.30996/persona.v13i2.11896>
- Amelia, L., Hurairah, A., & Haryadi, D. (2024). *Organizational Commitment And Work Discipline To Employee Performance*. 11(4), 801--807. <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v4i2.59>
- Andaristo, A. A., Riantori, P. A., & Jauhari, A. (2025). *Population And Sampling Concepts In Quantitative Research And Participant/Key Informant Selection In Qualitative Research Within The Context Of Early Childhood Education (Ece)*. 9(2), 359--373. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.4027>
- Aulia, M., Puteh, A., & Malikussaleh, U. (2024). *The Influence Of Organizational Commitment And Employee*. 9(2), 131--142. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13512>

- Ayu, G., & Widhiadnyani, S. (2025). *Faktor Pendorong Kinerja : Studi Tentang Lingkungan Kerja , Kompensasi , Budaya Organisasi Dan Kepuasan*. 07(03), 917--926. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12437>
- Azmy, A. (2022). *Effect Of Compensation And Organizational Commitment On Employee Performance During Wfh At Digital Company*. 14(March), 70--88. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12437>
- Basuni, H., Suwarsi, S., & Assyofa, A. R. (2025). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. 65--72. <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p623-638>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295--336). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Christian, M., & Ekawati, S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Daerah Bandar Lampung*. 04(04), 1062-1069. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dany Dzakwan, L. (2025). *The Effect Of Perceived Organizational Support And Organizational Commitment On Turnover Intention : Mediated By Job Satisfaction*. 15(1), 37--54. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.08>
- Djaya, Y. A., Faaiz, M., Dewanata, P., Maharani, R., & Lataruva, E. (2024). *Effect Of Ethical Leadership On Employee Performance : Mediating Role Of Job Satisfaction*. 153--165. <https://doi.org/10.24912/jmie.v4i1.7715>
- Efthymiopoulos, A., & Goula, A. (2024). Measuring the reliability and validity of Allen and Meyer's organizational commitment scale in the public sector. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 8(2), 113--123. <https://doi.org/10.22495/cgobrv8i2p11>
- Fery Panjaitan. (2022). *The Role Of Job Satisfaction And Organizational Commitment Mediates The Effect Of Organizational Culture On Employee*. 8(2), 128--139. <https://doi.org/10.31289/Jkbm.V8i2.6675>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39--50.
- Ghassan, M. F., & Mustahidda, R. (2025). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Sai Apparel Industries Semarang*. 5. <https://doi.org/10.12928/fokus.v15i1.12562>

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., & Hidayatullah, R. (2025). *Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data Dalam Penelitian Pendidikan*. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.230>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2--24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Haq, M., Muhtar, I., & Wahyuni, S. (2023). *The Mediating Role Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Influencing Entrepreneurial Orientation , Compensation Structure , Organizational Culture On Employee Performance*. 8(3), 348--352. <https://doi.org/10.26905/jbm.v12i2.16362>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115--135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2020). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 609211. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hossan, D., Mansor, Z. D., & Jaharuddin, N. S. (2023). *Research Population And Sampling In Quantitative Study*. 13(3). <https://doi.org/10.61132/greeninflation.v1i3.58>
- Manurung, A. H., Wulandari, S., Pasaribu, A. M. N., & Sangapan, L. H. (2025). *Riset Sumber Daya Manusia: Konstruk, Dimensi Dan Indikator*. PT. Adler Manurung Press.
- Maria, V. (2024). *Analisis Peran Tiktok Shop Dalam Mendorong Ekonomi Umkm Di Indonesia*. 2(2), 138--146. <https://doi.org/10.26623/ebsj.v9i1.11907>
- Marwah Mas'ud. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. 16(1), 121--134. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9894>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61--89.

- Muliati, M. R. (2025). *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Penentu Loyalitas Karyawan*. 5(1), 1200--1205. <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.874>
- Nazara, R. G. (2026). *Teknik Penentuan Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian Pendidikan*. <https://doi.org/10.3390/su17010303>
- Norhayati. (2021). *Kompensasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Norhayati*. 18(2), 237--253. <https://doi.org/10.3390/su17010303>
- Palullu, F. D., & Anwar, H. (2025). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kajian Pustaka*. 0, 177--188. <https://doi.org/10.55210/iqtishodiyah.v11i2.2199>
- Pandya, V. (2025). *Organizational Commitment : Evolution , Measurement , Antecedents , And Knowledge Gaps*. 01(02), 24--29. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1993>
- Park, E. Y., & Song, M. K. (2023). *Analysis Of Perceptions , Preferences , And Participation Intention Of Urban Forest Healing Program Among Cancer Survivors*. <https://doi.org/10.58191/jomel.v5i1.348>
- Pei, Y., Madhavedi, S., Hoo, W. C., & Suhud, U. (2025). *The Influence Of Job Satisfaction , Organisational Commitment , Work- Life Balance And Pay And Reward Towards Employees ' Turnover Intention In Food And Beverage Industry Malaysia*. 3576, 887--910. <https://doi.org/10.58191/jomel.v5i1.348>
- Pillai, R., Sivathanu, B., Rana, N. P., Struweg, I., Pillai, R., Sivathanu, B., Rana, N. P., & Struweg, I. (2024). *Assessing The Determinants Of Metaverse Adoption For E-Commerce Retailing*. *Journal Of Computer Information Systems*, 00(00), 1--20. <https://doi.org/10.1080/08874417.2024.2416452>
- Prabowo, H., Dhari, A. W., & Violinda, Q. (2025). *Employee Loyalty Is Reviewed From Compensation , Work Environment , And Workload Through Job Satisfaction*. 3(01), 131--141. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i01.1260>
- Sabilul Kiroma, Raully Sijabat, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Te*. 1(6), 107--115. <https://doi.org/10.59890/ijebma.v6i2.2218>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). *Partial least squares structural equation modeling*. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research* (pp. 1--47). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2
- Selvia, O. K. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 10(2), 103--113. <https://doi.org/10.21107/jsmb.V10i2.21819>

- Septyaningtyas, D. (2022). *Pemberdayaan Karyawan Dan Loyalitas Karyawan : Efek Mediasi Kepuasan Kerja*. 2016, 453--467.
<https://doi.org/10.58812/Esmb.V1.I03>
- Siti, M. (2025). *Evaluasi Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Di Chickenin Saozan*. 5, 304--314.
<https://doi.org/10.55606/Jurimbik.V5i3.1324>
- Suhardi, A. I. J. J. (2021). *Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(2), 1117--1124.
<https://doi.org/10.54254/2755-2721/57/20241324>
- Syuchriah, N., Gresik, U. M., & Gresik, K. (2025). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Remunerasi Sebagai Variabel Moderasi*. 3, 66--76.
<https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i01.1260>
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 4(1), 156--163.
<https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>
- Utama, I. (2023). *The Influence Of Organizational Commitment And Organizational Satisfaction On Employee Productivity Of The National Amil Zakat Board (Baznas) (Literature Review Of Human Resource Management)*. 01(03), 120--127. <https://doi.org/10.58812/Esmb.V1.I03>
- Violetta, V. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 1i(4), 1086--1095.
<https://doi.org/10.3390/ijerph20021604>
- Wahyudi, E., Wijastuti, S., & Widodo, Z. D. (2024). *The Influence Of Compensation , Work Environment , And Organizational Commitment On Employee Job Satisfaction At Pt Giri Aneka Usaha (Perseroda) Wonogir Regency*. 3.
<https://doi.org/10.58191/jomel.v5i1.348>
- Wang, X. (2024). *Use Of Proper Sampling Techniques To Research Studies*. 0, 141--145. <https://doi.org/10.54254/2755-2721/57/20241324>
- Wijaya, M. A., Hudiyah, D., Putrie, R. A., Falahhuddin, A., Program, M. S., Perjuangan, U. B., Well-Being, E., Commitment, O., & Industry, M. (2025). *Compensation! Is It The Key To Improving Employee Performance And Commitment In The Vuca Era?* 23(1), 73--84.
<https://doi.org/10.58191/jomel.v5i1.348>
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetio, T. (2024). *Analisis Kompensasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan : Kajian Literatur*. 3(4).
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12437>
- Zuhri, I., Yunita, T., & Khan, M. A. (2025). *Pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, dan perceived organizational support terhadap retensi karyawan*

pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi, 2(4), 742--755.
<https://doi.org/10.61722/jemba.v2i4.1269>

Zunaidi, Prayekti, E. S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik Dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan*. 8.
<https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.230>