

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

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat- Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

M. GHATHFAN LIE

NPM: 2201110051

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

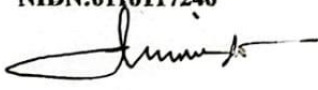
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M.Ghathfan Lie
Nomor Pokok Mahasiswa : 2201110051
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA
LOYALITAS KARYAWAN AMAZE SKINCARE
ULTIMA

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20 Juli 2026 Pembimbing I 
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
NIDN:0110117240

Tanggal 20 Juli 2026 Pembimbing II 
Yunidar Erlina, S.E., M.Si.
NIDN:0230066302

Mengetahui,

Dekan,



Dr. Hj. Misy. Mikial, S.E., M.Si., Ak, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si.
NIDN:0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Ghathfan Lie
Nomor Pokok/NIRM : 2201110051
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA
LOYALITAS KARYAWAN AMAZE SKINCARE
ULTIMA

Penguji Skripsi

Tanggal 20 Juli 2024 Ketua Penguji : Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
NIDN:0110117240

Tanggal 20 Juli 2024 Penguji I : Yunidar Erlina, S.E., M.Si.
NIDN:0202076102

Tanggal 20 Juli 2024 Penguji II : Muhammad Said, S.E., M.Si
NIDN:0217046401

027 /PS/DFEB/ 24

Mengesahkan:

Dekan,

Tanggal: 27 Juli 2024



Dr. Hj. Misy. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,

Tanggal: 21 Juli 2024

Dr. Yolanda Veybhita, S.E., M.Si
NIDN:0226028303

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakan”
(Q.S An-Najm : 39)

“Ketika kamu menginginkan sesuatu, seluruh alam semesta akan bersatu padu untuk membantumu meraihnya”
(Pauli Coelho, The Alchemist)

“Ambil resikonya atau tidak sama sekali, dia yang berani hari ini dahulunya juga pernah takut, hadapi takutnya lebih baik mencoba dan gagal dari pada hanya berdiam diri saja”

“Semua jatuh bangun mu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tengat waktu bersedilah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia”
(Baskara Putra-Hindia)

Kupersembahkan Skripsi Ini kepada:

- Allah SWT Puji dan syukur penulis panjatkan senantiasa memberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini
- Kepada Keluargaku Tersayang
- Dosen – Dosen Universitas Tridinanti
- Sahabat Sahabatku
- Diriku Sendiri
- Almamater yang Kubanggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M.Ghathfan Lie

NPM : 2201110051

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 11 Mei 2026



M.Ghathfan Lie

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat, taufik, serta hidayah-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Loyalitas Karyawan Amaze Skincare Ultima, Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti. Dalam penyusunan proposal ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa ada bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE. MS, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E,M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing utama yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Yunidar Erlina, S.E. M.Si. selaku Dosen pembimbing Anggota yang juga telah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. selaku Dosen pembimbing Akademik.
8. Terima kasih untuk Amaze Skincare Ultima yang sudah memberikan akses dan izin secara terbuka untuk melakukan penelitian.
9. Teruntuk kedua orang tua tercinta, papa dan mama terima kasih atas semangat dan dukungannya selama ini dan untuk setiap doa yang tidak pernah terputus, kasih sayang yang tulus, serta pengorbanan yang tak terhingga. Terima kasih

telah menjadi alasan terbesar peneliti untuk terus bertahan dan hingga mampu berada pada titik ini. Semoga segala usaha yang peneliti capai menjadi bentuk bakti dan rasa terima kasih atas semua yang telah diberikan.

10. Terima kasih untuk jajaran atasan dan rekan ditempat peneliti bekerja terima kasih karena dukungan, bimbingan, dorongan, motivasi serta bantuan yang diberikan menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teruntuk orang yang telah menemani dari awal proses yang telah hadir memberi dukungan yang membuat terus bersemangat dalam mengerjakan skripsi ini, terima kasih atas semua bantuan dan dukungannya selama ini.
12. Teruntuk sahabat dan kerabat terdekat, terima kasih telah menemani dalam setiap proses yang peneliti lalui. Kehadiran kalian menjadi bagian penting yang menguatkan langkah peneliti hingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh keyakinan.
13. Teruntuk diri sendiri, terima kasih telah bertahan dan terus melangkah hingga titik ini. Semoga setiap langkah ke depan senantiasa diberi kemudahan, keberkahan, dan berujung pada kesuksesan yang bermakna.

Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun skripsi ini, namun sebagai manusia tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Peneliti menyadari bahwa proposal ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan di masa yang akan datang.

Palembang, April 2026

Peneliti

M.Ghathfan Lie

2201110051

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
13.1 Latar Belakang.....	1
13.2 Identifikasi Masalah.....	9
13.3 Pembatasan Masalah.....	11
13.4 Perumusan Masalah.....	11
13.5 Tujuan Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Kajian Pustaka.....	14
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	24
2.3 Karangka Berpikir	27
2.4 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Tempat dan Waktu Pelaksanaan.....	30
3.2 Populasi dan Sampel.....	31
3.3 Desain Penelitian	33
3.4 Sumber Teknik Pengumpulan Data	33
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
3.7 Metode Analisis Data.....	40
3.8 Hipotesis Statistika.....	48

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil penelitian.....	50
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Implikasi Kebijakan.....	70
5.3 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan _____	24
Tabel 3.1 Waktu Penelitian _____	30
Tabel 3.2 Populasi Penelitian _____	31
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Loyalitas_____	36
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja_____	37
Tabel 3.5 Kisi Kisi Instrumen Variabel Kompensasi _____	39
Tabel 3.6 <i>Scoring</i> Untuk jawaban Kuisisioner_____	40
Tabel 3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji Hipotesis t _____	48
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin _____	51
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Usia_____	52
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan _____	52
Tabel 4.4 Kategori Jawaban _____	53
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden _____	54
Tabel 4.6 Outer Loading Pls Algorithm _____	58
Tabel 4.7 Average Variance Extracted (AVE) _____	59
Tabel 4.8 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading) _____	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas _____	60
Tabel 4.10 Nilai R Square _____	61
Tabel 4.11 Nilai F Square _____	62
Tabel 4.12 Path Coefficients _____	65
Tabel 4.13 Data Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) _____	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Karangka Berpikir _____	28
Gambar 3.1 Hubungan Struktural Antara Variabel X dan Y Terhadap Z____	47
Gambar 4.1 Full Model Setelah Di kalkulasikan_____	57
Gambar 4.2 Hasil Uji t Statistik Antar Variabel _____	64

ABSTRAK

M. Ghathfan Lie. 2026. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Loyalitas Karyawan Amaze Skincare Ultima*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti. Dibimbing oleh Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. dan Yunidar Erlina, S.E., M.Si.

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

M.Ghathfan Lie. 2026.*The Effect of Compensation on Work Discipline and Its Impact on Employee Loyalty at Amaze Skincare Ultime. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Tridinanti University. Supervised by Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. and Yunidar Erlina, S.E., M.Si.*

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.*

RIWAYAT HIDUP

M. Ghathfan Lie dilahirkan dilahirkan di Palembang tanggal 01 November 2002, merupakan anak pertama dari lima bersaudara, anak dari Bapak Muhamad Ali dan ibu Eli Kartika.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2014 di SD Pusri Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan Tahun di 2017 SMP Pusri Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2020 di SMA Pusri Palembang, Pada tahun 2022 memasuki Program studi manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2026

M.Ghathfan Lie

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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).

Pemberian kompensasi perusahaan yang sesuai dengan bobot pekerjaan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sebaliknya kompensasi yang tidak memadai akan menurunkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan sangat bergantung pada kompensasi untuk memenuhi kebutuhan (Selvia & Karneli, 2023).

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 kesidiplinan

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.

Disiplin kerja memiliki peran penting terhadap keberhasilan perusahaan dimana dengan disiplin kerja karyawan akan dididik untuk selalu mentaati segala peraturan yang ada di perusahaan. Karyawan dan perusahaan saling membutuhkan dan itu perlu disadari oleh tiap karyawan. Untuk itu perusahaan perlu membuat peraturan yang jelas dan adil tanpa merugikan pihak lain dan bahkan dengan peraturan yang dibuat akan membuat karyawan merasa nyaman (Ma'aruf dkk, 2021).

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 melancarkan 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 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.

Apabila suatu organisasi atau perusahaan mampu meningkatkan loyalitas sumber daya manusianya, dalam hal ini tentu kelangsungan organisasi akan tetap berjalan dikarenakan karyawan yang terlibat didalamnya mempunyai rasa setia pada organisasi atau perusahaan, taat pada aturan perusahaan sehingga aktivitas berlangsung dengan baik (Damayanti dkk, 2022)

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.

Masalah dari Sumber Daya Manusia juga menjadi tantangan sendiri bagi manajemen Amaze Skincare Ultima, karena berhasilnya suatu manajemen yang diterapkan disuatu organisasi tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia pada organisasi tersebut. Jika sumber daya manusia di organisasi tersebut dapat berjalan dengan efektif maka organisasinya pun juga dapat berjalan dengan efektif. Jika

suatu organisasi ingin maju, maka organisasi tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menunjang produktivitas kerja yang baik.

Faktor yang menjadi pengaruh atas fenomena Amaze Skincare Ultima antara lain meningkatnya dan semakin pesatnya persaingan antar Perusahaan terutama disektor kecantikan membuat sumber daya manusia dituntut untuk lebih lebih ditingkatkan lagi loyalitasnya dan disiplin kerjanya namun yang menjadi faktor utama yang mempengaruhi semua itu kompensasi dikarenakan sumber daya manusia yang bekerja disuatu Perusahaan sangat menginginkan kompensasi yang layak guna menunjang produktifitas sumber daya manusia.

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 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 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”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima antara lain:

Sesuai uraian pada latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima antara lain:

1. Adanya indikasi bahwa sistem kompensasi yang diterapkan belum mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan Kompensasi yang kurang kompetitif atau tidak sesuai dengan beban kerja dapat menyebabkan

menurunnya motivasi kerja karyawan. Hal ini menjadi penting karena kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan, termasuk dalam hal kedisiplinan dan loyalitas terhadap organisasi.

2. Terdapat permasalahan yang berkaitan dengan tingkat disiplin kerja karyawan yang masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya indikasi keterlambatan kehadiran, ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas, serta kurangnya kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di organisasi. Rendahnya disiplin kerja ini tidak hanya berdampak pada efektivitas proses pekerjaan, tetapi juga dapat mempengaruhi citra dan kualitas institusi secara keseluruhan.
3. Terkait dengan tingkat loyalitas karyawan yang cenderung fluktuatif. Loyalitas yang rendah dapat ditunjukkan melalui rendahnya komitmen terhadap organisasi, kurangnya keterlibatan dalam kegiatan yang sedang berjalan diperusahaan, serta adanya kecenderungan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Kondisi ini menjadi tantangan serius bagi pihak manajemen, karena loyalitas merupakan salah satu faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan organisasi.
4. Hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja belum sepenuhnya dipahami secara mendalam dalam hal yang mencakup organisasi, khususnya di lingkungan organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengkaji bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan secara empiris. Pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan ini diharapkan

dapat membantu dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

5. Hubungan antara kompensasi dan loyalitas karyawan juga menjadi permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut. Meskipun secara teoritis kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas, namun dalam praktiknya hubungan tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menjelaskan hubungan tersebut secara lebih komprehensif.

1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Loyalitas Karyawan Amaze Skincare Ultima.**

1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja karyawan Amaze Skincare Ultima?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima?

3. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Loyalitas karyawan melalui Disiplin Kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja karyawan Amaze Skincare Ultima.
2. Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima.
3. Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima.
4. Mengetahui Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Loyalitas karyawan melalui Disiplin Kerja.

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta menambah wawasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada loyalitas karyawan Amaze Skincare Ultima.

2. Bagi Almamater

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian serupa di masa yang akan datang dan diharapkan dapat dipakai sebagai informasi yang berguna bagi penelitian – penelitian selanjutnya.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Amaze Skincare Ultima dalam memahami pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada loyalitas karyawan, sehingga dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan konsumen.

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

