BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis bagi organisasi karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada pemanfaatan tenaga kerja, tetapi juga pada upaya menciptakan kesejahteraan, kepuasan, dan loyalitas karyawan agar kinerja organisasi dapat berjalan secara optimal (Yunaz & Bachri, 2024)

Dalam konteks bisnis ritel modern, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting mengingat karakteristik usaha yang memiliki jam operasional panjang, tingkat persaingan yang tinggi, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan ritel dituntut untuk mampu mengelola karyawannya secara efektif guna menjaga produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, serta membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Ada beberapa karakteristik utama dari bisnis retail, yaitu:

a) Penjualan Produk Langsung ke Konsumen: Bisnis retail menjual produk secara langsung ke konsumen akhir. Produk yang dijual bisa sangat beragam, mulai dari barang kebutuhan sehari-hari hingga barang mewah.
b) Lokasi Strategis: Bisnis retail sering kali memilih lokasi yang ramai atau strategis agar mudah dijangkau konsumen, seperti pusat perbelanjaan, jalan utama, atau bahkan secara online.
c) Model Bisnis Berbasis Volume Penjualan: Dalam retail, keuntungan biasanya diperoleh dari margin keuntungan per unit yang dijual. Oleh karena itu, volume penjualan yang tinggi sangat penting.
d) Pengalaman Belanja: Retailer sering kali juga menciptakan pengalaman belanja yang nyaman dan menarik untuk menarik konsumen, baik di toko fisik maupun di platform online. (Mjesfa, 2025)

Salah satu sistem kerja yang umum diterapkan dalam industri ritel adalah sistem kerja *shift*, yaitu pembagian waktu kerja ke dalam beberapa periode tertentu untuk menjamin keberlangsungan operasional perusahaan.

Penerapan sistem penjadwalan *shift* yang kurang optimal berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, menurunkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perbedaan beban kerja antar *shift* dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya berimplikasi pada produktivitas kerja (Wenston et al., 2025)

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis produktivitas dan kinerja pegawai semakin ketat menjadi faktor kritis bagi keberhasilan sebuah organisasi. Satu diantara beberapa faktor yang berdampak signifikan kepada kinerja karyawan ialah jam kerja dan sistem kerja *shifting*. Jam kerja tidak tepat dan sistem kerja *shifting* tidak teratur dapat berdampak negatif pada produktivitas, kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Tren ekonomi modern sering kali menuntut perusahaan untuk beroperasi di luar jam kerja standar 9-5. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan sering kali menerapkan sistem kerja *shifting*, yang memungkinkan operasi mereka berjalan secara efisien 24/7. Namun, Dampak dari jam kerja yang panjang dan sistem kerja *shifting* yang berkelanjutan terhadap kinerja karyawan masih menjadi perdebatan dalam literatur akademik dan praktik bisnis (Komang et al., n.d.)

Perusahaan retail adalah salah satu sektor yang sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk memastikan operasionalnya berjalan lancar, karyawan yang efisien dan produktif dapat membantu perusahaan mencapai target penjualan, memberikan pelayana yang terbaik bagi pelanggan, serta menjaga kepuasan pelanggan. Namun dalam industri ini, sering kali karyawan di hadapkan pada jadwal kerja yang beragam, seperti jam kerja yang panjang, atau sistem kerja *shift* yang bergilir. Hal ini dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan karyawan dan kehidupan pribadi, dan berpotensi mempengaruhi kinerja mereka (Masitoh, 2024)

Selain sistem kerja, keadilan kompensasi (*compensation fairness*) juga merupakan faktor penting dalam pengelolaan SDM. Keadilan kompensasi

mencerminkan sejauh mana karyawan menilai bahwa imbalan yang diterima, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif, telah sesuai dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan. Persepsi keadilan kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi karyawan, serta mendorong loyalitas terhadap perusahaan. (Oktaviani et al., 2021). Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima oleh para karyawan. Setiap orang yang bekerja tentunya ingin memperoleh balas jasa dari segala kerja kerasnya. Semua orang pasti menginginkan tempat usaha yang layak dan juga pemberian kompensasi yang sesuai. Tetapi dalam praktiknya banyak orang yang hanya berfikir yang penting mereka bekerja dan mendapat pekerjaan dengan kompensasi rendah daripada mereka menjadi pengangguran. Hal ini tentu menjadi masalah besar, karena pemberian kompensasi tidak sebanding dengan kerja keras para karyawan.

Bagi setiap perusahaan pemberian kompensasi merupakan hal wajib yang harus dilakukan. Karena hal ini menyangkut pada keberlanjutan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai juga akan memberikan pengaruh positif terhadap kelanjutan perusahaan untuk kedepannya. Karyawan yang merasa kompensasinya cukup akan bekerja lebih giat dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Pemberian kompensasi tidak semata-mata diberikan secara rata, tetapi harus melihat dari tingkatan dan juga kemampuan para karyawannya. Jadi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya hasil kompensasinya tentu saja tidak akan sama. Pemberian kompensasi juga disesuaikan seberapa lama para karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja disuatu perusahaan makamereka akan berfikir bagaimana caranya untuk meningkatkan kompensasi yang diperoleh. Artinya dari waktu ke waktu keinginan karyawan untuk menambah kompensasi yang diperoleh akan terus meningkat. Tetapi hal ini kadang tidak dapat direalisasikan mengingat tidak semua perusahaan laba yang diperoleh setaip tahun meningkat (Rustiani et al., 2024)

Industri ritel modern di Indonesia berkembang pesat dan semakin kompetitif. PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) merupakan salah satu perusahaan ritel terbesar dengan ribuan gerai yang tersebar di seluruh Indonesia. Persaingan yang ketat, baik dengan kompetitor sesama minimarket maupun *e-commerce*, membuat

Alfamart dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya berkinerja tinggi tetapi juga loyal terhadap perusahaan. Hal ini penting karena loyalitas karyawan berkorelasi langsung dengan efektivitas operasional, kepuasan pelanggan, hingga keberlanjutan bisnis jangka panjang (Dessler, 2017).

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu perusahaan ritel modern terbesar di Indonesia yang memiliki jam operasional panjang dan menerapkan sistem kerja shift secara konsisten. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk mampu mengelola penjadwalan kerja dan kebijakan kompensasi secara adil agar karyawan tetap merasa puas dan loyal terhadap perusahaan.

Selain menghadapi tuntutan operasional yang tinggi, Alfamart juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat tingkat loyalitas karyawan adalah turnover atau perputaran karyawan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan serta berpotensi mengganggu stabilitas operasional perusahaan. Untuk melihat kondisi *turnover* pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, disajikan data turnover karyawan pada Gambar 1.1 berikut.

Keterangan Description	2020		Total
	Pria | Male	Wanita | Female	
Jumlah karyawan baru Number of new employees	34.586	22.016	56.602
Jumlah karyawan keluar | Number of employees leaving the job, due to:			
Pensiun | Retirement	9	2	11
Meninggal | Death	95	19	114
Pelanggaran | Violation	109	6	115
Mengundurkan diri | Resignation	12.219	8.865	21.084
Rata-rata rasio perputaran karyawan/ bulan | Average employee turn over ratio per month			**2,11%**

Gambar 1. 1

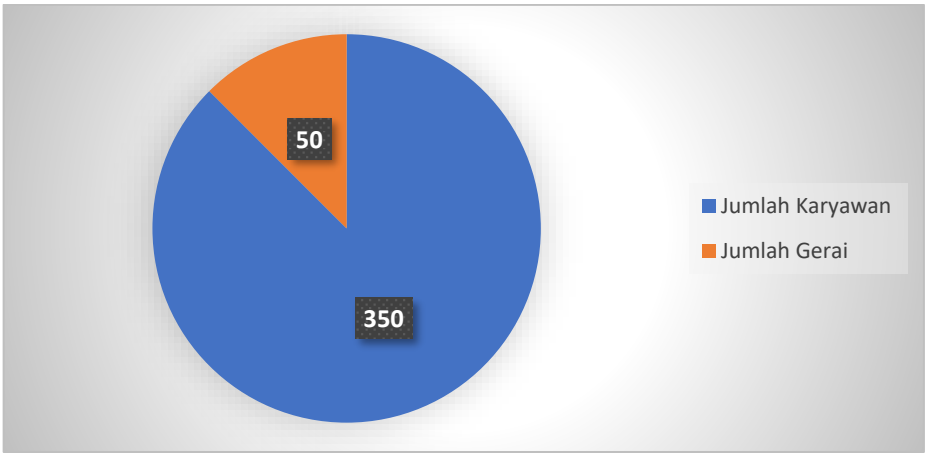
Data Turnover Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 1.1, PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada tahun 2020 merekrut sebanyak 56.602 karyawan baru dan mencatat jumlah karyawan yang keluar sebanyak 21.324 orang. Dari jumlah tersebut, pengunduran diri (*resignation*) menjadi penyebab terbesar keluarnya karyawan, yaitu sebanyak 21.084 orang atau hampir seluruh jumlah karyawan yang keluar pada tahun tersebut. Selain itu,

perusahaan juga mencatat rata-rata rasio *turnover* karyawan sebesar 2,11% per bulan. Tingginya jumlah karyawan yang mengundurkan diri menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan agar tetap bertahan dan berkomitmen terhadap organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian karena tingginya *turnover* dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, berkurangnya pengalaman kerja yang dimiliki tenaga kerja, serta berpotensi mengganggu efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan dapat diminimalkan.

Selain itu, karyawan Alfamart juga dihadapkan pada beban kerja dan tuntutan pelayanan yang tinggi, sehingga persepsi terhadap keadilan kompensasi menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Keadilan dalam pemberian kompensasi diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya mendorong terbentuknya loyalitas kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara sistem penjadwalan *shift* dan keadilan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Alfamart sebagai salah satu perusahaan ritel modern yang beroperasi di Kabupaten Kuningan memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat serta menyediakan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja lokal. Keberhasilan operasional setiap gerai sangat ditentukan oleh kinerja karyawan sebagai pelaksana langsung kegiatan pelayanan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek krusial yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen. Untuk menggambarkan kondisi awal objek penelitian, disajikan perbandingan antara jumlah karyawan dan jumlah gerai Alfamart di Kabupaten Kuningan.



Gambar 1. 2 Jumlah Karywan & Gerai Alfamart Se-Kabupaten Kuningan

Berdasarkan grafik tersebut, diketahui bahwa Alfamart di Kabupaten Kuningan memiliki 350 karyawan dan 50 gerai, yang menunjukkan bahwa jumlah karyawan jauh lebih besar dibandingkan jumlah gerai yang ada. Kondisi ini mengindikasikan bahwa setiap gerai sangat bergantung pada peran karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional sehari-hari. Dengan dominasi jumlah karyawan tersebut, pengaturan *shift scheduling system* yang tepat serta penerapan *compensation fairness* yang adil menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tidak tercapai, hal ini berpotensi menurunkan loyalitas karyawan yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja dan keberlangsungan operasional Alfamart di Kabupaten Kuningan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh sistem penjadwalan kerja dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap loyalitas karyawan.

Lebih lanjut, loyalitas karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas operasional dan kualitas pelayanan pada perusahaan ritel modern. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih baik terhadap organisasi. Oleh karena itu, sistem penjadwalan kerja (*shift scheduling system*) dan keadilan kompensasi (*compensation fairness*) menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen Alfamart.

Alfamart se-Kabupaten Kuningan dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki banyak gerai yang tersebar di berbagai wilayah dan menerapkan sistem

kerja *shift* secara konsisten. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh sistem penjadwalan *shift* dan keadilan kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja di wilayah Kabupaten Kuningan masih terbatas, sehingga penelitian ini dinilai relevan dan penting untuk dilakukan.

Untuk memperkuat urgensi penelitian dan menemukan fenomena riil terkait masalah Loyalitas Karyawan , peneliti telah melakukan pra-survey atau studi pendahuluan kepada 30 orang karyawan operasional gerai Alfamart se-Kabupaten Kuningan. Penyusunan butir pernyataan pra-survey ini difokuskan secara penuh pada variabel dependen dan diturunkan secara langsung dari dimensi operasional variabel Loyalitas Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu meliputi komitmen untuk bertahan, kebanggaan dan promosi organisasi, kesediaan bekerja lebih, pengorbanan untuk organisasi, serta kerjasama dan solidaritas. Adapun rangkuman data perolehan pra-survey tersebut disajikan secara terstruktur pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1

Hasil Pra Survey Karyawan Alfamart di Kabupaten Kuningan

NO	Indikator	YA	TIDAK	Jumlah Responden
1	Saya berniat dan berencana untuk tetap bekerja serta membangun karir jangka panjang di Alfamart.	43,3%	56,7%	30
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Alfamart dan bersedia membela nama baik perusahaan dari stigma negatif.	60,0%	40%	30
3	Saya bersedia mencurahkan waktu lebih untuk menyelesaikan urusan toko meskipun jam kerja *shift* saya sudah selesai.	46,7%	53,3%	30
4	Saya bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi membantu	40%	60%	30

	menyelesaikan beban kerja operasional toko yang tinggi.			
5	Saya selalu aktif bekerjasama dan saling membantu sesama tim toko saat aktivitas berat seperti *loading* barang atau menata *display*.	53,3%	46,7%	30

Sumber : Data Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan data kuantitatif yang tersaji pada Tabel 1.1 di atas, didapatkan fakta empiris yang tegas mengenai adanya penurunan dan ketidakstabilan pada dimensi loyalitas kerja di kalangan karyawan operasional Alfamart se-Kabupaten Kuningan. Masalah kritis pertama terlihat pada dimensi komitmen untuk bertahan, di mana mayoritas responden yaitu sebesar 56,7% menyatakan secara terbuka bahwa kondisi riil mereka tidak sesuai dengan rencana kerja jangka panjang di Alfamart. Angka penolakan yang melebihi setengah total responden ini mengonfirmasi tingginya potensi keluar-masuk karyawan (*high turnover intention*) pada lini depan ritel modern.

Tingkat kerapuhan loyalitas yang paling tinggi juga tercermin pada dimensi pengorbanan untuk organisasi, dengan temuan bahwa sebesar 60,0% responden merasa tidak sesuai atau keberatan jika harus mengorbankan kepentingan pribadinya demi menghadapi tekanan beban kerja fisik operasional ritel yang tinggi, seperti tuntutan pencapaian target penjualan toko, penataan display, serta aktivitas fisik *loading* barang harian. Kondisi ini diperparah oleh kendala pada dimensi kesediaan bekerja lebih, di mana sebanyak 53,3% karyawan menyatakan tidak sesuai apabila harus mencurahkan waktu tambahannya di toko setelah jam *shift* regulernya berakhir, yang menggambarkan bahwa ikatan psikologis karyawan terhadap organisasi masih sangat terbatas.

Secara akumulatif, rata-rata sebanyak 51,3% respons karyawan menunjukkan indikasi loyalitas yang rendah, dan angka tersebut mendominasi secara signifikan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen loyalitas ideal yang hanya menyentuh 48,7%. Fakta lapangan ini memperkuat argumentasi bahwa terdapat masalah nyata atau *phenomenon gap* pada variabel Loyalitas Karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan. Fenomena penurunan

loyalitas ini diduga kuat berakar dari ketidakpuasan karyawan terhadap faktor-faktor penunjang aktivitas kerja mereka sehari-hari. Pengaturan waktu kerja harian yang dinamis melalui *Shift Scheduling System* serta keadilan hak materiil yang diterima melalui *Compensation Fairness* ditengarai menjadi stimulus utama yang memicu fluktuasi loyalitas tersebut. Kondisi inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Loyalitas Karyawan dengan menempatkan Kepuasan Kerja sebagai variabel perantara atau *intervening* pada karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh sistem penjadwalan *shift* dan keadilan kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Alfamart di Kabupaten Kuningan. Terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang melatarbelakangi pentingnya penelitian ini. Penelitian mengenai sistem kerja *shift* selama ini lebih banyak menitikberatkan pada aspek kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti kelelahan dan stres kerja, serta belum banyak mengaitkannya dengan loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Costa, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara sistem penjadwalan *shift* dan loyalitas karyawan belum sepenuhnya dijelaskan secara komprehensif dalam satu model penelitian.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Khodijah & Pasca, 2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, namun masih berfokus pada kinerja sebagai variabel dependen dan belum mengkaji loyalitas karyawan sebagai outcome jangka panjang. Sejalan dengan itu, (Ahmad Husnul Khotimah et al., 2025) dalam studi literaturnya menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, sehingga belum dapat menjelaskan secara pasti dampaknya terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara keadilan kompensasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan masih memerlukan pengkajian lebih lanjut dalam satu kerangka penelitian yang terintegrasi.

Lebih lanjut, (Abdillah, 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menjaga loyalitas karyawan. Namun demikian, penelitian lain menunjukkan bahwa hubungan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Di sisi lain, (Darmadi & Suwanto, 2025) menyatakan bahwa penelitian pada sektor ritel modern masih terbatas pada hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, serta belum banyak yang mengkaji secara simultan pengaruh sistem penjadwalan shift dan keadilan kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja, khususnya pada konteks ritel di Indonesia dan wilayah daerah seperti Kabupaten Kuningan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel tersebut.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam menunjang keberhasilan perusahaan ritel modern seperti Alfamart yang memiliki jam operasional panjang dan menerapkan sistem kerja shift. Penerapan *shift scheduling system* yang kurang optimal serta persepsi *compensation fairness* yang belum sepenuhnya dirasakan adil oleh karyawan berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada loyalitas karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, hasil pra-survey menunjukkan bahwa meskipun sistem kerja *shift* telah diterapkan secara menyeluruh, masih terdapat keragaman persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi, tingkat kepuasan kerja yang belum sepenuhnya optimal, serta loyalitas karyawan yang cenderung beragam. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan manajerial yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat meningkatkan risiko menurunnya loyalitas karyawan, seperti rendahnya komitmen jangka panjang dan tingginya keinginan untuk berpindah kerja.

Selain itu, penelitian ini penting karena kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang dapat menjelaskan bagaimana sistem penjadwalan *shift* dan

keadilan kompensasi memengaruhi loyalitas karyawan. Dengan memahami peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening, perusahaan dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan kondisi tersebut, secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen Alfamart, khususnya di Kabupaten Kuningan, dalam merancang sistem penjadwalan kerja yang lebih adil dan manusiawi serta kebijakan kompensasi yang dirasakan adil oleh karyawan. Sementara itu, secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi empiris di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh sistem penjadwalan *shift* dan keadilan kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja pada sektor ritel modern.

Dengan demikian, berdasarkan uraian latar belakang dan hasil pra-survey yang telah dipaparkan, terlihat bahwa sistem penjadwalan *shift* dan keadilan kompensasi merupakan faktor penting yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja serta loyalitas karyawan. Namun demikian, belum diketahui secara jelas sejauh mana pengaruh sistem penjadwalan *shift* dan keadilan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, diperlukan perumusan masalah yang jelas dan terarah guna mengkaji hubungan antar variabel tersebut secara empiris pada karyawan Alfamart di Kabupaten Kuningan.

1.2 Rumusan Masalah

1) Bagaimana gambaran *Shift Scheduling System*, *Compensation Fairness*, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan pada karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan?
2) Apakah *Shift Scheduling System* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan?
3) Apakah *Compensation Fairness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan?
4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan?

5) Apakah *Shift Scheduling System* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan?
6) Apakah *Compensation Fairness* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan?
7) Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Shift Scheduling System* terhadap Loyalitas Karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan?
8) Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Compensation Fairness* terhadap Loyalitas Karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui gambaran *Shift Scheduling System*, *Compensation Fairness*, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan pada karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan
2) Untuk mengetahui pengaruh *Shift Scheduling System* terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan.
3) Untuk mengetahui pengaruh *Compensation Fairness* terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan.
4) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan.
5) Untuk mengetahui pengaruh *Shift Scheduling System* terhadap loyalitas karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan.
6) Untuk mengetahui pengaruh *Compensation Fairness* terhadap loyalitas karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan.
7) Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *Shift Scheduling System* terhadap loyalitas karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan.
8) Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *Compensation Fairness* terhadap loyalitas karyawan Alfamart se-Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan sistem penjadwalan kerja, keadilan kompensasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan (Alfamart)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Alfamart dalam merancang sistem penjadwalan kerja yang lebih efektif serta kebijakan kompensasi yang adil guna meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya sistem kerja dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan dan loyalitas, sehingga dapat menjadi masukan bagi karyawan dalam menyampaikan aspirasi secara konstruktif kepada perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik atau variabel yang sejenis.