

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
DEPARTMENT ORGANIZATION DEVELOPMENT
PADA PT. SURYA MADISTRINDO**

***THE EFFECT OF REWARD AND WORKLOAD
AGAINST EMPLOYEE LOYALTY
DEPARTMENT ORGANIZATION DEVELOPMENT
AT PT. SURYA MADISTRINDO***

Oleh :

Riesta Riana

2014410099

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi (S1)
Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riesta Riana

NIM : 2014410099

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGHARGAAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DEPARTMENT
ORGANIZATION DEVELOPMENT PADA PT. SURYA
MADISTRINDO.**

Telah diperiksa, dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi
Sarjana tanggal 13 Februari 2018.

Jakarta, 13 Februari 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,

Pembimbing

(Ellena Nurfazria H., SE, MM)

(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH PENGHARGAAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN *DEPARTMENT ORGANIZATION*
***DEVELOPMENT* PADA PT. SURYA MADISTRINDO**

THE EFFECT OF REWARD AND WORKLOAD AGAINST
EMPLOYEE LOYALTY DEPARTMENT ORGANIZATION
DEVELOPMENT AT PT. SURYA MADISTRINDO

Oleh :

Riesta Riana
2014410099

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi (S1) Konsentrasi
Manajemen pada Universitas Darma Persada

Jakarta, 13 Februari 2018

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Pembimbing

Sukardi, SE, MM
Penguji I

Dian A. Rahim SE, MSi
Penguji II

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji III

Sukardi, SE, MM
Dekan Fakultas Ekonomi

Ellena Nurfazria H., SE, MM
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riesta Riana

NIM : 2014410099

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH PENGHARGAAN
DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS**

KARYAWAN DEPARTMENT ORGANIZATION DEVELOPMENT PADA

PT. SURYA MADISTRINDO. Yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri

Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 13 Februari 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Riesta Riana

ABSTRAK

Nama : Riesta Riana NIM : 2014410099 Judul : Pengaruh Penghargaan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan *Department Organization Development* Pada PT. Surya Madistrindo.

Kata Kunci : Penghargaan, Beban Kerja, Loyalitas Karyawan.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penghargaan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan *Department Organization Development* Pada PT. Surya Madistrindo. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kuisisioner pada 110 orang karyawan *Department Organization Development* Pada PT. Surya Madistrindo.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara penghargaan (X1) dan beban kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) dilaksanakan secara simultan menunjukkan hubungan sebesar 0,548 dan memiliki pengaruh sebesar 30,1%, Sedangkan penghargaan (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 45,5% dan memiliki pengaruh sebesar 19,8%. Demikian pula untuk variabel beban kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) memiliki hubungan sebesar 0,491 dan memiliki pengaruh sebesar 24,1%.

Hubungan antara penghargaan dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Penghargaan dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Surya Madistrindo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan apabila penghargaan dan beban kerja dapat ditingkatkan kembali oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan perusahaan dapat memperhatikan penghargaan dan beban kerja untuk hasil yang lebih baik agar loyalitas karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara bersama.

Jakarta, 13 Februari 2018

Riesta Riana

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayahNya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Penghargaan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan *Department Organization Development* Pada PT. Surya Madistrindo.” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada, Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga segala macam kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini peneliti sampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini,
2. Bapak Sukardi, SE, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
3. Ibu Ellena Nurfazria Handayani, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya selama ini,
5. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
6. Ibu Sulamita Eva selaku senior *manager* dan Tim *training admin and delivery* PT. Surya Madistrindo yaitu Mba Ayu, Ibu Elsa, Bapak Widi, Bapak Nofri dan Mas Dani yang telah membimbing penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi dan membimbing selama penulis melakukan penelitian ini,
7. Mamah tercinta, Ayah tersayang, Kakak terbaik Deni Purwanto, Keluarga Besar Abah *Family* dan Soetardjo *Family*. Terima kasih atas kasih sayang, doa, nasihat, motivasi dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh Studi,
8. Sahabat terbaik sepanjang hidup penulis Fatia Wardah Hanifa dan Fani Liasari. Terima kasih atas doa, semangat dan kebersamaan nya selama ini semoga ALLAH SWT senantiasa menjaga persahabatan ini,
9. Keluarga besar Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Unsada Music Club (UMC), terkhusus angkatan 2014 Patri Gizella Hariyanti, Agung Prasetyo, Fazjri Zhabaligo

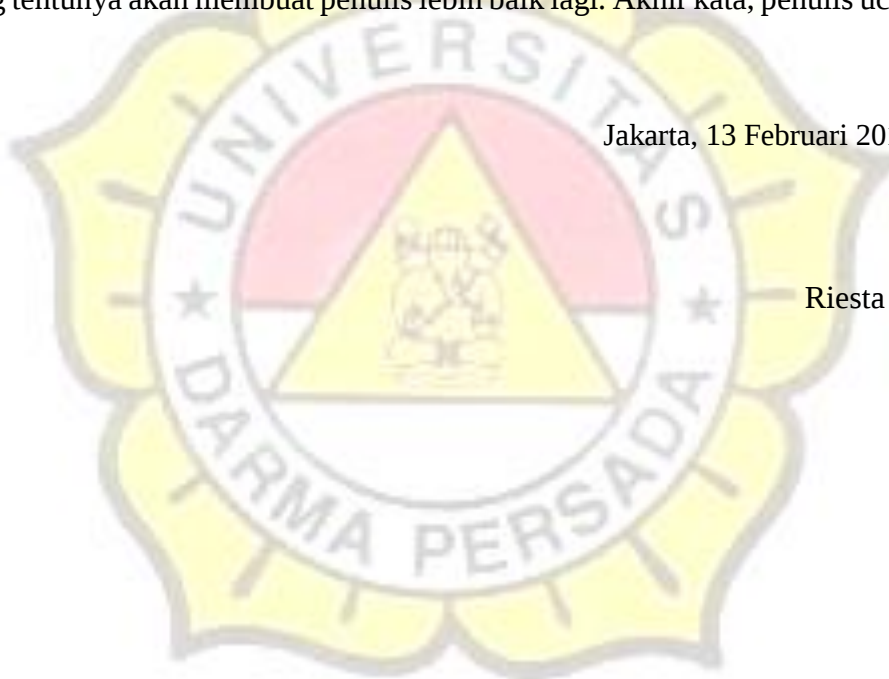
Putra, Fatimah Azzahra, Muhammad Mahardhika dan Reza Eka Prasetyo, yang telah membantu saya dalam menulis sebuah sejarah yang tidak akan terlupakan,

10. Keluarga besar Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas periode Tahun 2017/2018, yang telah membantu dan memberi semangat selama penulis menyelesaikan skripsi ini,
11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas doa, semangat dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Semoga ALLAH SWT senantiasa membalas segala kebaikan dari semua pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini tentu saja belum mencapai kata sempurna, sehingga penulis dengan senang hati akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membuat penulis lebih baik lagi. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, 13 Februari 2018 Penulis

Riesta Riana



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL.....	
PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Pembatasan Masalah	6
1.2.3. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIR DAN HIPOTESIS	9
2.1. Kajian Pustaka	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Penghargaan/ <i>Reward</i>	13

2.1.3. Beban Kerja	20
2.1.4. Loyalitas Karyawan	28
2.1.5. Peneliti Terdahulu	31
2.2. Kerangka Pemikiran	33
2.2.1. Kerangka Pemikiran	34
2.3. Hipotesis	35
BAB III METODELOGI PENELITIAN	37
3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan	37
3.1.1. Lokasi Penelitian	37
3.1.2. Metode Penelitian	37
3.2. Operasionalisasi Variabel	38
3.3. Sumber Data dan Cara Penentuan data/Informasi	39
3.3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.3.2 Sumber Data yang Digunakan	40
3.3.3 Cara Penentuan Data	41
3.4. Teknik Pengumpulan Data	42
3.4.1 Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>)	42
3.4.2 Penelitian Kepustakaan	45
3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	45
3.5.1. Rancangan Analisis	46
3.5.2. Alat Analisis	47
3.5.3. Uji Hipotesis	50
3.5.4. Uji Asumsi Klasik	52
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	56
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	56
4.1.2. Visi dan Misi PT. Surya Madistrindo	58
4.1.3. Struktur Organisasi	58
4.2. Hasil Penelitian	61
4.2.1. Profil Responden	61
4.2.2. Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Diteliti	64
4.2.3. Uji Keabsahan Data	92
4.2.4. Alat Analisis Regresi Linear Berganda	97
4.2.4.1. Hasil Uji Hipotesis	100
4.2.4.2. Uji Asumsi Klasik	101
4.2.5. Alat Analisis Regresi Linear Sederhana	107
4.2.5.1 Hasil Uji Hipotesis	109
4.2.5.2 Uji Asumsi Klasik	110
4.2.6. Alat Analisis Regresi Linear Sederhana	116
4.2.6.1. Hasil Uji Hipotesis	118
4.2.6.2. Uji Asumsi Klasik	119
4.3. Pembahasan dan Pemecahan Masalah	125
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	128
5.1. Kesimpulan	128
5.2. Saran	129
DAFTAR PUSTAKA	130

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 3.2	Skala Likert Untuk Penghargaan/ <i>Reward</i> , Beban Kerja Dan Loyalitas Karyawan	44
Tabel 3.3	Interprestasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	45
Tabel 4.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner	61
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden	64
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Kapasitas	65
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Insentif Yang Diberikan Sesuai Dengan Yang Saya Harapkan.	66
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Bonus Yang Diberikan Sesuai Dengan Prestasi Kerja Karyawan	67
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Jabatan Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Tanggungjawab Pekerjaan	68
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Bonus Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja	69
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Mengenai Perusahaan Memberikan Perhatian Jika Karyawan Mengalami Musibah ...	70
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Yang Berprestasi.	71
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Sosial Yang Diberikan Perusahaan Kepada Pegawai Sudah Sesuai Dengan Ketentuan Yang Berlaku	72
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Bonus Dan Insentif Diterima Secara Adil Oleh Karyawan	73

Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Bonus Dan Insentif Sesuai Dengan Prestasi Kerja Karyawan	74
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Jam Kerja Mulai Dari 08.00 – 17.00 WIB	75
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Meninggalkan Kantor Ketika Jam Kerja Sudah Selesai	76
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Selalu Mengerjakan Pekerjaan Yang Sama Setiap Harinya	77
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Tidak Membebani Karyawan	78
Halaman		
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sesuai Dengan Kemampuan	79
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai pada saat diluar jam kerja juga mengerjakan pekerjaan kantor	80
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Dibebankan Membuat Sangat Sibuk	81
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bekerja Dengan Sangat Intensif	82
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Selalu Mengutamakan Kepentingan Organisasi Dari Pada Kepentingan Pribadi	83
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Sering Lembur Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	84
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mematuhi Peraturan Perusahaan Dengan Baik	85
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Berusaha Memberikan Sumbangan Tenaga Dan Pemikiran Dalam Menyelesaikan Permasalahan	86
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mau Bekerjasama Dan Membantu Rekan Kerja	87

Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Rahasia Dan Nama Baik Perusahaan Di Masyarakat Atau Dimanapun	88
Tabel 4.29	Tanggapan Reseponden Mengenai Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Secara Efesien	89
Tabel 4.30	Tanggapan Reseponden Mengenai Karyawan Sudah Membeli Produk Yang Dijual Oleh Perusahaan	90
Tabel 4.31	Tanggapan Reseponden Mengenai Karyawan Selalu Mengikuti Arahan Yang Diberikan Oleh Atasan	91
Tabel 4.32	Tanggapan Reseponden Mengenai Karyawan Dapat Menjaga Kepercayaan Terhadap Perusahaan	92
Tabel 4.33	Hasil Uji Validitas	94
Tabel 4.34	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Penghargaan	96
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Beban Kerja	96
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Loyalitas Karyawan ..	97
Tabel 4.37	Parameter Kuantitatif Linear Berganda Variabel Penghargaan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	98
Tabel 4.38	Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Penghargaan dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	99
Tabel 4.39	Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Penghargaan dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	100
Tabel 4.40	Hasil Uji Normalitas Pengaruh Penghargaan dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	102
Tabel 4.41	Hasil Uji Multikolonieritas Variabel Penghargaan dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	104
Tabel 4.42	Hasil Uji Autokorelasi Variabel Penghargaan dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	106
Tabel 4.43	Parameter Kuantitatif Linear Sederhana Variabel Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan	107
Tabel 4.44	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan	108
Tabel 4.45	Parameter Kuantitatif Uji T pengaruh Penghargaan	

Terhadap Loyalitas karyawan	109
Tabel 4.46 Hasil Uji Normalitas Pengaruh Penghargaan Terhadap	
Loyalitas Karyawan	112
Tabel 4.47 Hasil Uji Multikolonieritas Variabel Penghargaan terhadap	
Loyalitas Karyawan	113
Tabel 4.48 Hasil Uji Autokorelasi Variabel Penghargaan terhadap	
Loyalitas Karyawan	115
Tabel 4.49 Parameter Kuantitatif Variabel Beban Kerja Terhadap	
Loyalitas Karyawan	116
Tabel 4.50 Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Beban kerja	
Terhadap Loyalitas Karyawan	117
Tabel 4.51 Parameter Kuantitatif Uji T pengaruh Beban Kerja	
Terhadap Loyalitas karyawan	118
Tabel 4.52 Hasil Uji Normalitas Pengaruh Beban Kerja Terhadap	
Loyalitas Karyawan	121
Tabel 4.53 Hasil Uji Multikolonieritas Variabel Beban Kerja Terhadap	
Loyalitas Karyawan	122
Tabel 4.54 Hasil Uji Autokorelasi Variabel Beban Kerja Terhadap	
Loyalitas Karyawan	124
Tabel 4.55 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	125

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1.1	Grafik Hasil Rata-Rata Jawaban 22 Responden	4
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	59
Gambar 4.2	Grafik Hasil Uji Normalitas Linear Berganda	101
Gambar 4.3	Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas Linear Berganda ...	105
Gambar 4.4	Grafik Hasil Uji Normalitas Linear Sederhana	111
Gambar 4.5	Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas Linear Sederhana ..	114
Gambar 4.6	Grafik Hasil Uji Normalitas Linear Sederhana	120
Gambar 4.7	Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas Linear Sederhana ..	123



DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup.....	133
Lampiran 2	Surat Keterangan Riset Perusahaan	134
Lampiran 3	Wawancara Pendahuluan	135
Lampiran 4	Kuesioner Penelitian	136
Lampiran 5	Tabulasi Data Variabel Penghargaan	141
Lampiran 6	Tabulasi Data Variabel Beban Kerja	146
Lampiran 7	Tabulasi Data Variabel Loyalitas Karyawan	151
Lampiran 8	Hasil Output SPSS	156
Lampiran 9	T Tabel.....	159
Lampiran 10	F Tabel	163
Lampiran 11	R Tabel	166
Lampiran 12	Catatan Kegiatan Konsultasi	169