

**HUBUNGAN IMBALAN (*REWARD*) DAN LOYALITAS PADA
KARYAWAN GENTENG MUTIARA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana S-1 Program Studi Psikologi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Disusun oleh:
Ryant Abdillah D.P.
NIM 13710049

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

Pernyataan Keaslian Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ryant Abdillah D. P.

NIM : 13710049

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini merupakan asli hasil karya saya sendiri dan bukan suatu wujud plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 Desember 2020

Yang menyatakan



Ryant Abdillah D P

NIM. 13710049



NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal :
Lamp :

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ryant Abdillah D P
NIM : 13710049
Prodi : Psikologi
Judul : Pengaruh Sistem *Reward* Terhadap Loyalitas pada Karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta.

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam program studi Psikologi.

Dengan ini kami berharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 7 Januari 2021
Pembimbing

Dr. R. Rachmy Diana, S.Psi., M.A., Psi
NIP. 19750910 200501 2 003



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-93/Un.02/DSH/PP.00.9/01/2021

Tugas Akhir dengan judul : [PENGARUH SISTEM REWARD TERHADAP LOYALITAS PADA KARYAWAN GENTENG MUTIARA YOGYAKARTA](#)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RYANT ABDILLAH D P
Nomor Induk Mahasiswa : 13710049
Telah diujikan pada : Jumat, 18 Desember 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

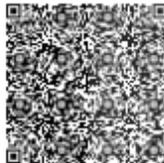
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Raden Rachmy Diana, S.Psi., M.A., Psi,
SIGNED

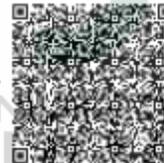
Valid ID: 6009538a1e9a3



Penguji I

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

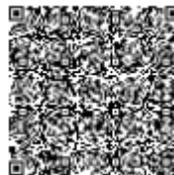
Valid ID: 600952784bb4



Penguji II

Lisnawati, S.Psi., M.Psi
SIGNED

Valid ID: 6009248159884



Yogyakarta, 18 Desember 2020

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.

SIGNED

Valid ID: 600956964e95c

HALAMAN MOTTO

”Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)” (QS. Al-Insyirah : 5-6)

“An injury is not just a process of recovery, it’s a process of discovery.”

“Why do we close our eyes when we pray, when we cry, when we dream? Because the most beautiful things in our life are not seen but felt only by the heart.”

“Natas, Nitis, Netes.”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Halaman Persembahan

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, kepada-Nya kita meminta pertolongan, pengampunan serta petunjuk. Segala puji syukur dan terima kasih atas nikmat, kemudahan dan kelancaran yang diberikan Allah SWT, serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan hingga akhirnya sebuah karya tulis sederhana ini dapat terselesaikan Untuk itu, dengan bangga karya ini saya persembahkan kepada:

ALLAH SWT

Puji Syukur atas segala rahmat, nikmat serta hidayah-Nya, atas segala kemudahan serta rencana-Nya yang tidak ada keraguan didalamnya.

KELUARGA

Kepada yang tercinta Ibunda Wahyu Enie Dewi M,Pd, Ayahanda Drs. Resi Mahayana, serta Saudari Wahyuadi S.D.P. Terima kasih telah menjadi orang tua dan saudara terbaik, ucapan terima kasih atas segala do'a, ridho, kasih sayang, bimbingan dan segala dukungan yang tak ada hentinya dalam kondisi mudah maupun sulit selama hidup ini.

SAHABAT

Kepada saudari Hanifah Cahyaningsih yang selalu hadir, mendorong, memotivasi, menghibur, dan membantu dalam menyelesaikan karya tulis ini.

ALMAMATER

Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji syukur senantiasa terpanjat kepada Allah *Subhanahu wa ta'alla*, atas rahmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa shalawat serta salam selalu penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi wa sallam* yang telah mengantarkan umat Islam dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang, yang segala perilakunya menjadi tauladan bagi seluruh umat didunia.

Skripsi dengan judul “Hubungan Imbalan (*Reward*) dan Loyalitas pada Karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta” merupakan sebuah karya tulis yang penulis persembahkan kepada almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai tugas akhir yang penulis tempuh untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi (S.Psi). Skripsi ini terselesaikan dengan baik dan terwujud berkat bimbingan, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, dengan penuh rasa hormat, syukur, dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, S.sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih penulis ucapkan atas banyaknya bantuan, bimbingan serta motivasi yang diberikan.
3. Ibu Dr. Raden Rachmy Diana, S.Psi., M.A., Psi, selaku Dosen Pembimbing skripsi. Terima kasih atas waktu, pikiran, serta curahan

tenaga yang disertai kesabaran yang luar biasa sehingga skripsi dapat terselesaikan.

4. Ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Penasihat Akademik. Terima kasih telah membimbing dan memberi banyak sekali ilmu serta pengalaman sejak pertama melangkah masuk Prodi Psikologi.
5. Seluruh Dosen dan Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, atas ilmu dan pengalaman yang terus mengalir. Serta seluruh staff bidang Tata Usaha yang telah banyak membantu selama proses pengerjaan skripsi ini.
6. Pimpinan Genteng Mutiara Yogyakarta beserta jajarannya, atas kesempatan dan izin yang diberikan kepada penulis, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar.
7. Bapak Cuncun Setiawan S.E. selaku Management Representatif Genteng Mutiara Yogyakarta, atas waktu, bimbingan, bantuan segi administrasi hingga segala fasilitas yang diberikan kepada penulis selama proses penelitian.
8. Seluruh Staff Karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta yang telah membantu meluangkan waktunya untuk berpartisipasi selama penelitian berjalan.
9. Ibu dan Ayah selaku orang tua terbaik, orang yang tidak pernah berhenti memberi do'a, dukungan, kasih sayang, nasihat, dan banyak sekali motivasi. Serta idak lupa Adik, kakak, kakek, nenek, paman serta bibi serta segenap keluarga besar yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala dukungan, dorongan dan pengalaman yang tak terhingga selama hidup ini.
10. Sahabat terbaik Hanifah Cahyaningsih yang tidak pernah lelah hadir, mendorong, memberikan semangat. Terima kasih atas dukungan, bantuan dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Seluruh sahabat/sahabati organisasi, senior maupun junior serta teman-teman yang menjadi tempat bertukar aspirasi, tempat bercanda gurau, tempat bertanya seputar bidang perskripsian.
12. Seluruh teman-teman KKN 99 Wareng (Qosim, Ali, Irfan, Adel, Roif, Vetty) sebagai keluarga satu atap selama KKN, keluarga ngopi dan bertukar pikiran yang masih solid hingga skripsi ini terselesaikan.
13. Seluruh teman majelis “Cak ngopi cak” (Yusuf, Aubrey, Radit, Dani, Bryan) hingga teman seperantauan yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga Allah *Subhanahu wa ta'alla* memberikan balasan yang terbaik atas segala kebaikan yang dicurahkan oleh berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar. Semoga karya tulis ini dapat memberikan manfaat pada khususnya terhadap perkembangan keilmuan bidang Psikologi, pendidikan, bidang industri dan organisasi, serta ilmu pengetahuan pada umumnya.

Yogyakarta, 20 Desember 2020

Penulis,



Ryant Abdillah D P

NIM. 13710049

Daftar Isi

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Keaslian Penelitian	ii
Halaman Nota Dinas Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Intisari	xiv
<i>Abstract</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Imbalan (<i>Reward</i>)	18
1. Pengertian Imbalan (<i>Reward</i>)	18
2. Fungsi dan Tujuan Imbalan (<i>Reward</i>)	19
3. Bentuk-Bentuk Imbalan (<i>Reward</i>)	20
B. Loyalitas.....	21
1. Pengertian Loyalitas.....	22
2. Aspek-aspek Loyalitas	22

3. Indikator Loyalitas	25
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja	27
C. Kerangka Konsep	28
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel Penelitian	36
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data	37
F. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur.....	42
G. Metode Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Orientasi Kanchah.....	48
B. Persiapan Penelitian	50
C. Pelaksanaan Penelitian.....	61
D. Hasil Penelitian	61
E. Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
DAFTAR WEBSITE	80
LAMPIRAN.....	81

Daftar Tabel

Tabel 1. Keaslian Penelitian	12
Tabel 2. Kisi-kisi Imbalan (Reward).....	34
Tabel 3. Kisi-kisi Loyalitas	36
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Skala Imbalan (<i>Reward</i>)	39
Tabel 5. <i>Blueprint</i> Skala Loyalitas.....	40
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Skala Imbalan (<i>Reward</i>).....	54
Tabel 7. Sebaran Aitem Lolos dan Gugur Skala Imbalan (<i>Reward</i>).....	55
Tabel 8. Distribusi Aitem Akhir Skala Imbalan (<i>Reward</i>) dengan Nomor Baru	56
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Skala Loyalitas.....	57
Tabel 10. Sebaran Aitem Lolos dan Gugur Skala Loyalitas	58
Tabel 11. Distribusi Aitem Akhir Skala Loyalitas dengan Nomor Baru	59
Tabel 12. Reliabilitas Skala Imbalan (<i>Reward</i>) dan Skala Loyalitas.....	60
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	63
Tabel 14. Hasil Uji Linieritas Data Penelitian	64
Tabel 15. Interval Korelasi	65
Tabel 16. Hasil Uji Korelasi <i>Pearson's Product Moment</i>	66
Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
Tabel 18. Tabulasi Data <i>Try-out</i> Skala Imbalan (<i>Reward</i>)	82
Tabel 19. Tabulasi Data <i>Try-out</i> Skala Loyalitas.....	83

Daftar Gambar

Gambar 1. Dinamika Imbalan (Reward) dan Loyalitas	28
---	----

Daftar lampiran

Lampiran 1. <i>Output</i> Uji Reliabilitas Skala Imbalan (<i>Reward</i>).....	84
Lampiran 2. <i>Output</i> Uji Reliabilitas Skala Loyalitas.....	85
Lampiran 3. <i>Output</i> Uji Reliabilitas Skala Imbalan (<i>Reward</i>).....	86
Lampiran 4. <i>Output</i> Uji Reliabilitas Skala Loyalitas.....	87
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian Skala Imbalan (<i>Reward</i>).....	89
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian Skala Loyalitas.....	90
Lampiran 7. <i>Output</i> Uji Normalitas.....	91
Lampiran 8. <i>Output</i> Uji Linieritas.....	91
Lampiran 9. <i>Output</i> Uji Korelasi.....	92
Lampiran 10. Skala <i>Try-out Reward</i>	93
Lampiran 11. Skala <i>Try-out Loyalitas</i>	94
Lampiran 12. Surat Izin Penelitian.....	95
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian.....	96
Lampiran 14. Surat Keterangan Penelitian.....	97

Hubungan Imbalan (*Reward*) dan Loyalitas Pada Karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta

Ryant Abdillah D P

NIM. 13710049

INTISARI

Era Globalisasi menuntut tingginya persaingan pada dunia kerja, maka sebagai bekal dalam bersaing perusahaan pasti memerlukan suatu strategi. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang perlu dikelola dengan baik dalam membantu strategi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Loyalitas karyawan sangat diperlukan untuk memaksimalkan pertumbuhan dan produktifitas perusahaan. Faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan salah satunya adalah dengan imbalan (*reward*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara imbalan (*reward*) dan loyalitas karyawan. Adapun yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta, dengan melibatkan responden sebanyak 20 orang. Penelitian ini menggunakan Skala Imbalan (*reward*) dengan koefisien alpha = 0,937 dan Skala Loyalitas dengan koefisien alpha = 0,901. Hasil Uji Korelasi *Pearson's Product Moment* menunjukkan terdapat hubungan yang kuat serta signifikan antara Imbalan (*Reward*) dan Loyalitas pada karyawan. Nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) sebesar 0,791, nilai tersebut lebih besar daripada Nilai *r* tabel yaitu 0,444 dengan taraf kepercayaan 5%. Kemudian Nilai Signifikansi Sig (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Angka koefisien determinasi (*Adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,605, yang berarti *reward* memberikan pengaruh sebesar 60,5% pada loyalitas karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta.

Kata Kunci: Imbalan (*Reward*), Loyalitas

THE RELATIONSHIP OF REWARD AND LOYALTY TO THE EMPLOYEES OF GENTENG MUTIARA YOGYAKARTA

Ryant Abdillah D P
NIM. 13710049

Abstract

The era of globalization demands high competition in the world of work, so as a provision to compete, companies need a strategy. Employees are one of the company's assets that need to be managed properly in assisting the company's strategy in achieving its goals. Employee loyalty is needed to maximize company growth and productivity. One of the factors that can increase employee loyalty is reward. This study aims to determine the relationship between rewards and employee loyalty. As for the subjects in this study were employees of Genteng Mutiara Yogyakarta, involving 20 respondents. This study uses a Reward Scale (reward) with alpha coefficient = 0.937 and Loyalty Scale with alpha coefficient = 0.901. The results of Pearson's Product Moment Correlation Test show that there is a strong and significant relationship between Rewards and Loyalty to employees. The value of r count (Pearson Correlation) is 0.791, this value is greater than the value of r table, namely 0.444 with a confidence level of 5%. Then the Sig (2-tailed) Significance Value obtained is 0.000, smaller than 0.05. The coefficient of determination (Adjusted R square) obtained is 0.605, which means that the reward has an effect of 60.5% on employee loyalty of Genteng Mutiara Yogyakarta.

Keywords: Reward, Loyalty

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan bisnis pada era ini telah berjalan begitu pesat dan terus-menerus bermetamorfosis secara berkesinambungan. Pengaruh globalisasi didukung dengan semakin berkembangnya teknologi dalam dunia industri, mengakibatkan daya saing antar perusahaan kian ketat dan kompetitif. Ketatnya persaingan tersebut mendorong setiap perusahaan untuk memiliki strategi, keunggulan dan kekuatan tersendiri sehingga mampu untuk terus berkembang dan memenangi persaingan dalam mewujudkan tujuannya (Wahyudi, 2010).

Persaingan di dunia perusahaan memunculkan berbagai persoalan dan permasalahan dalam bidang pekerjaan, mulai dari tuntutan kenaikan upah/gaji, berbagai tuntutan tunjangan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tuntutan uang pesangon, masalah demo dan mogok kerja, hingga ditutupnya suatu perusahaan karena dinyatakan gagal atau pailit. Dewasa ini tercatat banyak perusahaan yang gagal berkembang di Indonesia sehingga terpaksa harus menutup perusahaannya tersebut, diantaranya PT Sariwangi, Nyonya Meneer, hingga Kodak yang gagal karena lamban berinovasi (Batamnews, 2018). GE Lighting Indonesia, salah satu perusahaan raksasa di Yogyakarta pun harus gulung tikar di tahun 2016 karena menurunnya volume produksi (Tribun, 2016). Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan dituntut untuk melakukan efisiensi dengan

berbagai cara, dari mulai mengurangi jumlah tenaga kerja, menghemat biaya operasional, hingga menutup cabang yang tidak produktif. Berbagai upaya tersebut dilakukan agar perusahaan tetap dapat bersaing dan terus berkembang dalam upaya menghindari kegagalan atau kebangkrutan.

Pada kenyataannya kendala terbesar yang dialami banyak perusahaan adalah kurangnya sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan dan lebih mementingkan dirinya sendiri ketimbang kemajuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada perusahaan bekerja sebagai tuntutan hidup saja, tanpa memperhatikan bagaimana laju pergerakan perusahaan. Sikap kurangnya loyalitas pada karyawan sering dibuktikan dengan makin banyaknya tuntutan karyawan terhadap perusahaan, tidak menghormati tata tertib perusahaan, hingga meninggalkan atau melepaskan diri begitu saja dari perusahaan ketika perusahaan sedang dalam kondisi kurang baik. Tanpa rasa loyal, karyawan akan bekerja semaunya atau asal jadi. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kualitas produksi perusahaan, yang nantinya akan berimbas kepada dirinya sendiri. Pada kondisi pandemi Covid-19 seperti ini merupakan ajang evaluasi beberapa perusahaan sekaligus ajang penentuan apakah perusahaan tetap produktif secara konsisten atau terpaksa gulung tikar.

Pandemi Covid-19 memberi dampak tersendiri pada banyak perusahaan. Terdapat banyak PHK yang dialami banyak karyawan, hal itu terjadi karena produktifitas perusahaan menurun drastis dan tidak mampu menyediakan berbagai hal yang menjadi kebutuhan karyawan. Dengan

demikian perusahaan terpaksa melepas para karyawan yang dirasa kurang kompeten dan loyal pada bidangnya. Berbeda halnya apabila perusahaan diisi oleh orang-orang yang loyal dan kompeten, tentu saja mereka akan turut menjaga produktifitas perusahaan, sehingga perusahaan akan terus mampu bersaing dalam kondisi seperti apapun.

Dalam melakukan persaingan di pasar, strategi yang tepat harus dimiliki oleh setiap perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnis. Heizer dan Render (2009) berpendapat strategi merupakan suatu cara atau rencana yang harus dimiliki perusahaan untuk dapat menggapai misi dan tujuan, sedangkan David (2012) berpendapat bahwa strategi adalah sarana bersama perusahaan yang digunakan untuk meraih suatu pencapaian dalam rangka panjang. Strategi bertujuan untuk menjaga dan mengembangkan keselarasan atau kesesuaian antara sumber daya perusahaan, tujuan dari perusahaan, dan peluang pasar yang terus-menerus berubah, yang bertujuan agar terjadi kesesuaian antara usaha yang dilakukan oleh perusahaan dengan produk yang diciptakan oleh perusahaan tersebut, sehingga laba serta tingkat pertumbuhan yang menguntungkan dapat tercapai atau bahkan terlampaui.

Strategi dan produktivitas sebuah perusahaan berhubungan erat dengan kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Personil yang dimiliki perusahaan harus dikelola dengan baik, karena sumber daya manusia yang ada dan dimiliki sangatlah menentukan kemampuan daya saing perusahaan. Pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia menjadi aset

utama yang membuat sebuah perusahaan dapat lebih unggul daripada para pesaingnya, sehingga dapat dikatakan kualitas orang-orang yang berada didalamnya yang menjadi penentu dari kesuksesan sebuah perusahaan, bukan lagi ditentukan oleh besarnya kegiatan produksi ataupun jenis produk yang beragam. Faktor lain selain sumber daya manusia adalah terdapat struktur organisasi yang sinkron dengan kondisi lingkungan bisnis yang kian turbulen dan kompetitif. Dengan demikian faktor kunci untuk membuat perusahaan unggul bersaing adalah sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kapabilitas tinggi, komitmen yang kuat pada perusahaan dan dikuatkan oleh struktur organisasi yang sesuai dengan lingkungan bisnis.

Sumber daya manusia kini tidak hanya dipandang sebagai alat oleh sebuah perusahaan, akan tetapi sebagai aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dan terus dibina dengan baik, agar semua visi serta misi perusahaan dapat terlaksana dengan baik (Suhendra, 2015). Dengan demikian diharapkan perlakuan yang baik dari perusahaan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Karyawan yang loyal akan memaksimalkan keahlian serta kemampuan yang dimilikinya, bertanggung jawab dalam setiap tugasnya, serta jujur dan disiplin dalam bekerja (Poerwopoespito, 2014). Berdasar pada hasil pengamatan, loyalitas muncul seraya dengan dipenuhinya *needs* yang dibutuhkan oleh *person* dari sistem yang bersangkutan. Dalam praktiknya, banyak sekali metode bisnis yang sangat bergantung pada loyalitas tanpa memiliki usaha untuk membangunnya. Akibatnya perusahaan nampak

seperti sebuah wadah yang tidak menghargai sumber daya manusia yang ada didalamnya (4arion.wordpress.com). Immunitas karyawan akan semakin kuat apabila mereka dihargai, dalam artian mereka akan lebih kuat dan bersemangat ketika menghadapi segala bentuk tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terciptalah loyalitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Steers dan Porter dalam Rohmini (2011) menjelaskan bahwa loyalitas kerja yang tercipta pada suatu perusahaan berkaitan erat dengan motivasi yang kuat pada karyawan untuk tetap menjadi bagian dari sebuah perusahaan, hasrat untuk dapat semaksimal mungkin mengeluarkan usahanya pada perusahaan, rasa penuh percaya terhadap perusahaan, serta rasa penerimaan penuh terhadap nilai-nilai yang ada di perusahaan.

Selain hal-hal diatas, menurut Martiwi (2012) mengungkapkan adanya beberapa faktor yang memberi pengaruh pada loyalitas karyawan diantaranya adalah karakteristik pribadi yang meliputi umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan ciri kepribadian masing-masing. Faktor lainnya muncul dari karakteristik perusahaan yang meliputi ketersediaan fasilitas-fasilitas kerja yang memadai, berbagai tunjangan kesejahteraan, kondisi kerja yang nyaman, upah atau gaji, hingga penghargaan-penghargaan atau imbalan (*reward*) yang diterima dari perusahaan .

Imbalan (*reward*) menjadi salah satu faktor yang berperan sebagai pemacu bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja serta meningkatkan rasa tanggung jawabnya terhadap tugas yang diembannya.

Kinerja atau kualitas karyawan harus terus dipelihara dan dijaga demi tercapainya visi dan misi perusahaan, salah satu metodenya adalah dengan menerapkan sistem pemberian imbalan (*reward*) (Manullang, 2014)

Pemberian imbalan (*reward*) oleh perusahaan harus dilaksanakan secara layak dan adil bagi karyawan perusahaan (Sinambela, 2017). Pemberian imbalan oleh perusahaan tidak bisa didasarkan hanya karena penilaian subjektif, perasaan tertarik maupun tidak tertarik, pemberian imbalan yang bersifat subjektif dan tidak adil akan menciptakan keirisan antar karyawan. Hal tersebut tentu saja akan menjadi pemicu suasana kerja yang buruk serta memberi dampak negatif pada kinerja karyawan.

Genteng Mutiara Yogyakarta adalah salah satu perusahaan yang beroperasi dalam bidang material genteng, *con-block* serta material bangunan lainnya yang berbahan beton yang memiliki potensi yang besar dalam meningkatkan perekonomian masyarakat. Dengan terus menciptakan lapangan pekerjaan yang dapat menaungi ratusan karyawan dari berbagai wilayah dan dari berbagai latar belakang. Perusahaan tersebut tetap eksis berdiri dan terus berkembang ditengah kancah persaingan bisnis yang makin kompetitif modern ini.

Dalam kegiatan operasionalnya Genteng Mutiara Yogyakarta memiliki berbagai strategi yang telah ditetapkan sesuai dengan standar perusahaan. Diantaranya adalah pemberian imbalan atau penghargaan (*reward*) bagi karyawan sebagai pemenuhan standart operasional serta sebagai upaya meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan. Imbalan

dianggap sebagai dorongan tersendiri bagi beberapa karyawan untuk terus meningkatkan pelayanan mereka, sehingga loyalitas karyawan menjadi kekuatan tersendiri bagi Genteng Mutiara dalam menjaga produktivitas perusahaan untuk tetap kokoh bersaing dengan para kompetitornya.

Dengan permasalahan tersebut, penulis menganggap begitu penting untuk membahas bagaimana loyalitas karyawan setelah menerima imbalan atau penghargaan (*reward*) di Genteng Mutiara Yogyakarta. Kemudian bagaimana hubungan yang tercipta melalui penerapan imbalan tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Berdasar pada uraian tersebut diatas, sehingga judul penelitian yang diambil adalah “Hubungan Imbalan (*Reward*) dan Loyalitas Pada Karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah, rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan imbalan (*reward*) dan loyalitas pada karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan imbalan (*reward*) dan loyalitas pada karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan konsep-konsep baru dan menambah khasanah dalam memperluas wawasan keilmuan, khususnya terkait hubungan imbalan (*reward*) dengan loyalitas karyawan. Serta memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai imbalan (*reward*) terhadap loyalitas karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Akademisi dan Praktisi

1) Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan keilmuan yang sehubungan dengan pemberian imbalan (*reward*) dan loyalitas dalam perspektif psikologi.

2) Apabila penelitian ini terbukti maka diharapkan dapat menjadi referensi tambahan pada penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, khususnya mengenai pemberian imbalan (*reward*) dan loyalitas.

b. Bagi Instansi

Jika penelitian terbukti maka diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, saran dan masukan bagi perusahaan dalam penerapan kebijakan sehubungan dengan pemberian imbalan (*reward*) sebagai upaya untuk meningkatkan loyalitas pada karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Apabila penelitian ini terbukti, maka diharapkan dapat menjadi masukan atau bahkan contoh bagi perusahaan-perusahaan lain,

sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawannya serta meminimalisir terjadinya pailit.

E. Keaslian Penelitian

Dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu dipergunakan sebagai acuan dalam memperoleh gambaran dalam penyusunan kerangka pikir penelitian. Selain hal tersebut, juga berfungsi untuk mengetahui kesamaan maupun perbedaan pada beberapa penelitian yang telah ada sebelumnya, kemudian sebagai bahan kajian dalam mengembangkan pola pikir peneliti.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kawulur, dkk., (2018) yang berjudul PENGARUH *REWARD* AND *PUNISHMENT* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT. COLUMBIA PERDANA CABANG MANADO. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum penerapan *reward*, dan loyalitas karyawan pada PT. Columbia Perdana Cabang Manado memperoleh penilaian yang sangat baik, Dijelaskan pada Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun 2018 76; Berdasarkan hasil uji t, *reward* berpengaruh secara parsial pada loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Akan tetapi *punishment* tidak memberikan berpengaruh secara parsial pada loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado; *Reward* memiliki pengaruh paling dominan pada loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado

Penelitian terdahulu oleh Mutia, dkk., (2018), dengan judul PENGARUH *REWARD*, ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS KEBERSIHAN DINAS X KOTA TANJUNG PINANG

DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi kasus Petugas Lepas Bagian Sapu Jalan), menunjukkan bahwa secara parsial untuk variabel *reward* memiliki pengaruh yang begitu signifikan terhadap kinerja, variabel etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, begitupun variabel loyalitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan pula terhadap kinerja. Namun, *reward* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan loyalitas kerja tidak memediasi *reward* terhadap kinerja, etos kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan loyalitas kerja tidak memediasi etos kerja terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febrianti, dkk. (2014), dengan judul PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang), menunjukkan bahwa secara parsial *reward*, memiliki pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja karyawan dengan perolehan nilai koefisien beta *reward* sebesar 0,337 dan sig. 0,024. Sebaliknya, secara parsial *punishment* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan perolehan nilai koefisien beta *punishment* sebesar 0,147 dan sig. 0,313. Secara parsial *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan melalui koefisien beta *reward* sebesar 0,227 dan sig. 0,042. Koefisien beta *punishment* mendapatkan hasil sebesar 0,210 dan sig.

0,047, dan koefisien beta motivasi kerja karyawan sebesar 0,561 dengan nilai sig. 0,000.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novita Dwi Jayanti (2016) yang berjudul PERAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DALAM RANGKA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BANK (STUDI PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG MALANG). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa *reward* dan *punishment* sama-sama memiliki pengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih produktif. Tetapi dalam hal ini, pemberian *reward* dirasa lebih efektif dan memiliki pengaruh apabila disandingkan dengan *punishment*. Dalam penelitian tersebut, peran *reward* dengan berbentuk promosi jabatan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Eni Nurmiyati (2011), yang berjudul HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BPRS HARTA INSAN KARIMAH. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa pada kenyataannya *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh secara maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu perusahaan. Karena hal tersebut, akanlah menjadi suatu topik yang menarik untuk diteliti kembali oleh peneliti dengan mengungkapkan faktor-faktor yang meliputi *reward* dan *punishment* yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Rumiris Siahaan (2013), yang berjudul PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP

DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III RAMBUTAN. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa *reward* diperlukan pegawai sebagai bentuk penghargaan atas hasil pekerjaannya yang telah mencapai atau bahkan melampaui standar yang telah ditentukan dan diterapkan oleh perusahaan. Sekecil apapun bentuk *reward*, hal tersebut akan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Pegawai akan merasa bahwa keberadaannya benar-benar berarti dan memberikan kemajuan yang berarti bagi perusahaan. Oleh karena itu pegawai akan bekerja sebaik-baiknya serta menaati segala tata tertib yang berlaku pada tempatnya bekerja. Sedangkan *punishment* yang berlaku dimaksudkan untuk mendidik serta menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya, sehingga tidak mengulang kembali perilaku yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Poin yang didapat adalah pegawai bukan hanya menaati tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan, namun turut lebih menghargai diri sendiri serta tanggung jawabnya. Dari hasil analisis diperoleh t hitung yang didapat adalah $5,419 > 1,997$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga kesimpulan dari penelitian tersebut adalah secara bersamaan (stimulan) *reward* dan *punishment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 1. Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul	Variabel	Sampel	Hasil
Eni (2011)	Hubungan Pemberian <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Dengan Kinerja Karyawan Pada Bprs Harta Insan Karimah.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> • <i>Punishment</i> • Kinerja 	Subjek: Karyawan BPRS Harta Insan Karimah sebanyak 80 responden.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat hubungan antara pemberian <i>reward</i> terhadap kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0,337 dengan nilai

				<p>kontribusi 11,36%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pula hubungan antara pemberian <i>pusnishment</i> dengan kinerja karyawan namun bersifat lemah dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,102 dan kontribusi hanya sebesar 1,04 %
Rumiris (2013)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> • <i>Punishment</i> • Disiplin Kerja 	Subjek: 68 orang karyawan PT Perkebunan Nusantara III Rambutan.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh <i>reward</i> terhadap disiplin kerja dengan nilai t hitung 5,419 > 1,997 dan dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. • Terdapat pengaruh <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja dengan nilai t hitung 7,131 > 1,997 dan dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05.
Febrianti (2014),	Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang),	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> • <i>Punishment</i> • Motivasi Kerja • Kinerja 	Subjek: 47 karyawan Panin Bank Tbk. Mikro Area Jombang.	<ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial <i>reward</i>, <i>punishment</i> dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. • Diperoleh nilai koefisien beta <i>reward</i> sebesar 0,227 dan nilai signifikansi 0,042, kemudian koefisien beta <i>punishment</i> sebesar 0,210 dan nilai signifikansi 0,047 . Koefisien beta dari motivasi kerja adalah 0.561 dan nilai signifikansi 0,000.
Peneliti	Judul	Variabel	Sampel	Hasil
Novita (2016)	Peran <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> • <i>Punishment</i> 	• Teknik Penelitian	• Hasil penelitian menunjukan bahwa

	Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bank (Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Malang).	<ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitatif • Studi kasus 	reward and punishment sama-sama berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
Kawulur (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> And <i>Punishment</i> Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Columbia Perdana Cabang Manado	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> • <i>Punishment</i> • Loyalitas 	Subjek: 77 orang karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado.	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Cabang Manado, sedangkan hukuman tidak berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan PT. Columbia Perdana Manado.
Mutia (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> , Etos Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas X Kota Tanjung Pinang Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus Petugas Lepas Bagian Sapu Jalan)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Reward</i> • Etos kerja • Kinerja • Loyalitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik: <i>Incidental Sampling</i> • Subjek: 165 orang petugas kebersihan Dinas X Kota Tanjung Pinang 	<ul style="list-style-type: none"> • Diketahui bahwa hasil uji intervening $Y = 7,859 + 0,183 + 0,104 + 0,090 + 0,0336$, dimana Reward (X1), Etos Kerja (X2), Loyalitas Kerja (Y1) dan Kinerja (Y). • Variabel reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, • Variable etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, • Variable loyalitas kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja,

- Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan loyalitas kerja tidak memediasi reward terhadap kinerja,
 - Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan loyalitas kerja tidak memediasi etos kerja terhadap kinerja.
-

Beberapa penelitian yang disebutkan diatas merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang melibatkan imbalan (*reward*), *punishment*, dan loyalitas sebagai variabelnya. Sementara penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, antara lain sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Keaslian topik dalam penelitian ini apabila dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya terdapat pada judul penelitian yaitu “Hubungan Imbalan (*Reward*) dan Loyalitas pada Karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta” yang menggunakan Imbalan (*Reward*) sebagai variabel bebas dan Loyalitas sebagai variabel terikatnya. Sementara judul serta topik yang digunakan digunakan dalam penelitian ini belum pernah digunakan dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

2. Keaslian Subjek

Subjek yang dipergunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta dengan level atau tingkat manajerial, berbeda dengan subjek-subjek pada penelitian-penelitian sebelumnya yang banyak mengambil subjek karyawan namun dengan divisi karyawan biasa dan terdapat di kota yang berbeda-beda.

Adapun pemilihan subjek lebih spesifik pada divisi manajerial dengan alasan bahwa karyawan pada level ini telah banyak berproses di perusahaan sehingga paham betul mengenai perusahaan tempatnya bekerja, dilain sisi peran karyawan pada level ini jauh lebih dibutuhkan perusahaan apabila dibandingkan dengan karyawan biasa.

3. Keaslian Alat ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala Imbalan (*Reward*) dan skala Loyalitas. Skala-skala tersebut merupakan hasil modifikasi dari hasil penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Skala Imbalan (*Reward*) menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek Imbalan menurut Putri (2018) serta skala Loyalitas berdasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Siswanto (2014).

Berdasarkan beberapa pemaparan diatas mengenai persamaan serta perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, maka disimpulkan penelitian ini memiliki poin-poin perbedaan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, meliputi topik, alat ukur dan subjek penelitian.

Penelitian ini memiliki judul “Hubungan Imbalan (*Reward*) dan Loyalitas pada Karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta”. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan saat ini merupakan asli karya tulis peneliti dan bukan sebuah plagiasi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian dan hasil uji analisis data yang dilakukan, diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara imbalan (*reward*) dan loyalitas pada karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta sebagai hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil Uji Korelasi *Pearson's Product Moment* didapat Nilai Signifikansi Sig (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis diterima maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara imbalan (*reward*) dan loyalitas pada karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta.

Hal tersebut diperkuat dengan didapatkannya Nilai r hitung (*Pearson Correlation*) sebesar 0,791. Dengan taraf kepercayaan 0,05 (5%), maka dapat di peroleh harga r tabel sebesar 0,444. Nilai r hitung yang diperoleh adalah $0,791 > r$ tabel 0,444, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara imbalan (*reward*) dan loyalitas. Karena r hitung dalam analisis ini bernilai positif maka dapat diartikan kedua variabel tersebut bersifat positif dengan artian apabila nilai pada variabel imbalan (*reward*) bertambah, maka bertambah pula nilai variabel loyalitas. Hal tersebut diperkuat dengan diperolehnya angka koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,605, yang berarti *reward* memberikan

pengaruh sebesar 60,5% pada loyalitas karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan pemaparan hasil, pembahasan, hingga penarikan kesimpulan dalam penelitian yang telah dilakukan, maka dengan itu ada beberapa saran yang diajukan peneliti, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Sistem *reward* yang berlaku pada Genteng Mutiara Yogyakarta sudah berjalan dengan cukup efektif. Kebijakan-kebijakan yang berlaku jarang ditemui di perusahaan lain, sehingga menjadi cara atau ciri tersendiri Genteng Mutiara dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Bagi perusahaan diharapkan untuk terus menjaga kebijakan tersebut atau bahkan menambah variasi dari sistem *reward* tersebut sehingga dapat memicu meningkatkan aspek-aspek produktifitas lain diluar aspek loyalitas saja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis memahami bahwa karya tulis ini masi jauh dari kata sempurna. Teruntuk peneliti selanjutnya apabila ingin melakukan penelitian dengan tema atau variabel yang serupa, penulis berharap agar memberi perhatian lebih pada skala atau instrumen penelitian, skala yang digunakan dalam penelitian ini masih sangat perlu dikembangkan lagi, memperperluas lagi ragam aitem-aitem yang akan digunakan kelak, selain itu diharapkan menggunakan kata atau kalimat yang lebih sesuai dan mudah dimengerti subjek penelitian, sehingga memudahkan dan

membantu memantapkan subjek dalam mengisi skala atau instrumen penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Agustinus Sri Wahyudi. (2010). *Manajemen Strategik*,. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Akdon & Riduwan. 2005. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta
- Akhmad Affandi. (2014). *Loyalitas Karyawan Yang Bekerja Puluhan Tahun*. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Sidoarjo.
- Ananta Dwi Kristianto Satedjo dan Sesilia Kempa. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt modern widya technical. *Vol 5 no 3 (2017)*.
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: RinekaCipta.
- _____. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Azwar, S. (1992). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____.(1999). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- _____.(2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____.(2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Connolly, T.R., Mardis, W.. & Down, J.W. (1997). *Transforming Human Resources. Management Review*, June
- David, Fred R. (2012), *Strategic Management, Manajemen strategi konsep*, Penerjemah:Dono Sunardi, Jakarta : Salemba Empat

Eni Nurmiyati (2011), yang berjudul HUBUNGAN PEMBERIAN *REWARD* DAN *PUNISHMENT* DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BPRS HARTA INSAN KARIMAH.

Fahmi, Irham. (2016). *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta

Febrianti, dkk. (2014), dengan judul PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang

Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____ (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gouzali Saydam, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*, Gunung Agung, Jakarta

Hadi, Sutrisno. (2001).:Statistik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Jilid 2

_____ (2013). *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta : Andi

_____ (2015): Statistik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Handoko, (2013), *Manajemen; Edisi Kedua*, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta

Handoko, (2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Heizer, Jay dan Barry Render. (2015), *Operations Management (Manajemen Operasi)*, ed.11, Penerjemah: Dwi anoegrah wati S dan Indra Almahdy, Salemba empat, Jakarta.

Hikmawati, Fenti. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers

- Istijanto, (2016), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta: Balai Pustaka, 1990.
- Kawulur, (2018) *Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado*. Jurnal administrasi
- Kusdiana, S.L. (2019). *Hubungan Akidah (Religious Belief) dengan Motivasi Berprestasi pada Mahasiswa Muslim Program Sarjana (S1) Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Manahan P. Tampubolon. (2013). *Manajemen Keuangan (Finance Management)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Manullang, (2014), *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martiwi, Rukmi Tin dkk. (2012). *Faktor-Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1). Program Pascasarjana Magister Manajemen. Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Mutia, dkk, (2018) *PENGARUH REWARD, ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS KEBERSIHAN DINAS X KOTA TANJUNG PINANG DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus Petugas Lepas Bagian Sapu Jalan)*,
- Novita Dwi Jayanti (2016) yang berjudul *PERAN REWARD DAN PUNISHMENT DALAM RANGKA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BANK (STUDI PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG MALANG)*.

- Poerwopoespito, F.Z., (2014). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rohmini, Siti. (2011). *Hubungan Pemberian Kesejahteraan dan Suasana Kerja dengan Loyalitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal*. Universitas Muhammadiyah, Semarang: Skripsi tidak diterbitkan.
- Rumiris Siahaan (2013), yang berjudul *PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III RAMBUTAN*.
- Santoso, Singgih.. (2001). *SPSS Versi 11,5 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sinambela, Poltak. Lijan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno. (2012) *Statistika: Teori dan Aplikasi untuk Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*. Yogyakarta: Ash-Shaff.
- Sutama. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, kualitatif, PTK, dan R&D*. Kartasura: Fairuz Media.
- Trianto, (2010). *Model Pembelajaran Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.

DAFTAR WEBSITE

<https://www.batamnews.co.id/berita-39529-4-perusahaan-besar-mendadak-bangkrut-ini-penyebabnya.html>

<https://www.tribunnews.com/bisnis/2019/06/03/pabrik-ge-lighting-di-yogyakarta-bangkrut>

<https://www.4arion.wordpress.com>





LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tabel 2. Tabulasi Data Try-out Skala Imbalan (Reward)

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	CCS	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
2	AW	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
3	DK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
4	NR	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	
5	WN	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
6	AWN	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
7	HSKD	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
8	YK	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
9	AP	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
10	ACWI	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	MEW	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	JJS	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	TMT	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	EP	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
15	SRY	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
16	FM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	RD	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
18	RA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	BJ	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	
20	YA	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4

Tabel 3. Tabulasi Data *Try-out* Skala Loyalitas

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	CCS	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
2	AW	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	
3	DK	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	
4	NR	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
5	WN	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	
6	AWN	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
7	HSKD	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
8	YK	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
9	AP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	ACWI	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
11	MEW	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
12	JJS	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	TMT	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	EP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	SRY	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
16	FM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
17	RD	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	
18	RA	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
19	BJ	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
20	YA	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3

Lampiran 1. Output Uji Reliabilitas Skala Imbalan (Reward)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	79.45	56.997	.614	.934
x2	79.45	56.155	.729	.933
x3	79.50	57.421	.567	.935
x4	79.45	56.997	.614	.934
x5	79.45	57.313	.571	.935
x6	79.45	57.418	.557	.935
x8	79.40	56.463	.683	.933
x11	79.50	55.526	.829	.931
x12	79.45	60.261	.145	.942
x13	79.50	57.842	.509	.936
x14	79.40	56.568	.668	.933
x15	79.40	56.779	.640	.934
x16	79.45	55.839	.772	.932
x17	79.45	58.576	.404	.937
x18	79.35	58.555	.406	.937
x19	79.45	56.155	.729	.933
x20	79.50	55.947	.770	.932
x21	79.45	55.839	.772	.932
x22	79.50	58.263	.453	.936
x24	79.45	56.576	.671	.933

x25	79.45	56.997	.614	.934
x26	79.35	58.450	.420	.937
x27	79.45	56.155	.729	.933
x28	79.45	56.997	.614	.934

Lampiran 2. Output Uji Reliabilitas Skala Loyalitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	65.65	36.134	.483	.897
y2	65.75	33.776	.767	.889
y3	65.60	36.253	.460	.898
y5	65.55	35.629	.569	.895
y6	65.70	33.800	.748	.890
y7	65.55	37.313	.286	.902
y8	65.70	33.589	.780	.889
y9	65.60	35.937	.513	.897
y10	65.65	36.345	.447	.898
y11	65.70	34.958	.571	.895
y12	65.55	36.155	.479	.898
y14	65.65	36.345	.447	.898
y15	65.60	35.937	.513	.897
y17	65.65	35.924	.519	.896
y19	65.60	35.937	.513	.897

y20	65.65	37.187	.307	.902
y21	65.65	36.345	.447	.898
y22	65.75	34.092	.718	.891
y23	65.65	37.082	.324	.901
y24	65.70	35.379	.623	.894

Lampiran 3. Output Uji Reliabilitas Skala Imbalan (Reward)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	79.45	56.997	.614	.934
x2	79.45	56.155	.729	.933
x3	79.50	57.421	.567	.935
x4	79.45	56.997	.614	.934
x5	79.45	57.313	.571	.935
x6	79.45	57.418	.557	.935
x8	79.40	56.463	.683	.933
x11	79.50	55.526	.829	.931
x12	79.45	60.261	.145	.942
x13	79.50	57.842	.509	.936
x14	79.40	56.568	.668	.933
x15	79.40	56.779	.640	.934
x16	79.45	55.839	.772	.932
x17	79.45	58.576	.404	.937

x18	79.35	58.555	.406	.937
x19	79.45	56.155	.729	.933
x20	79.50	55.947	.770	.932
x21	79.45	55.839	.772	.932
x22	79.50	58.263	.453	.936
x24	79.45	56.576	.671	.933
x25	79.45	56.997	.614	.934
x26	79.35	58.450	.420	.937
x27	79.45	56.155	.729	.933
x28	79.45	56.997	.614	.934

Lampiran 4. Output Uji Reliabilitas Skala Loyalitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	65.65	36.134	.483	.897
y2	65.75	33.776	.767	.889
y3	65.60	36.253	.460	.898
y5	65.55	35.629	.569	.895
y6	65.70	33.800	.748	.890
y7	65.55	37.313	.286	.902
y8	65.70	33.589	.780	.889
y9	65.60	35.937	.513	.897
y10	65.65	36.345	.447	.898

y11	65.70	34.958	.571	.895
y12	65.55	36.155	.479	.898
y14	65.65	36.345	.447	.898
y15	65.60	35.937	.513	.897
y17	65.65	35.924	.519	.896
y19	65.60	35.937	.513	.897
y20	65.65	37.187	.307	.902
y21	65.65	36.345	.447	.898
y22	65.75	34.092	.718	.891
y23	65.65	37.082	.324	.901
y24	65.70	35.379	.623	.894



Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian Skala Imbalan (*Reward*)

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jumlah
1	CCS	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	83
2	AW	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	91
3	DK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
4	NR	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	91
5	WN	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	82
6	AWN	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	77
7	HSKD	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	88
8	YK	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	75
9	AP	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
10	ACWI	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
11	MEW	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
12	JJS	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
13	TMT	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
14	EP	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	79
15	SRY	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	79
16	FM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
17	RD	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	92
18	RA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
19	BJ	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	77
20	YA	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	89

Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian Skala Loyalitas

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah
1	CCS	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	73
2	AW	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	70
3	DK	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	67
4	NR	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	73
5	WN	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	59
6	AWN	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	66
7	HSKD	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	71
8	YK	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	68
9	AP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
10	ACWI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
11	MEW	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	75
12	JJS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	61
13	TMT	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	EP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
15	SRY	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	71
16	FM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	63
17	RD	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	74
18	RA	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	62
19	BJ	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	69
20	YA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79

Lampiran 7. Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13812181
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.083
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.633
Asymp. Sig. (2-tailed)		.818

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8. Output Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas * Reward	Between Groups	(Combined)	772.950	13	59.458	3.716	.058
		Linearity	543.593	1	543.593	33.975	.001
		Deviation from Linearity	229.357	12	19.113	1.195	.436
	Within Groups		96.000	6	16.000		
Total			868.950	19			

Lampiran 9. Output Uji Korelasi

		Reward	Loyalitas
Reward	Pearson Correlation	1	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
Loyalitas	Pearson Correlation	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 10. Skala Try-out Imbalan (Reward)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja dan menerima upah/ gaji dari Genteng Mutiara sesuai ketentuan UMR				
2	Upah/gaji yang diberikan Genteng Mutiara tidak sesuai dengan kinerja saya.				
3	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi dan pencapaian saya.				
4	Tidak ada tunjangan khusus dari perusahaan.				
5	Saya merasa bersemangat atas dukungan lingkungan tempat saya bekerja.				
6	Sesama karyawan di perusahaan memiliki konflik dan persaingan yang tidak sehat.				
7	Tugas yang saya terima sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan.				
8	Pimpinan sering memarahi karyawan di depan umum.				
9	Genteng Mutiara tidak memberikan upah kepada saya sesuai dengan UMR				
10	Upah/gaji yang saya terima dari Genteng Mutiara telah sesuai dengan kinerja saya.				
11	Perusahaan memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja bagus.				
12	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan untuk karyawan yang sakit.				
13	Lingkungan kerja membuat saya tidak bergairah untuk bekerja.				
14	Kerjasama tim dalam perusahaan berjalan dengan efektif.				
15	Perusahaan memberikan tugas pada orang yang tidak berkompeten.				

16	Pimpinan Genteng mutiara selalu memberikan dukungan terhadap kinerja saya.				
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
17	Saya merasa prestasi saya tidak dihargai oleh perusahaan				
18	Perusahaan memberikan tunjangan khusus pada karyawan sesuai dengan posisinya.				
19	Lingkungan kerja saya tidak nyaman dan membosankan.				
20	Hubungan pimpinan dan karyawan terasa kaku dan sangat formal.				
21	Pimpinan memberikan tugas sesuai dengan kompetensi dan posisi setiap karyawan.				
22	Pimpinan selalu menyampaikan pujian pada karyawan yang kinerjanya bagus.				
23	Tidak ada apresiasi dari perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi.				
24	Tunjangan yang ada pada perusahaan tidak tersalurkan dengan baik.				
25	Lingkungan dan fasilitas perusahaan sangat mendukung kinerja saya.				
26	Pimpinan seringkali memberikan tambahan tugas yang berlebihan.				
27	Pimpinan tidak terlalu peduli pada karyawan yang kinerjanya bagus.				
28	Interaksi dengan sesama karyawan di perusahaan berjalan penuh kekeluargaan.				

Lampiran 11. Skala *Try-out* Loyalitas

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu siap mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan.				
2	Saya lebih suka mengulur-ulur tugas yang diberikan kepada saya.				
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan penuh kesadaran.				
4	Saya gagal ataupun berhasil, perusahaan tidak terkena dampaknya.				
5	Perusahaan ini memiliki karyawan yang rukun dan saling bantu.				
6	Saya dapat menikmati pekerjaan saya.				
7	Saya merasa peraturan hanya sebuah beban yang mengikat harus dipatuhi.				
8	Saya selalu bersemangat untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik.				
9	Saya menerima setiap tugas dengan optimis.				
10	Kemajuan perusahaan bukan tanggung jawab karyawan.				
11	Terdapat banyak konflik yang terjadi pada sesama karyawan				
12	Saya sering berpikir untuk resign dan mencari pekerjaan lain.				
13	Saya merasa aturan yang berlaku di perusahaan tidak relevan dengan yang seharusnya.				
14	Saya melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin.				
15	Resiko dari kelalaian kerja bukan hanya tanggung jawab saya sendiri, oleh karena				

	itu saya malas memaksimalkan hasil.				
16	Dengan saya serius dalam bekerja, saya merasa ikut membantu menyukkseskan perusahaan.				
17	Sering terjadi konflik antar karyawan dalam perusahaan				
18	Kalau bukan karena penghasilan, saya sudah keluar dari pekerjaan ini				
19	Peraturan yang ada membuat kerja saya menjadi teratur.				
20	Iklm kekeluargaan sesama karyawan sangat terasa.				
21	Tugas yang diberikan perusahaan saya kerjakan seenaknya.				
22	Tugas yang saya terima selalu selesai dengan tidak memuaskan.				
23	Saya merasa kesuksesan dari perusahaan merupakan kesuksesan saya juga.				
24	Pekerjaan ini membuat saya merasa lebih sejahtera dan bahagia.				

Lampiran 12.Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 589621, Faksimili (0274) 586117
Website : <http://fishum.uin-suka.ac.id>

Nomor : B-1151.4/Un.02/TSH/PP.05.3/12/2020
Sifat : Penting
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian Tugas Akhir

Kepada:

Yth. Management Representatif Genteng Mutiara Yogyakarta
di Jl Magelang Km. 8,3 Sendangadi, Mlati, sleman.

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan naskah Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Sistem Reward Terhadap Loyalitas pada Karyawan Genteng Mutiara Yogyakarta”**, kami mengharap Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa berikut :

Nama : RYANT ABDILLAH D P
NIM : 13710049
Semester : 15
Program Studi : Psikologi
Jenjang : Sarjana
Alamat : Jl Ponorogo Trenggalek, sambit, sambit,
Ponorogo RT. 001 Sambit
Kontak : 085315158686

untuk melakukan penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan metode penelitian **Observasi, wawancara, dan Kuesioner** yang dijadwalkan pada tanggal **04 Desember 2020 s.d. 04 Januari 2021**.

Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Tugas Akhir
2. Fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa (KTM)
3. Fotocopy Kartu Rencana Studi (KRS)

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Sleman
28 Desember 2020
a.n. Dekan
Kepala Bagian Tata Usaha
Endah Susilandari, S.H., M.Si.
SIGNED

Valid ID:5fe95bb567cf7p



5fe95bb567cf7p

Diterbitkan melalui Sistem Informasi Surat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk membuktikan keaslian surat, silakan nindai QR-Code yang tertera dalam surat

1/1

Lampiran 13.Surat Izin Penelitian



IZIN PENELITIAN/ SKRIPSI/ OBSERVASI/ TESIS/ DISERTASI

Berdasarkan putusan CV. Genteng Mutiara Yogyakarta, hari Jumat tanggal 4 Desember 2020 yang salah satu sidangnya membahas pemberian izin penelitian/ praktetk kerja/ observasi, maka dengan ini kami memberikan izin kepada :

Nama terang : Ryant Abdillah D P
NIM : 13710049
Pekerjaan : Mahasiswa pada Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta

Pembimbing : Dr. Raden Rachmy Diana, S.Psi., M.A., Psi,

untuk melakukan observasi / penelitian/ pengumpulan data dalam rangka menyusun Skripsi

Judul : "PENGARUH SISTEM REWARD TERHADAP LOYALITAS PADA KARYAWAN GENTENG MUTIARA YOGYAKARTA"

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Menyerahkan tembusan surat ini kepada pejabat yang dituju.
2. Wajib menjaga tata tertib dan metaati peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan Genteng Mutiara Yogyakarta.
3. Izin tidak disalah gunakan untuk keperluan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Proses kerja Perusahaan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah.
4. Surat izin dapat diajukan kembali untuk mendapat perpanjangan bila di-perlukan.
5. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu bila ketentuan-ketentuan diatas tidak dipenuhi.

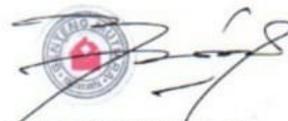
MASA BERLAKU : 4 Desember 2020 sampai dengan 4 Januari 2021.

Yogyakarta, 4 Desember 2020

TTD Pemegang Izin


Ryant Abdillah D.P.

Management Representative


CUNCUN SETIAWAN, SE

Lampiran 14.Surat Keterangan Penelitian



SURAT KETERANGAN

Nomor : 001.02/MR/GM/1/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **CUNCUN SETIAWAN, SE**
NIP : **MR-008.10.96**
Jabatan : **MANAGEMENT REPRESENTATIVE**
Nama Instansi : **GENTENG MUTIARA**

Menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Ryant Abdillah D P
NIM : 13710049
Pekerjaan : Mahasiswa pada **Prodi** Psikologi **Fakultas** Ilmu Sosial dan Humaniora **Universitas** Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Pembimbing : Dr. Raden Rachmy Diana, S.Psi., M.A., Psi,
Judul : **"PENGARUH SISTEM REWARD TERHADAP LOYALITAS PADA KARYAWAN GENTENG MUTIARA YOGYAKARTA"**

Yang bersangkutan diatas adalah benar-benar melakukan penelitian di perusahaan Genteng Mutiara dari tanggal 04 Desember 2020 sampai dengan tanggal 04 Januari 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana semestinya kepentingan dikampus Universitas Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sleman, 05 Januari 2021
Management Representative,



CUNCUN SETIAWAN, SE
NIP. MR-008.10.96

ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CURRICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

1. Nama Lengkap : Ryant Abdillah D P
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
3. Tempat, Tanggal Lahir : Ponorogo, 06 September 1994
4. Alamat Asal : Jl Raya Ponorogo Trenggalek,
Ponorogo, Jawa Timur
5. Alamat Tinggal : Jl Lampar no 5 Papringan,
Caturtungal, Sleman, Yogyakarta
6. Email : Arrayyant@gmail.com
7. No HP : 0853 1515 8686
0881 082 082 081



B. Latar Belakang Pendidikan Formal

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
TK	TK Dharma Wanita Sambit	1999-2000
SD	SD Negeri 1 Sambit	2000-2005
SD	SD Negeri 1 Tanjung	2005-2007
SMP	SMP Negeri 1 Losari	2007-2009
SMP	SMP Negeri 2 Sambit	2009-2010
SMA	SMA Negeri 1 Ponorogo	2010-2013
S1	UIN Sunan Kalijaga	2013-2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA