

**PENGARUH KUALITAS SDM , BEBAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI
KECAMATAN TARUMAJAYA KABUPATEN BEKASI**

SKRIPSI

Oleh

Putri Mutia

201910325280



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2024**

Daftar Gambar

Gambar 1. 1 Pra Survey Loyalitas Pegawai.....	3
Gambar 1. 2 Pra Survey Kualitas SDM.....	5
Gambar 1. 3 Pra Survey Beban Kerja.....	7
Gambar 1. 4 Pra Survey Komunukasi.....	9
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	43



LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)
Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas
Pegawai Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi

Nama Mahasiswa : Putri Mutia

Nomor Pokok Mahasiswa : 201910325280

Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Ujian Sidang : 19 Juli 2024

Jakarta, 31 Juli 2024

MENYETUJUI

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Ery Teguh Prasetyo SE,MM
NIDN : 0305037705



Fahmi Sahlan, S.Pd.I., M.IRKH
NIDN : 0307079303

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh kualitas SDM ,Beban kerja,
Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai
Kecamatan Tarumajaya
Nama Mahasiswa : Putri Mutia
Nomor Pokok : 201910325280
Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis
Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 19 Juli 2024

Jakarta, 31 Juli 2024

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Eri Bukhari,SE.MT
NIDN. 0309097005
Sekretaris Tim Penguji : Dr.Heni Rohaeni,S.Sos,M.Si.
NIDN. 0314068202
Penguji : Ery Teguh Prasetyo,SE,MM
NIDN. 0305037705



MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M
NIDN. 0327037601

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Prof. Dr. Istianingsih, S.E., M.S.Ak
NIDN. 0318107101

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

Skripsi yang berjudul pengaruh Kualitas Sdm, Beban kerja dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai Kecamatan Tarumajaya .

Ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang di tulis oleh orang terkecuali pengutipan sebagai referensi yang dimana sumbernya telah di tuliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian ari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Saya memberikan izin kepada perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 30 Juli 2024
Yang membuat pernyataan



Putri Mutia
201910325280

ABSTRAK

Putri Mutia. 201910325280. Pengaruh Kualitas SDM , Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai Di Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas SDM , Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai Di Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai di Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi sebanyak 53 responden. Penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM, Beban Kerja Dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai . Dengan pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,838 yang berarti 83,8%. Variabel Loyalitas Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kualitas SDM , Beban Kerja dan Komunikasi sedangkan sisanya sebesar berarti 16,2% dijelaskan oleh variabel lain. Secara parsial variabel Kualitas SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai dengan nilai $4.610 > 2.01063$ yaitu t-hitung lebih besar dari t-tabel. Secara parsial hasil variabel Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai dengan nilai $3.305 > 2.01063$ yaitu t-hitung lebih besar dari t-tabel. Secara parsial hasil variabel Komunikasi memiliki

pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai dengan nilai $8.430 > 2.01063$ yaitu t-hitung lebih besar dari t-tabel. Sedangkan berdasarkan hasil uji simultan yang didapatkan dari penelitian ini pada variable Kualitas SDM, Beban Kerja dan

Komunikasi telah diperoleh hasil nilai $36.055 > 3.18$ yaitu nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Beban Kerja, Komunikasi, Loyalitas Pegawai



ABSTRACT

Putri Mutia. 201910325280. *The Influence of HR Quality, Workload and Communication on Employee Loyalty in Tarumajaya District, Bekasi Regency.*

This research aims to determine the influence of human resource quality, workload and communication on employee loyalty in Tarumajaya District, Bekasi Regency. The objects of this research are employees in Tarumajaya District, Bekasi Regency. This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis using the SPSS version 22 application. The population in this research is employees of Tarumajaya District, Bekasi Regency, totaling 53 respondents. Research shows that HR Quality, Workload and Communication together have a positive and significant effect on Employee Loyalty. By testing the coefficient of determination, a value of 0.838 was obtained, which means 83.8%. The Employee Loyalty variable can be explained by the HR Quality, Workload and Communication variables while the remaining 16.2% is explained by other variables. Partially, the HR Quality variable has a significant influence on Employee Loyalty with a value of $4,610 > 2.01063$, namely the t-count is greater than the t-table. Partially, the results of the Workload variable have a significant influence on Employee Loyalty with a value of $3.305 > 2.01063$, namely the t-count is greater than the t-table. Partially, the results of the Communication variable have a significant influence on Employee Loyalty with a value of $8,430 > 2.01063$, namely the t-count is greater than the t-table. Meanwhile,

based on the simultaneous test results obtained from this research on the HR Quality, Workload and Communication variables, a value of $36,055 > 3.18$ was obtained, namely the calculated F value is greater than the F table.

Keywords: Quality of Human Resources, Workload, Communication, Employee Loyalty



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, hingga sampai saat ini penulis diberikan kesehatan, kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas SDM ,Beban Kerja Dan Loyalitas Pegawai di Kecamatan Tarumajaya”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil disusun dengan baik tanpa adanya bantuan dan bimbingan, serta saran dari semua pihak. Oleh karena itu dengan penuh keikhlasan penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Irjen Pol. (Purn) Dr. Drs. H. Bambang Karsono, S.H, M.M selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Ibu Prof. Dr. Istianingsih. S.E., M.S.Ak selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Dr. Dovina Navianti S.T., M.M selaku Kaprodi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Bapak Ery teguh prasetyo ,S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan memberikan arahan terkhusus pada penulisan skripsi ini.

5. Bapak Ery teguh prasetyo ,S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyetujui dan menerima skripsi penulis.

6. Bapak Fahmi Sahlan ,S.Pd.,I.,M.IRKH. selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyetujui dan menerima skripsi penulis.

7. Kepala Kecamatan dan Pegawai Kecamatan Tarumajaya yang telah membantu penulis untuk ngumpulkan informasi dan data penelitian.

8. Kedua orang tua saya tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan semangat serta dukungan selama pembuatan skripsi ini.

9. Alm Suami saya yang telah membantu,mensupport dan memperjuangkan saya sampai di titik sejauh ini perkuliahan saya

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, Juli 2024

Putri Mutia
201910325280

Daftar Isi

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
BAB 1	1
PENDAHULUN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Batasan Masalah.....	12
1.6 Sistematis Penelitian	13
BAB II.....	14
TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Loyalitas Pegawai	14
2.1.1 Pengertian Loyalitas Pegawai	14
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas	16
2.1.3 Indikator Loyalitas Kerja	16

2.2 Kualitas SDM.....	18
2.2.1 Pengertian Kualitas SDM.....	18
2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)	20
2.2.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).....	21
2.3 Beban Kerja.....	22
2.3.1 Pengertian Beban kerja	22
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	24
2.3.3 Indikator Beban kerja.....	26
2.4 Komunikasi	27
2.4.1 Pengertian komunikasi	27
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi	30
2.4.3 Indikator komunikasi	33
2.5 Penelitian Terdahulu.....	34
2.6 Kerangka pemikiran.....	42
2.7 Hipotesis penelitian.....	43
BAB III	43
METODOLOGI PENELITIAN.....	43
3.1 Jenis penelitian.....	43
3.2 Populasi.....	43
3.3 Sampel.....	47
3.4 Jenis Dan Sumber Data	47
3.5 Definisi Operasional Variabel dan skala Pengukurannya	48
3.6 Skala pengukuran.....	49
3.6.1 Wawancara	50

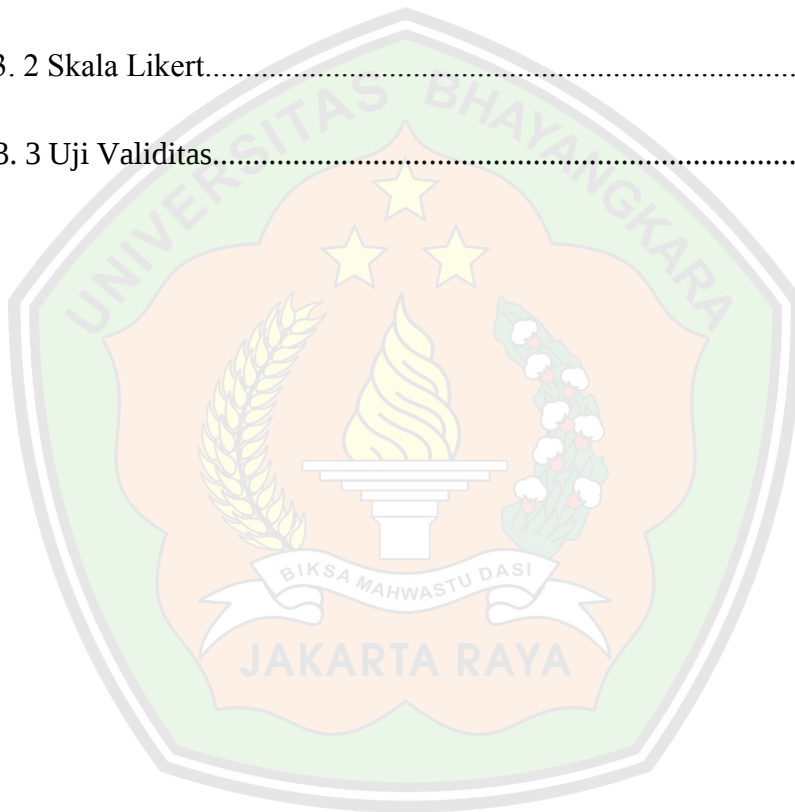
3.6.2 Kuesioner	50
3.7 Metode Analisis Data	51
3.7.1 Uji Validitas.....	51
3.8 Uji Asumsi Klasik	53
3.8.1 Uji Normalitas.....	53
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	53
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.8.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.9 Hipotesis.....	55
3.9.1 Uji t	55
3.9.2 Uji F	56
3.9.3 Koefisien Determinasi.....	57
BAB IV	58
PEMBAHASAN	58
4.1 Deskripsi Data.....	58
4.2 Karakteristik Responden	60
4.3 Uji Instrumen Penelitian	61
4.3.1 Uji Validitas.....	61
4.3.2 Uji Reliabilitas	63
4.4 Uji Asumsi Klasik	65
4.4.1 Uji Normalitas.....	65
4.4.2 Uji Multikolonearitas	66
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.4.4 Regresi Linear Berganda.....	68
4.5 Uji Hipotesis	69

4.5.1 Uji t	69
4.5.2 Uji F	71
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi	71
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	72
BAB V	76
PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Implikasi Manajerial	77
DAFTAR PUSTAKA	79



Daftar Tabel

Tabel 1. 1 lamanya bekerja terhadap pegawai kecamatan Tarumajaya.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3. 1 Operasionaliasi Variabel.....	48
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	50
Tabel 3. 3 Uji Validitas.....	49



Daftar Gambar

Gambar 1. 1 Pra Survey Loyalitas Pegawai.....	3
Gambar 1. 2 Pra Survey Kualitas SDM.....	5
Gambar 1. 3 Pra Survey Beban Kerja.....	7
Gambar 1. 4 Pra Survey Komunukasi.....	9
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	43



Daftar Tabel

Tabel 1. 1 lamanya bekerja terhadap pegawai kecamatan Tarumajaya.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu.....34

Tabel 3. 1 Operasionaliasi Variabel.....48

Tabel 3. 2 Skala Likert.....50

Tabel 3. 3 Uji Validitas.....49

