

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT FORISA NUSAPERSADA CABANG MADIUN)

Syndy Wulandari<sup>1</sup>Robby Sandhi Dessyarti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun

Syndywulandr@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun

vanrobby@yahoo.com

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of workload and incentives on employee loyalty (a case study at PT Forisa Nusapersada Madiun Branch). So the type of research used in this research is descriptive quantitative. The population and sample in this study were all employees of PT Forisa Nusapersada Madiun Branch, totaling 210 employees. While the data sources in this study consist of primary data in the form of questionnaires that have been filled out by respondents and secondary data taken through the media, libraries, books, literature. The data collection technique in this study was a questionnaire. The results of this study are partially the workload variable (X1) has a significant influence on employee loyalty at PT Forisa Nusapersada Madiun Branch (Y), so the first hypothesis is accepted. Partially the incentive variable (X2) has a significant effect on employee loyalty at PT Forisa Nusapersada Madiun Branch (Y), so the second hypothesis is accepted. Simultaneously, workload and incentives have a significant effect on employee loyalty at PT Forisa Nusapersada Madiun Branch, so the third hypothesis is accepted.*

*Keywords: employee loyalty, incentives, workload,*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pada PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun). Sehingga jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun yang berjumlah 210 karyawan. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang berupa hasil angket yang telah diisi oleh responden dan data sekunder yang diambil melalui media, pustaka, buku, literature. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun hasil penelitian ini yakni secara parsial variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun (Y), sehingga hipotesis pertama diterima. secara parsial variabel insentif (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun (Y), sehingga hipotesis kedua diterima. secara simultan variabel beban kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima.

**Kata kunci:** beban kerja, insentif terhadap, loyalitas karyawan

### PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia didalam organisasi perusahaan memiliki peranan sangat penting karena sumber daya manusia merupakan inti utama dalam kelancaran produksi. Wicaksono (2017) mengungkapkan karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang utama dalam menunjang kelancaran kegiatan perusahaan. Tujuan utama organisasi perusahaan didirikan untuk mencapai laba yang optimal, agar tujuan laba optimal dapat terealisasikan maka perlu pengelolaan semaksimal mungkin. Usaha untuk membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan dilakukan melalui pendekatan psikologis. Beberapa faktor psikologis pekerja yang diantaranya motivasi, kepuasan kerja, serta ketenangan dan kegairahan kerja. Pada akhirnya karyawan akan betah bekerja dan produktif bila tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi serta akan tercipta loyalitas dalam bekerja.

Siagian (2014) loyalitas merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Adapun indikator loyalitas dalam penelitian ini yaitu kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, dan integritas.

Menurut Moekijat (2013) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Adapun indikator beban kerja dalam penelitian ini yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan

Menurut Hasibuan (2017), Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif merupakan suatu faktor

pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

### **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

#### **Manajemen**

Manajemen ini juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi tersebut. Sehingga, ada orang yang merumuskan dan melaksanakan tindakan manajemen yang disebut dengan manajer (Sukarna, 2011). Menurut Hasibuan (2014) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan. Jadi, manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fungsi dasar manajemen menurut (Sukarna, 2011) dibagi menjadi empat, sebagai berikut: *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan/Penggerakan) , *Controlling* (Pengawasan). Menurut (Handoko 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

#### **Beban Kerja**

Menurut Moekijat (2013) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2001). Berikut adalah indikator dari beban kerja menurut Putra (2012) yakni: 1) target yang harus dicapai, 2) kondisi pekerjaan, 3) penggunaan waktu kerja, dan 4) standar pekerjaan

## **Insentif**

Insentif adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2013). Lebih lanjut Moeheriono (2014) menjelaskan bahwa insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Adapun indikator dari insentif menurut Siagian (2014) antara lain: 1) kinerja, 2) lama karyawan bekerja, 3) senioritas, 4) keadilan, dan 5) kelayakan.

## **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas mencerminkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan dimana tempatnya bekerja. Menurut Siagian (2014) loyalitas merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Nitisemito (2014) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi. Pendapat serupa juga dikatakan Syadam (2012) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2015) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Adapun indikator loyalitas karyawan menurut Siswanto (2017), antara lain: 1) taat pada peraturan, 2) tanggung jawab pada perusahaan, 3) kemauan untuk bekerja sama, 4) rasa memiliki, 5) hubungan antar pribadi.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun yang berjumlah 210 karyawan. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun yaitu sebanyak 210 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh. Sumber data dalam penelitian ini berupa hasil angket yang telah diisi oleh responden yang berkaitan dengan pengaruh beban

kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pada PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun). Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni statistic deskriptif, uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### HASIL PENELITIAN

##### Hasil Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Diketahui semua pengujian terhadap soal pada variabel X1 yaitu variabel beban kerja menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 8 soal angket adalah valid.
2. Diketahui diketahui bahwa semua pengujian terhadap soal variabel X2 yaitu variabel insentif menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 10 soal angket adalah valid.
3. Diketahui semua pengujian terhadap soal variabel Y yaitu variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa seluruh data yaitu sebanyak 8 soal adalah valid.

##### Uji Reliabilitas

1. Suatu instrumen atau angket dari variabel beban kerja (X1) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* variabel beban kerja sebesar  $0,760 > 0,70$  yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.
2. Suatu instrumen atau angket dari variabel insentif (X2) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* variabel insentif sebesar  $0,749 > 0,70$  yang termasuk dalam kategori tinggi.
3. Suatu instrumen atau angket dari variabel loyalitas karyawan (Y) terbukti reliabel, dikarenakan nilai *cronbach alpha* variabel loyalitas karyawan sebesar  $0,774 > 0,70$  yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui dari ketiga variabel yang meliputi beban kerja, insentif, dan loyalitas karyawan memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05* sehingga ketiga variabel berdistribusi normal. Berikut hasil uji uji normalitas:

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Beban Kerja	Insentif	Loyalitas Karyawan
N		210	210	210
Normal	Mean	33,2095	41,0048	33,0238
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2,95159	3,86556	3,03321
Most Extreme Differences	Absolute	,111	,106	,114
	Positive	,104	,009	,080
	Negative	-,111	-,106	-,114
Test Statistic		,111	,106	,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 <sup>c</sup>	,110 <sup>c</sup>	,069 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

##### Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil analisis multikolinieritas menunjukkan bahwa dari kedua variabel yaitu beban kerja dan insentif memiliki hasil *Tolerance Value* (TV) > 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dari kedua variabel tersebut. Berikut tabel hasil uji multikolinieritas:

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	,675	1,481
Insentif	,675	1,481

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil analisis heterokedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi ke 2 variabel independen yaitu beban kerja dan insentif memiliki nilai absolut residualnya lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut tabel hasil uji heterokedastisitas:

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,071	1,017		1,053	,087
Beban Kerja	,034	,034	,109	,989	,101
Insentif	,033	,026	,214	1,288	,079

a. Dependent Variable: RES ABS\_

### Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil dari uji autokorelasi, nilai Durbin Watson (DW) adalah 1,975, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 210 dan jumlah variabel independen 2, sehingga nilai DU sebesar 1,693 (Sumber nilai DU ada di Durbin Watson). Jadi nilai DW 1,975 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,693 dan kurang dari (4-du)  $4 - 1,693 = 2,307$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat outokorelasi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil penelitian regresi linier berganda yakni sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 4,425. Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 4,425. Hal ini menunjukkan apabila variabel beban kerja, insentif, dan  $e_i$  (variabel lain yang tidak diteliti) bernilai konstan (0), maka loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun sebesar 4,425.
2. Nilai koefisien  $b_1 = 0,310$ , berarti bahwa apabila nilai variabel beban kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun akan mengalami peningkatan sebesar 0,310 point.
3. Nilai koefisien  $b_2 = 0,708$ , berarti bahwa apabila nilai variabel insentif ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,708 point.

### Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil koefisien determinasi tabel diketahui hasil SPSS 25.0 *for windows*, dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  mendekati 1 yaitu 0,848, berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel beban kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun sebesar 84,8%. Sedangkan sisanya yaitu 15,2% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: gaji, *reward*, gaya kepemimpinan, dan lain-lain

### Uji T:

Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari variabel beban kerja ( $X_1$ ) variabel dan insentif ( $X_2$ ). Sedangkan variabel dependen yaitu variabel loyalitas karyawan (Y) dengan hasil uji t pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,425	1,017		4,351	,000
	Beban Kerja	,319	,034	,310	9,429	,000
	Insentif	,556	,026	,708	21,511	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Pada variabel beban kerja ( $X_1$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,429 > 1,984$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ ,
2. Pada variabel insentif ( $X_2$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $21,511 > 1,984$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa: 1)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel beban kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun (Y) dan 2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya adalah secara parsial variabel insentif ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun (Y).

### Uji F

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebagai berikut:

Tabel 4.24 Hasil Analisis Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1631,524	2	815,762	179,572	,000 <sup>b</sup>
	Residual	291,357	207	1,408		
	Total	1922,881	209			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya  $F_{hitung} = 179,572 > F_{tabel} = 2,696$  dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun

## PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yaitu 1) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pada PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun), 2) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pada PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun), 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan (studi kasus pada PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun) yang dijabarkan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun)

Secara parsial variabel beban kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun ( $Y$ ), sehingga hipotesis pertama diterima. Beban kerja karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun tergolong baik dan efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan

Hal ini dapat dibuktikan dengan karyawan yang bersemangat dan tertantang dalam menyelesaikan segala beban kerja yang diberikan perusahaan. Selain itu, Standar pekerjaan yang ditetapkan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun sesuai dengan kemampuan karyawan dan beban kerja pada PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Walaupun ada dari beberapa karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun yang mengalami penurunan loyalitas ketika beban kerja yang diberikan perusahaan meningkat.

### 2. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun)

Secara parsial variabel insentif ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun ( $Y$ ), sehingga hipotesis kedua diterima. Insentif yang diberikan oleh PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun sudah sesuai, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian pada indikator insentif menunjukkan Sebagian besar karyawan setuju yang berarti karyawan mengakui bahwa loyalitas terhadap perusahaan karena insentif yang sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan akan memberikan tambahan gaji kepada karyawan yang telah mampu memenuhi target yang telah ditetapkan.

### 3. Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun)

Secara simultan variabel beban kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang



Madiun cukup baik. Hal ini sesuai dengan hasil analisis hasil angket yang menjelaskan bahwa sebagian responden menjawab bahwa mereka selalu mematuhi peraturan dalam bekerja dan seluruh karyawan diharuskan bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Sebagian reponden juga berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan sendiri dan ketika responden mengalami kesalahan, mereka siap untuk bertanggung jawab. Selain itu, sebagian responden siap berkontribusi pada semua pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dan selalu dengan senang hati menyalurkan segala ide, gagasan, dan tenaga ketika bekerja serta selalu bekerja dengan jujur selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan kondisi sebenarnya.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitain yang telah dilakukan ditemukan kesimpulan sebagai berikut: 1) terdapat pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun, sehingga hipotesis pertama diterima, 2) terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun, sehingga hipotesis kedua diterima dan 3) terdapat pengaruh beban kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun, sehingga hipotesis ketiga diterima.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain: hendaknya PT Forisa selalu memberikan insentif secara tepat waktu dan sesuai dengan kinerja karyawan dan hendaknya karyawan bekerja secara bersungguh-sungguh serta selalu mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh pihak PT Forisa Nusapersada Cabang Madiun

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gorda, I Gusti Ngurah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Ketiga*. Denpasar : Astabrata Bali.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF
- Moehersono. (2014) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Press, Jakarta,
- Moekijat (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Munandar, (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press (UI).
- Nitisemito, (2014), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- Saydam. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan. Mikro)*. Jakarta: Djambatan.

Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.  
Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara  
Sukarna. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.