

TESIS

**PENGARUH *HR PRACTICES* TERHADAP *JOB LOYALTY*
MELALUI *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* DAN *JOB*
SATISFACTION KARYAWAN PT. X**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik
guna memperoleh gelar Magister Manajemen

Oleh :

NAMA : RINTANI DYAN PANGASTUTI

NPM : 02619180010



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA HARAPAN KAMPUS SURABAYA
2020**



UNIVERSITAS PELITA HARAPAN KAMPUS SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

IDENTITAS TIM PENGUJI

Judul : Pengaruh *HR Practices* terhadap *Job Loyalty* melalui
Psychological Empowerment dan *Job Satisfaction* di
PT. X

Nama Mahasiswa : RINTANI DYAN PANGASTUTI

NPM : 02619180010

Program Studi : Magister Manajemen

TIM PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dr. Oliandes Sondakh S.E., M.M.

Pembimbing 2 : Hananiel M. Gunawan, BA., MBA.

TIM PENGUJI

Ketua Tim Penguji : Dr. Oliandes Sondakh, S.E., M.M.

Sekretaris : Dr. Amelia, S.E., M.M.

Anggota : William Santoso, S.E., M.Ak.



UNIVERSITAS PELITA HARAPAN KAMPUS SURABAYA
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Saya mahasiswa Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Harapan Kampus Surabaya,

Nama Mahasiswa : Rintani Dyan Pangastuti
Nomor Pokok Mahasiswa : 02619180010
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa karya tugas akhir yang saya buat dengan judul **“PENGARUH HR PRACTICES TERHADAP JOB LOYALTY MELALUI PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT DAN JOB SATISFACTION DI PT. X”** adalah:

- 1) Dibuat dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan dan buku – buku serta jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya
- 2) Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapat gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya
- 3) Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini batal.

Surabaya, 8 Januari 2020
Yang membuat pernyataan



(Rintani Dyan Pangastuti)



**UNIVERSITAS PELITA HARAPAN KAMPUS SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR

**"PENGARUH *HR PRACTICES* TERHADAP *JOB LOYALTY* MELALUI
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT DAN *JOB SATISFACTION* DI PT.
X"**

Oleh:

**Nama : RINTANI DYAN PANGASTUTI
NPM : 02611980010
Program Studi : Magister Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam ujian komprehensif guna mendapatkan gelar Sarjana Strata Dua Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pelita Harapan Kampus Surabaya

Surabaya, 8 Januari 2020

Menyetujui:

Pembimbing Utama

Dr. Oliandes Sondakh S.E., M.M

Co- Pembimbing

Hanani M. Gunawan, BA., MBA

**Ketua Program Studi Magister
Manajemen,**

Dr. Amelia, S.E., M.M.

Executive Director,

Dr. Ronald, S.T., M.M.



**UNIVERSITAS PELITA HARAPAN KAMPUS SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR

Pada Rabu, 08 Januari 2020 telah diselenggarakan ujian komprehensif untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna mencapai gelar Strata Dua, Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pelita Harapan Kampus Surabaya atas nama:

Nama : Rintani Dyan Pangastuti

NPM : 02619180010

Program Studi : Magister Manajemen

termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul "**PENGARUH *HR PRACTICES* TERHADAP *JOB LOYALTY* MELALUI *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* DAN *JOB SATISFACTION* DI PT. X**" oleh tim pengujian yang terdiri dari:

Dewan Penguji	Status	Tanda tangan
Dr. Oliandes Sondakh, S.E., M.M.	sebagai Ketua Penguji, Pembimbing	
Dr. Amelia, S.E., M.M.	sebagai penguji	
Wiliam Santoso, S.E., M.Ak.	sebagai penguji	

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yesus yang terus memberikan hikmat dan kesehatan yang luar biasa dalam menyelesaikan tugas akhir persyaratan akademik guna mengejar gelar studi yaitu Strata Dua Magister Manajemen di Universitas Pelita Harapan Surabaya ini.

Penulis meyakini bahwa pengungkapan, penyajian, maupun penggunaan kata-kata dan bahasa pada penelitian ini dirasa masih sangat jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan penelitian tugas akhir ini.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang begitu besar kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung atas terselesaikannya penelitian ini hingga akhir. Ucapan terima kasih ini khususnya ditujukan kepada:

1. Keluarga saya, Bapak, Mama, Kakak, yang terus memberikan doanya serta memberikan semangat serta dorongan agar cepat menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Dr. Ronald, S.T., M.M selaku Direktur Universitas Pelita Harapan Kampus Surabaya yang telah banyak membantu penulis selama proses pembelajaran di UPH kampus Surabaya hingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini.
3. Ibu Dr. Oliandes Sondakh S.E., M.M., selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan segala waktunya, tenaga, serta memberikan dorongan yang begitu besar dari awal hingga penelitian ini bisa di selesaikan dengan baik.
4. Bapak Hananiel M. Gunawan, BA., MBA., selaku dosen pembimbing kedua yang telah membantu dan memberikan saran-saran serta perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Ibu Dr. Amelia S.E., RFP-I., M.M., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen serta dosen penguji pertama yang turut serta dalam

memberikan masukan dan arahan kepada penulis untuk penyelesaian penelitian ini.

6. Bapak William Santoso, S.E., M.Ak, selaku dosen penguji.
7. Adrian Prawono yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian di perusahaannya.
8. Bapak & Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen yang telah mendidik selama kurang lebih 1 tahun ini dan juga memberikan semangat serta dorongan untuk segera menyelesaikan penelitian ini.
9. Ibu Vierly Ananta Upa, S.E., MSA., Ak., CA. yang telah memberikan dukungan selama saya kuliah.
10. Teman-teman seperjuangan MM 2018 yang terus menemani dan saling support untuk menjalankan kuliah ini hingga mengerjakan tugas akhir ini.
11. Group GEJE yang selalu berdoa buat saya dan mendengarkan semua curhatan tentang kuliah, yang katanya ikut lelah meski tidak ikut kuliah.
12. Geng RT Newyork (Widya, Cilla, Putri, Lelyta, Julius, Silvi, Dinda, Chrispi) yang selalu memberikan semangat.
13. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan penelitian ini.
14. Suami saya Yohanes Setiawan, untuk semua dukungan, perhatian, kasih sayang yang melimpah selama ini.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Tuhan Yesus membalas semua kebaikan dan dukungan dari Bapak, Ibu, Saudara, dan teman-teman sekaligus. Semoga penelitian ini bisa bermanfaat terutama bagi diri pribadi penulis serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan topik yang sama. Segala kritik dan saran atas penelitian ini tentunya akan sangat bermanfaat untuk penyempurnaan selanjutnya.

Surabaya, 8 Januari 2020

Rintani Dyan Pangastuti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
IDENTITAS TIM PENGUJI.....	ii
PENYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	iii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR	iv
PERSETUJUAN DOSEN PENGUJI TUGAS AKHIR	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah.....	10
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Tujuan Penelitian	11
1.4.2 Manfaat Penelitian	11
1.4.2.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2.2 Manfaat Praktis	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 <i>Job Loyalty</i>	14
2.1.2 <i>Job Satisfaction</i>	15
2.1.3 <i>Psychological Empowerment</i>	16
2.1.3.1 <i>Job Competence</i>	17

2.1.3.2	<i>Job Autonomy</i>	18
2.1.3.3	<i>Job Impact</i>	19
2.1.4	<i>HR Practices</i>	20
2.1.4.1	<i>Training</i>	21
2.1.4.2	<i>Reward</i>	22
2.2	Penelitian Terdahulu.....	23
2.3	Pengembangan Hipotesis.....	25
2.3.1	Pengaruh <i>Training</i> terhadap <i>Job Competence</i>	25
2.3.2	Pengaruh <i>Training</i> terhadap <i>Job Autonomy</i>	26
2.3.3	Pengaruh <i>Training</i> terhadap <i>Job Impact</i>	26
2.3.4	Pengaruh <i>Reward</i> terhadap <i>Job Competence</i>	27
2.3.5	Pengaruh <i>Reward</i> terhadap <i>Job Autonomy</i>	27
2.3.6	Pengaruh <i>Reward</i> terhadap <i>Job Impact</i>	28
2.3.7	Pengaruh <i>Job Competence</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	28
2.3.8	Pengaruh <i>Job Autonomy</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	29
2.3.9	Pengaruh <i>Job Impact</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	29
2.3.10	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Job Loyalty</i>	30
2.4	Model Penelitian	30
2.5	Bagan Alur Berpikir	31
 BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Populasi dan Sampel	34
3.2.1	Populasi.....	34
3.2.2	Sampel.....	34
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	36
3.4.1	Definisi Operasional	36
3.4.2	Pengukuran Variabel.....	38
3.5	Metode Analisa Data	39
3.5.1	Pengujian Hipotesis	39
3.5.1.1	Uji Validitas.....	40

3.5.1.2 Uji Reliabilitas	40
3.5.1.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.5.1.4 Analisis Regresi Linier Sederhana	43
3.5.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.5.1.6 Koefisien Korelasi.....	44
3.5.1.7 Koefisien Determinasi	44
3.5.1.7 Pengujian Hipotesis.....	45

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum PT. Tenon Indonesia	46
4.2	Analisis Data.....	46
4.2.1	Statistik Deskriptif	46
4.2.1.1	Analisis Statistik Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Job Loyalty</i>	48
4.2.1.2	Analisis Statistik Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Job Satisfaction</i>	49
4.2.1.3	Analisis Statistik Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Job Competence</i>	51
4.2.1.4	Analisis Statistik Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Job Autonomy</i>	52
4.2.1.5	Analisis Statistik Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Job Impact</i>	54
4.2.1.6	Analisis Statistik Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Training</i>	56
4.2.1.7	Analisis Statistik Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Reward</i>	57
4.2.2	Hasil Pengujian Kualitas Data.....	58
4.2.2.1	Uji Validitas	58
4.2.2.2	Uji Reliabilitas	59
4.2.2.3	Uji Asumsi Klasik Regresi Normalitas	60
4.2.2.4	Uji Asumsi Klasik Regresi Heterokedastisitas	63
4.2.2.5	Uji Asumsi Klasik Regresi Linearitas	66

4.2.2.5 Uji Asumsi Klasik Regresi Multikolinearitas	67
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.2.3.1 Analisis Regresi Berganda Pengaruh <i>Training</i> , <i>Reward</i> terhadap <i>Job Competence</i>	67
4.2.3.2 Analisis Regresi Berganda Pengaruh <i>Training</i> , <i>Reward</i> terhadap <i>Job Autonomy</i>	69
4.2.3.3 Analisis Regresi Berganda Pengaruh <i>Training</i> , <i>Reward</i> terhadap <i>Job Impact</i>	70
4.2.3.4 Analisis Regresi Berganda Pengaruh <i>Job Competence</i> , <i>Job</i> <i>Autonomy</i> , <i>Job Impact</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	72
4.2.4 Analisis Regresi Linear	73
4.2.4.1 Analisis Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Job Loyalty</i>	73
4.3 Pengujian Hipotesis	75
4.3.1 Pengujian Hipotesis 1 (H1)	75
4.3.2 Pengujian Hipotesis 2 (H2)	75
4.3.3 Pengujian Hipotesis 3 (H3)	76
4.3.4 Pengujian Hipotesis 4 (H4)	76
4.3.5 Pengujian Hipotesis 5 (H5)	77
4.3.6 Pengujian Hipotesis 6 (H6)	77
4.3.7 Pengujian Hipotesis 7 (H7)	78
4.3.8 Pengujian Hipotesis 8 (H8)	78
4.3.9 Pengujian Hipotesis 9 (H9)	79
4.3.10 Pengujian Hipotesis 10 (H10)	79
4.4 Pembahasan.....	80

BAB V KESIMPULAN

5.1 Simpulan	105
5.1.1 Simpulan Atas Hipotesis.....	105
5.1.1.1 Pengaruh <i>Training</i> terhadap <i>Job Competence</i>	105
5.1.1.2 Pengaruh <i>Training</i> terhadap <i>Job Autonomy</i>	106
5.1.1.3 Pengaruh <i>Training</i> terhadap <i>Job Impact</i>	107
5.1.1.4 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap <i>Job Competence</i>	108

5.1.1.5 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap <i>Job Autonomy</i>	109
5.1.1.6 Pengaruh <i>Reward</i> terhadap <i>Job Impact</i>	110
5.1.1.7 Pengaruh <i>Job Competence</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	111
5.1.1.8 Pengaruh <i>Job Autonomy</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	111
5.1.1.9 Pengaruh <i>Job Impact</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	112
5.1.1.10 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Job Loyalty</i>	113
5.1.2 Simpulan Atas Masalah Penelitian	114
5.2 Implikasi	114
5.2.1 Implikasi Teoritis.....	114
5.2.2 Implikasi Manajerial	117
5.3 Rekomendasi	128
DAFTAR PUSTAKA	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Prosentase GDP	1
Gambar 1.2	Alokasi Belanja Infrastruktur Pemerintah.....	2
Gambar 1.3	Jumlah Perusahaan Konstruksi menurut Kualifikasi Usaha	3
Gambar 1.4	Gambaran Job Loyalty	5
Gambar 1.5	Gambaran Job Satisfaction.....	6
Gambar 1.6	Suasana Rapat Bersama Karyawan	8
Gambar 2.1	Model Penelitian.....	30
Gambar 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	47
Gambar 4.2	Karakteristik Usia Responden	47
Gambar 4.3	Pplot Uji Normalitas TR, RW*JC	60
Gambar 4.4	Pplot Uji Normalitas TR, RW*JA	61
Gambar 4.5	Pplot Uji Normalitas TR, RW*JI	61
Gambar 4.6	Pplot Uji Normalitas JC, JA, JI*JS.....	62
Gambar 4.7	Pplot Uji Normalitas JS*JL.....	62
Gambar 4.8	Scatter Plot Uji Heterokedastisitas TR, RW*JC	63
Gambar 4.9	Scatter Plot Uji Heterokedastisitas TR, RW*JA	64
Gambar 4.10	Scatter Plot Uji Heterokedastisitas TR, RW*JI.....	64
Gambar 4.11	Scatter Plot Uji Heterokedastisitas JC, JA, JI*JS	65
Gambar 4.12	Scatter Plot Uji Heterokedastisitas JS*JL	65
Gambar 4.13	Hasil Model Keseluruhan.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Masa Kerja Karyawan PT. X.....	5
Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan.....	34
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan berdasarkan Jabatan PT. X.....	34
Tabel 3.3 Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden.....	47
Tabel 4.3 Deskripsi Mean Rating Index	48
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel <i>Job Loyalty</i>	48
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel <i>Job Satisfaction</i>	50
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel <i>Job Competence</i>	51
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel <i>Job Autonomy</i>	52
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel <i>Job Impact</i>	54
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel <i>Training</i>	56
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden terhadap Pernyataan Variabel <i>Reward</i>	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi Normalitas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.17 Regresi Berganda Pengaruh <i>Training</i> (TR), <i>Reward</i> (RW) terhadap <i>Job Competence</i> (JC)	67

Tabel 4.18 Regresi Berganda Pengaruh <i>Training</i> (TR), <i>Reward</i> (RW) terhadap <i>Job Autonomy</i> (JA)	69
Tabel 4.19 Regresi Berganda Pengaruh <i>Training</i> (TR), <i>Reward</i> (RW) terhadap <i>Job Impact</i> (JI)	70
Tabel 4.20 Regresi Berganda Pengaruh <i>Job Competence</i> (JC), <i>Job Autonomy</i> (JA), <i>Job Impact</i> (JI) terhadap <i>Job Satisfaction</i> (JS)	72
Tabel 4.21 Regresi Linear Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> (JS) terhadap <i>Job Loyalty</i> (JL)	73
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Hipotesis	75
Tabel 4.23 Indikator yang membentuk <i>Training</i>	90
Tabel 4.24 Indikator yang membentuk <i>Reward</i>	92
Tabel 4.25 Indikator yang membentuk <i>Job Competence</i>	94
Tabel 4.26 Indikator yang membentuk <i>Job Autonomy</i>	96
Tabel 4.27 Indikator yang membentuk <i>Job Impact</i>	98
Tabel 4.28 Indikator yang membentuk <i>Job Satisfaction</i>	100
Tabel 4.29 Indikator yang membentuk <i>Job Loyalty</i>	102
Tabel 5.1 Implikasi Teori	115
Tabel 5.2 Implikasi Manajerial	127

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A KUISIONER.....	A-1
LAMPIRAN B TABULASI DATA.....	B-1
LAMPIRAN C TABULASI FREKUENSI, MEAN, STANDAR DEVIASI....	C-1
LAMPIRAN D UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	D-1
LAMPIRAN E UJI ASUMSI KLASIK.....	E-1
LAMPIRAN F UJI ANALISA LINIER REGRESI	D-1