

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perilaku kerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja dari setiap individu berbeda satu dengan yang lainnya. Menurut Robins kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.<sup>1</sup> Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan yang dikaitkan dengan karyawan, hal tersebut merupakan sikap umum yang dimiliki oleh setiap karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbilan yang akan mereka terima setelah melakukan sebuah pekerjaan.

Moh. As'ad menjelaskan bahwa, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah finansial, yang berkenaan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan serta fasilitas yang diberikan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Robbins, S. P. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Kedelapan.* (Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: PT. Prenlindo. 2003), 30.

<sup>2</sup> As.ad, Mohammad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Cetakan Kedelapan,* (Penerbit Liberty: Yogyakarta, 2003), 105.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.<sup>3</sup> Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Nitisemito loyalitas memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, dengan mengorbankan kepentingan pribadinya untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut.<sup>4</sup> Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Bagi seorang karyawan, motivasi kerja mereka bukan hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Seperti yang di jelaskan oleh Moh. As'ad bahwa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah aspek finansial, aspek sosial, aspek fisik dan aspek psikologis. Kepuasan dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab dalam bekerja juga akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.<sup>5</sup> Mereka akan merasa loyal ketika kepuasan kerja yang diperoleh tercukupi, salah satu diantaranya pada aspek finansial. Kepuasan kerja pada aspek finansial ini terdiri dari berbagai macam kompensasi langsung berupa gaji dan tidak langsung berupa tunjangan, jaminan sosial, fasilitas dan promosi. Kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap karyawan, semangat kerja yang

---

<sup>3</sup> Martoyo, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (BPFE: Yogyakarta, 2000). 142.

<sup>4</sup> Nitisemito, S. Alex. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ghalia Indonesia, Jakarta Timur, 2000). 167.

<sup>5</sup> As.ad, Mohammad, *Seri Ilmu Sumber...*, 105.

tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan juga dipengaruhi besarnya kompensasi yang diberi.<sup>6</sup>

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Hasibuan mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.<sup>7</sup> Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Peneliti melakukan penelitian di suatu lembaga pendidikan yang berbeda dengan lingkungan industri atau organisasi, yaitu di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul Kota Kediri. Madrasah Ibtidaiyah tersebut merupakan salah satu dari dua Madrasah Ibtidaiyah dengan status Negeri di Kota Kediri juga merupakan madrasah yang cukup besar. Berbeda dengan perusahaan, lembaga pendidikan cenderung akan mempertahankan karyawannya, bukan hanya itu karyawan yang memiliki status PNS tidak akan bisa diberhentikan secara paksa juga penempatan kerja yang diberikan tidak bisa dipindahkan begitu saja.

---

<sup>6</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. (Rajagrafindo: Depok, 2012). 268.

<sup>7</sup> Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2004), 133.

Lembaga pendidikan tertentu ada yang mengkategorikan status karyawan seperti yang terdapat di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul, diantara status tersebut adalah PNS dan Non PNS. Karyawan Non PNS merasa pendapatan yang mereka peroleh sangat kurang, dikarenakan gaji yang mereka peroleh jauh dibawah UMR daerah, sehingga tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun dengan keterbatasannya finansial yang diberikan terdapat diantara mereka yang menunjukkan perilaku loyal terhadap lembaga namun juga ada yang menampakkan perilaku non loyal.<sup>8</sup>

Begitu juga dengan karyawan PNS dalam Madrasah tersebut, mereka merasa cukup puas dengan apa yang diberikan oleh lembaga mengenai aspek finansial. Diketahui juga, bahwa terdapat karyawan PNS yang hanya merasa cukup dengan pendapatan yang mereka peroleh namun belum merasa puas, hal ini diungkapkan ketika peneliti menanyakan kepada guru kelas 1 di madrasah tersebut mengenai gaji yang diperoleh. Beliau juga memaparkan tentang karyawan yang memiliki usaha lain untuk menambah penghasilan diluar penghasilan dari lembaga yaitu sebanyak 19 orang diantaranya 11 orang karyawan PNS dan 8 orang karyawan Non PNS. Serta terdapat karyawan yang menginginkan kenaikan gaji dikarenakan kebutuhan yang semakin hari semakin bertambah juga keadaan yang sering berubah-ubah sesuai dengan perkembangan dan kemajuan ekonomi,

---

<sup>8</sup> Wawancara di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul Kota Kediri, 10 Mei 2016.

hal tersebut sulit terjadi dikarenakan gaji yang telah ditetapkan oleh pemerintah.<sup>9</sup>

Perilaku non loyal juga terkadang nampak pada karyawan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul, seperti halnya menyalahgunakan fasilitas yang ada ketika jam kerja, tidak patuh terhadap peraturan yang diberikan dalam lembaga, lepas dari tanggung jawab yang diberikan oleh lembaga. Terdapat juga yang melempar tugas atau tanggungjawabnya ke karyawan lain sehingga membebankan tugas tersebut pada karyawan lain, dan tindakan indisipliner yang lain seperti ketepatan waktu yang belum bisa dijalankan. Hal tersebut yang mendasari peneliti ini mengenai loyalitas kerja yang terdapat pada karyawan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul.<sup>10</sup>

Sebagai seorang aparatur negara pendapatan seorang karyawan PNS dan karyawan Non PNS sudah ditentukan dan disesuaikan oleh lembaga dan dinas terkait, sesuai dengan keadaan ekonomi daerah masing-masing. Mengakibatkan banyak dari mereka yang merasa belum merasa puas dan melakukan usaha sampingan sebagai biaya tambahan, serta menunjukkan perilaku non loyal dengan tidak mematuhi ketaatan yang diberikan.

Menurut Moheriono, PNS sebagai aparatur negara masih memiliki kinerja yang rendah, didasarkan pada kompetensi dan produktivitas yang masih rendah dan perilaku yang kurang *professional*. PNS sering mencari alasan atas kinerjanya yang buruk, absensi dan praktik-praktik korupsi

---

<sup>9</sup> Wawancara di Madrasah Ibtidaiyah Negeri., 10 Mei 2016.

<sup>10</sup> Observasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul Kota Kediri, 10 Mei 2016

dengan menyatakan bahwa mereka tidak dibayar dengan cukup. Hal tersebut diperkuat dengan kajian tentang sistem gaji yang tidak mempertimbangkan kebutuhan hidup layak dan prestasi kerja. PNS dengan kedudukan struktural yang sama, mempunyai golongan, masa kerja dan ruangan pangkat yang sama, produktif atau tidak produktif dipastikan memiliki gaji yang sama.<sup>11</sup>

Permasalahan yang dialami oleh karyawan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul baik PNS maupun Non PNS adalah kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja, sehingga standar kepuasan pada aspek finansial yang ada akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Ada guru dan karyawan MIN Bandar Kidul yang merasa sudah cukup puas, dan ada yang merasa belum cukup puas. Pada dasarnya kepuasan pada aspek finansial merupakan sumber pendapatan yang nantinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup di lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga mereka. Terdapat kemungkinan kepuasan pada aspek finansial diberikan secara adil dan layak maka karyawan akan termotivasi dan lebih loyal untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi atau lembaga dan menjalankan visi-misi lembaga dengan penuh harapan. Kepuasan kerja yang diperoleh apakah dapat mempengaruhi loyalitas seorang karyawan MIN Bandar Kidul, dikarenakan ada karyawan yang merasa tidak puas dengan finansial yang diperoleh.

---

<sup>11</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.*, 229.

Berdasarkan informasi yang telah diberikan juga pengamatan yang telah dilakukan, permasalahan yang terjadi di Madrasah tersebut mengenai kepuasan dalam segi finansial yang belum merata serta loyalitas yang belum tampak pada semua karyawan. Hal tersebut membuat penelitian ini dilakukan dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja Pada Aspek Finansial Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul Kota Kediri”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa jauh kepuasan kerja pada aspek finansial di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul Kota Kediri?
2. Seberapa jauh loyalitas kerja karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul Kota Kediri?
3. Adakah hubungan antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul Kota Kediri?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada aspek finansial karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul Kota Kediri.

2. Untuk mengetahui tingkat loyalitas kerja karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul Kota Kediri.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap kajian yang sedang berkembang di masyarakat dengan kondisi sosial dan budaya yang berlaku di masa sekarang. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan pada bidang keilmuan psikologi khususnya psikologi organisasi yang sedang berkembang.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi Pemerintah, Penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan pemerintah dalam upaya peningkatan kerja di sektor lembaga pendidikan.
- b. Bagi Lembaga, Penelitian ini yang mungkin berguna untuk mengembangkan lembaga terkait dengan loyalitas dan kepuasan finansial karyawan.
- c. Bagi peneliti lain, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya yang lebih lengkap. Juga mampu untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penelitian yang sama.

## **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empirik. Hipotesis merupakan kendali bagi peneliti agar arah penelitian yang dilakukan selalu terarah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho : Tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul Kota Kediri.

Ha : Terdapat hubungan antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul Kota Kediri.

## **F. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian adalah anggapan-anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan suatu penelitian.<sup>12</sup> Kepuasan kerja pada aspek finansial dan Loyalitas kerja karyawan Honorer dan PNS Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul Kota Kediri dapat diukur dengan skala. Asumsi atau tanggapan dasar dalam penelitian ini adalah:

1. Semakin tinggi kepuasan kerja pada aspek finansial maka semakin tinggi loyalitas karyawan MIN Bandar Kidul Kota Kediri.

---

<sup>12</sup> STAIN Kediri, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Kediri: STAIN Pres, 2011), 71.

2. Semakin rendah kepuasan kerja pada aspek finansial maka semakin rendah loyalitas karyawan MIN Bandar Kidul Kota Kediri.

### **G. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah dapat berbentuk definisi operasional variabel yang akan diteliti.<sup>13</sup> Definisi operasional yaitu konsep teoritik dalam suatu penelitian yang harus diterjemahkan dalam bentuk operasionalnya dengan tujuan untuk mempermudah usaha pengukuran dan proses pengumpulan data. Definisi operasional masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pada aspek finansial

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas seorang individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Diantara aspek tersebut adalah kepuasan finansial, merupakan faktor kepuasan kerja yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya kompensasi gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2. Loyalitas kerja

Loyalitas kerja adalah kesetiaan yang merupakan kualitas individu sehingga menyebabkan seseorang memberikan dukungan

---

<sup>13</sup> STAIN Kediri, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah.*, 71.

dan pembelaan pada sesuatu pekerjaan maupun lembaga dimana tempat individu tersebut bekerja.

## H. Telaah Pustaka

1. Asri Ciptaningrum dengan judul “kepuasan kerja pada Staf di perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU) tahun 2009” Skripsi kesehatan masyarakat.<sup>14</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada staf di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara tahun 2009 berdasarkan: 1. faktor psikologi (minat dan ketentraman). 2. faktir sosial (hubungan dengan sesama staf dan hubungan dengan atasan). 3. faktor fisik (pengaturan waktu kerja, suhu, dan pencahayaan). 4. faktor finansial (gaji dan promosi).

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja staf di Perpustakaan USU tahun 2009 masih rendah dimana kategori puas hanya 22,45%. hal ini di tunjukkan dari faktor psikologis dalam hal minat dan ketentraman, faktor sosial dalam hal hubungan dengan sesama staf dan dengan atasan, dan faktor finansial dalam hal gaji dan promosi yang masih dirasakan kuran puas.

Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu kepuasan kerja dengan 4 aspek kepuasan kerja yaitu psikologis,

---

<sup>14</sup>Asri Ciptaningrum, “*kepuasan kerja pada STaf di perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU)*” skripsi Kesehatan Masyarakat USU tahun 2009.

sosial, fisik dan finansial. Sedangkan penelitian yang meneliti lakukan menggunakan 2 variabel yaitu satu variabel dependen dan satu variabel independen. Variabel yang peneliti lakukan adalah kepuasan kerja pada aspek finansial yang dirasa aspek yang kurang puas mempengaruhi kerja staf yang diteliti oleh peneliti tersebut

2. Syefi Noverine dengan judul disertasi atau thesis “Analisa Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan di PT CAR”, Megister Manajemen.<sup>15</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan di PT CAR, serta menganalisa aspek kepuasan kerja yang mana yang mempengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan. Aspek kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sembilan (9) aspek yaitu: gaji, promosi, supervisi, tunjangan, imbal jasa, kondisi perusahaan, rekan kerja, tipe pekerjaan, dan komunikasi. yang dapat disimpulkan dengan 4 aspek yaitu: psikologis (komunikasi personal maupun intrapersonal), sosial (rekan kerja), fisik (kondisi perusahaan dan tipe pekerjaan) serta finansial (gaji, promosi, supervisi, tunjangan dan imbal jasa).

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa  $r = 0,267$ ;  $p = 0,000$  yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan

---

<sup>15</sup> Syefi Noverine, “Analisa Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan di PT CAR” disertasi atau thesis Megister Manajemen UGM tahun 2013.

yang positif antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Sedangkan  $R = 0,391$  menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah rendah. Koefisien determinasi  $R^2 = 0,153$  menjelaskan bahwa kepuasan kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 15,3% terhadap loyalitas karyawan sedangkan 84,7% merupakan kontribusi variabel lain diluar kepuasan kerja. Selain itu hanya ada tiga (3) aspek kepuasan kerja dari sembilan (9) aspek yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan yaitu rekan kerja (coefficient = 0,740, sig = 0,007) tipe pekerjaan (coefficient = 0,815, sig = 0,000), dan komunikasi (coefficient = - 0,492, sig = 0,029).

Penelitian yang peneliti lakukan sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di atas dengan variabel terikat yang sama yaitu loyalitas dan juga variabel bebasnya kepuasan kerja namun penelitian yang peneliti lakukan hanya menggunakan satu aspek yaitu kepuasan finansial berbeda dengan penelitian di atas yang menggunakan beberapa aspek dalam kepuasan kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ardhy Wijaksono, Neneng Nurhasanah dan Eva Fauziah dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. BTN Syariah Kcs Bandung” Keuangan dan perbankan syariah.

Kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik secara finansial maupun non finansial yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan oleh PT. BTN Syariah KCS Bandung, dan juga pemberian kompensasi ini digunakan sebagai motivator atau perangsang oleh PT. BTN Syariah KCS Bandung dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan PT. BTN Syariah. Kompensasi PT. BTN Syariah memiliki kesamaan dengan perusahaan pada umumnya. Pemberian dilakukan baik secara finansial maupun non finansial. Namun fenomena yang terjadi di PT. BTN Syariah KCS Bandung, pemberian kompensasi masih dinilai kurang oleh sebagian karyawannya sehingga berimbas terhadap beberapa karyawan yang menyatakan resign. Berdasarkan latarbelakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah bagaimana kompensasi yang diberikan PT. BTN Syariah KCS Bandung, tingkat loyalitas karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung, serta pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung.<sup>16</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dinilai cukup dalam memenuhi kebutuhan karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung dengan nilai 66,9%. Tingkat Loyalitas Karyawan pada PT. BTN Syariah KCS Bandung tergolong

---

<sup>16</sup> Ardhy Wijaksono, dkk. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Btn Syariah Kcs Bandung" *Prosiding Penelitian Sivitas Akademika Unisba(Sosial dan Humaniora). Keuangan dan Perbankan Syariah. Vol. 1 No. 2* (2015). 291-298

tinggi dengan nilai 82,1%, dan 17,9% atau sebagian kecil karyawan tidak loyal atau mengeluh. Hubungan atau korelasi antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. BTN Syariah yaitu 5,9% (Cukup), hasil analisis regresi diperoleh besarnya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,066 atau 6,6%.

Variabel Terikat yang dilakukan sama mengenai loyalitas, sedang perbedaan terdapat pada variabel bebasnya. Peneliti sebelumnya menggunakan variabel bebas kompensasi, sedang yang akan peneliti lakukan variabel bebasnya menggunakan aspek kepuasan kerja yaitu aspek finansial.