

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.¹⁷ Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaannya. Sehingga, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, kondisi kerja, dan sebagainya.¹⁸ Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.¹⁹

Sementara itu menurut Luthans, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.²⁰ Menurut Tiffin, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan kerjasama antara pemimpin dengan

¹⁷ Tangkilisan, H.N.S. *Manajemen Publik*. (Jakarta: Grasindo, 2005), 164.

¹⁸ Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Indeks. 2006), 26.

¹⁹ *Ibid.*, 26.

²⁰ Luthans, F. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. (Yogyakarta: Andi, 2006), 243.

karyawan.²¹ Sedangkan menurut Blum, kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja.²² Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Sehingga sikap yang baik menjadikan pekerjaan yang baik pula, untuk hasil yang baik.

Gilmer menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan.²³

Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang

²¹ As.ad, Mohammad. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 2004), 104.

²² As.ad, Mohammad. *Seri Ilmu Sumber..*, 104

²³ Ibid., 114

berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.²⁴

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif mengenai pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang menuntut untuk berinteraksi terhadap rekan kerja, atasan, kondisi kerja, dan lain sebagainya. Erat hubungannya kepuasan kerja dengan faktor sikap, hal tersebut nampak ketika sikap yang positif terhadap pekerjaan maka kepuasan kerja juga akan positif. Kepuasan kerja juga merupakan peran atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

b. Teori-teori kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mengungkap tentang apa yang membuat seseorang merasakan lebih puas terhadap suatu pekerjaan. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.²⁵ Diantara teorinya, yaitu:

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan

²⁴ Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (BPFE: Yogyakarta, 2006), 194.

²⁵ Puji, Indah H. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. (Laksana: Jogjakarta, 2014), 226.

kenyataan yang dirasa. Sehingga, apabila kepuasan diperoleh melebihi tujuan yang diinginkan maka seseorang akan menjadi lebih puas, hal tersebut merupakan ketidaksesuaian yang positif. Begitu pula sebaliknya, apabila tujuan yang diinginkan tidak diperoleh dan belum tercapai sehingga menjadikan seseorang tidak puas dengan apa yang didapat, hal tersebut merupakan ketidaksesuaian yang negatif. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang dalam teori ini tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai atau tujuan yang diinginkan.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengungkapkan tentang seseorang yang merasa puas atau tidak tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi kerja. Teori ini menjelaskan bahwa komponen utamanya adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah factor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah dan kompensasi gaji, simbol, status, penghargaan, keuntungan sampingan seperti jaminan sosial, promosi, dan fasilitas, dan kesempatan untuk

berhasil atau aktualisasi diri. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan tersebut dianggap cukup adil maka karyawan tersebut akan merasa puas. Bila perbandingan tersebut tidak seimbang, bisa menguntungkan dan juga bias tidak, maka dapat menimbulkan kepuasan, tetapi bias pula tidak.

3) Teori Dua Faktor (*Two factor Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan menarik, penantang, adanya kesempatan untuk berprestasi, serta adanya kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tersebut tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan, *dissatisfies* merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpersonal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak

terpenuhi, karyawan tidak akan merasa puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum merasa puas.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Mohammad As'ad mengemukakan tentang faktor-faktor atau aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja,²⁶ diantaranya adalah:

- 1) faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan;
- 2) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya;
- 3) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya;
- 4) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem

²⁶ As'ad, Mohammad. *Seri Ilmu Sumber Daya...*, 115-116.

dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

d. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall & Hulin, ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya.²⁷ Dimensi itu adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri (Work It self), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- b. Atasan (Supervision), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya.
- c. Teman sekerja (Workers), Merupakan faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (Promotion), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- e. Gaji/Upah (Pay), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

²⁷ Luthans, F. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, (Yogyakarta: Andi, 2006), 243.

2. Kepuasan Kerja Pada Aspek Finansial

Kepuasan kerja pada aspek finansial, merupakan faktor atau aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya kompensasi gaji, jaminan sosial, adanya tunjangan, fasilitas yang diberikan, serta promosi.²⁸

a. Kompensasi atau gaji

Kompensasi atau gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.²⁹ Gaji merupakan suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada setiap karyawan atas jasa dan hasil kerja yang diberikan.³⁰

Kompensasi yang diberikan harus adil, dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, tidak statis, dapat mengikat karyawan dan komposisi dari kompensasi harus pula diperhatikan agar dapat mengikat karyawan untuk tidak pindah pekerjaan.³¹

Untuk menentukan komposisi kompensasi yang tepat adalah merupakan permasalahan yang sulit, akan tetapi kompensasi harus dapat mencukupi kebutuhan minimal seperti makan, minum, pakaian, dan perumahan. Menetapkan suatu kompensasi kepada para karyawan harus diusahakan untuk mencapai kompensasi

²⁸ As.ad, Mohammad. *Seri Ilmu Sumber..*, 115-116.

²⁹ Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2004), 133.,

³⁰ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. (Rajagrafindo: Depok, 2012). 252.

³¹ Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya..*, 133.

terendah yang diberikan sehingga dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara minimal.³²

b. Tunjangan

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja bagi para karyawan.³³ Melayu S. P Hasibuan menjelaskan bahwa tunjangan merupakan kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan kepada semua karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka”.³⁴

Secara umum tunjangan merupakan salah satu komponen yang diberikan oleh organisasi atau instansi kepada karyawannya. Dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka menumbuhkan kepuasan.

c. Jaminan Sosial

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya di dalam perusahaan. Menurut Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan

³² Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. (Ghalia Indonesia: Jakarta, 1992), 149.

³³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis*., 252.

³⁴ Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya*., 133.

Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial.³⁵

“suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu.³⁶ Tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah:

- 1) Agar karyawan dapat bekerja lebih baik.
- 2) Untuk memenuhi kebutuhan karyawan.
- 3) Untuk menambah semangat kerja yang tinggi dari karyawan
- 4) Agar karyawan betah dalam bekerja.

d. Fasilitas

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Menurut Moekijat, secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan.³⁷

³⁵ Eka, Asih. *Paham SJSN Sistem Jaminan Sosial Nasional, Seri Buku Saku* (Jakarta : CV Komunitas Pejaten Mediatama, 2014), 19.

³⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2007), 70

³⁷ Moekijat, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Pustaka, 2000), 155.

Sementara itu Buchari mengemukakan bahwa fasilitas adalah penyedia perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan – kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.³⁸ Dapat disimpulkan bahwa fasilitas merupakan sarana yang tersedia berupa perlengkapan-perengkapan fisik yang diberikan lembaga atau organisasi untuk kemudahan penggunanya.

Dari teori diatas dapat diketahui bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

e. Promosi

Menurut Edwin B. Flipo, promosi merupakan perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih besar, disertai dengan peningkatan gaji/upah lainnya, walau pun tidak selalu demikian.³⁹ Promosi adalah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain

³⁸ Buchari Alrad, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. (Bandung: CV. Alfabeta, 2001), 12.

³⁹ Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 108.

yang tanggung jawabnya lebih besar. Tingkatan jabatan yang lebih tinggi penghasilannya pun juga lebih besar. Setiap pegawai mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada aspek finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan kompensasi atau gaji yang merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik dan diberikan secara adil untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tunjangan kerja yang merupakan kompensasi tambahan dibutuhkan untuk meningkatkan kerja karyawan, jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan yang ditujukan untuk menjamin kebutuhan hidup karyawan, serta fasilitas yang diberikan guna mempermudah pekerjaan yang diberikan, dan promosi untuk meningkatkan tanggung jawab yang lebih besar dengan beban kerja yang lebih tinggi pula.

B. Loyalitas Kerja

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas menurut kamus umum bahasa Indonesia berarti taat, patuh, dan setia. Secara umum loyalitas merupakan kesetiaan. dan kesetiaan merupakan kualitas yang menyebabkan seseorang memberikan

dukungan dan pembelaan pada sesuatu.⁴⁰ Hasibuan mengemukakan bahwa loyalitas kerja 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 di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.⁴¹

Syaidam mendefinisikan loyalitas sebagai tekad serta kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi atau yang ditugaskan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas.⁴²

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk kesuksesan organisasi atau suatu lembaga itu sendiri.

Aspek-aspek loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi didalamnya terdapat aspek yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

⁴⁰ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka 2004), 609.

⁴¹ Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 133.

⁴² Gouzali. Syaidam, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Jilid 2*, (Jakarta: Gramedia pustaka Utama, 2000). 484.

2. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Saydam,⁴³ yaitu :

- a. ketaatan atau kepatuhan ; ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- b. bertanggungjawab ; tanggungjawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c. pengabdian ; pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara utuh kepada perusahaan, berjuang tanpa mengharapkan imbalan, melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditugaskan.
- d. kejujuran ; kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

3. Cara Meningkatkan Loyalitas Kerja

Cara Meningkatkan Loyalitas Kerja menurut Anoraga dan Widiyanti, terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:⁴⁴

1. Hubungan yang erat antar pegawai,
2. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja,
3. Saling pengertian antara pimpinan dan pegawai,

⁴³ Gouzali. Syaidam, *Manajemen Sumber Daya..*, 485.

⁴⁴ Anoraga, Panji dan Ninik Widiyanti, *Psikologi Dalam Perusahaan*, (PT. Rineka Cipta: Jakarta, 1993), 219.

4. Memperlakukan pegawai tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja,
5. Pimpinan berusaha menyelami pribadi pegawai secara kekeluargaan,
6. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

4. Penyebab rendahnya Loyalitas

Rendahnya loyalitas pegawai di antara penyebabnya menurut Budi Widjaja antara lain :⁴⁵

1. Rendahnya motivasi kerja pegawai.
2. Struktur organisasi kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kabur.
3. Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang.
4. Rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan konsumen.
5. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung keberhasilan kerja sama tim.
6. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier.
7. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja.
8. Waktu yang kurang fleksibel.

⁴⁵ Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya ...*, 64

C. Dasar hubungan antara kepuasan kerja dalam aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan.

Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaannya. Sehingga, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, kondisi kerja, dan sebagainya.⁴⁶ Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. 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 karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang akan mereka terima setelah melakukan sebuah pekerjaan.

Moh. As'ad menjelaskan bahwa, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah kepuasan finansial, yang berkenaan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan serta fasilitas yang diberikan.⁴⁷

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan

⁴⁶ Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Indeks, 2006), 26.

⁴⁷ As.ad, Mohammad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Cetakan Kedelapan*, (Penerbit Liberty: Yogyakarta, 2003), 105.

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. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.⁴⁸

Dapat dipahami bahwa karyawan akan loyal terhadap perusahaan atau lembaga jika mereka merasakan kepuasan dalam tempat kerja. Mereka akan merasa puas dengan lingkungannya, dengan sikap atasan atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir serta pekerjaannya. Dalam dunia kerja finansial sangat dibutuhkan untuk memotivasi dan meningkatkan kerja seseorang. Seseorang mencari pekerjaan untuk mendapatkan finansial yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan finansial berkaitan atau berhubungan dengan loyalitas.

⁴⁸ Nitisemito, S. Alex. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ghalia Indonesia, Jakarta Timur, 2000). 167.