

Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja

Anifah ^{1,*}, John EHJ FoEh ¹

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Bhayangkara Jakarta Raya; Jl. Perjuangan No.81, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, (021) 88955882; e-mail: anifahsulaiman@gmail.com, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

* Korespondensi: e-mail: anifahsulaiman@gmail.com

Submitted: 21/06/2022; Revised: 23/06/2022; Accepted: 29/08/2022; Published: 22/09/2022

Abstract

A person's job satisfaction is related to the person's perspective on the experience felt when working, while loyalty is a person's desire to stay and give his best performance for the organization. Both are very important because they will be closely related to a person's work output to the organization where he works. This study reviews the factors that influence job satisfaction and loyalty to an organization. This research is in the form of a literature review, where all the discussions in it come from various printed and electronic sources from various library sources. The analyzed factors consist of Salary, Age, Distance of Residence, Training, Performance Allowance, Performance Appraisal, Career Development, and Length of Service. This article was prepared with the aim of designing a hypothesis of the influence between variables so that it can be used as a basis for studies for future research. The results of this study, namely: 1) All factors analyzed have a significant effect on job satisfaction; 2) All factors analyzed have a significant effect on Loyalty. Based on the results that have been obtained, it is important for an organization to be able to make the factors that have been researched as material for consideration in carrying out the management of an organization. Suggestions for further research to be more comprehensive is to add other factors such as Work Environment, Leadership and Motivation as factors that influence job satisfaction and loyalty.

Keywords: Job Satisfaction, Loyalty

Abstrak

Kepuasan kerja seseorang berkaitan dengan cara pandang orang tersebut terhadap pengalaman yang dirasakan ketika bekerja, sedangkan loyalitas adalah keinginan seseorang untuk menetap dan memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi. Keduanya menjadi hal yang sangat penting karena akan berkaitan erat dengan output kerja seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Penelitian ini mereview faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas pada sebuah organisasi. Penelitian ini berbentuk kajian pustaka, dimana seluruh pembahasan yang ada didalamnya berasal dari berbagai sumber cetak maupun elektronik berbagai sumber pustaka. Faktor-faktor yang dianalisis terdiri dari Gaji, Usia, Jarak Tempat Tinggal, Pelatihan, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kinerja, Pangkat, dan Masa Kerja. Artikel ini disusun dengan tujuan untuk merancang hipotesis pengaruh antar variabel agar dapat dipergunakan sebagai dasar kajian bagi penelitian berikutnya. Hasil penelitian ini, yaitu: 1) Seluruh faktor yang dianalisis berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja; 2) Seluruh faktor yang dianalisis berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi untuk dapat menjadikan faktor-faktor yang telah diteliti tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam menjalankan roda manajemen sebuah organisasi. Saran untuk penelitian selanjutnya agar menjadi lebih komprehensif adalah dengan menambahkan faktor lainnya seperti Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Loyalitas

Available Online at <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>

1. Pendahuluan

Kegiatan belajar bisa makin efektif bila terlaksana pada keadaan ideal, artinya baik murid maupun guru dalam keadaan siap jiwa maupun raga untuk melakukan kegiatan tersebut. Kesiapan ini terutama harus dimiliki oleh seorang guru yang berperan sebagai pengelola jalannya kegiatan belajar mengajar. Tenaga pendidik yang baik tentu bisa menciptakan siswa yang baik mengingat segala tingkah lakunya akan murid ikuti, sehingga sangat penting untuk selalu memastikan bahwa guru dapat mengajar dengan nyaman sehingga pada akhirnya output pembelajaran yang diterima oleh murid akan menjadi lebih maksimal.

Guru adalah profesi yang keberadaannya cukup krusial, tetapi sampai sekarang kesejahteraannya terus “diupayakan” oleh pemerintah. Guru secara garis besar terdapat beberapa kelompok, seperti: pertama, yaitu tenaga pendidik negeri berstatus PNS, yang secara umum memiliki kesejahteraan cukup baik karena memiliki gaji pokok yang telah terstandar serta secara rutin memperoleh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Kedua, yaitu tenaga pendidik honorer di lembaga pendidikan negeri memiliki gaji sejumlah upah minimum provinsi dan tidak memiliki sertifikasi. Ketiga, yaitu tenaga pendidik tetap pada yayasan yang kerap telah memiliki gaji tetap dan sertifikasi namun belum mendapatkan TKD. Keempat, yaitu tenaga pendidik honorer di lembaga pendidikan swasta yang memiliki kesejahteraan paling rendah jika dibandingkan dengan ketiga kelompok sebelumnya (Fajarta, 2020).

Bekasi sebagai salah satu penyangga Ibu Kota Negara memiliki perbandingan jumlah guru sesuai status tertera di uraian ini:

Tabel 1. Jumlah Guru di Kota Bekasi

Status	Jumlah	%
PNS	7,149	28,13
Guru Tetap Yayasan, Guru Tidak Tetap Yayasan, Guru Honorer dan Lainnya	18/264	71,87
Total	25.413	100

Sumber: Data Pokok Pendidikan Kemendikbud (2022)

Dapat dilihat bawah jumlah guru dengan status PNS di Kota Bekasi hanya 28,13% saja dari total keseluruhan jumlah guru yang ada, sisanya adalah gabungan antara guru tetap yayasan, guru tidak tetap yayasan, dan guru honorer, dimana kesejahteraan guru-guru dalam kelompok tersebut masih belum dapat dikatakan layak.

Yayasan Mentari Indonesia Jaya adalah sebuah yayasan pendidikan yang berada di Kota Bekasi, berdiri sejak 15 Januari 2008 Yayasan Mentari Indonesia Jaya masih terus konsisten agar terlibat aktif untuk mencerdaskan anak bangsa melalui sekolah, khususnya sekolah Islam (YMIJ, 2016). Yayasan Mentari Indonesia Jaya atau biasa di singkat YMIJ memiliki jumlah karyawan sebanyak 155 karyawan yang terdiri atas pegawai akademik dan non akademik. Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang cukup besar, YMIJ memiliki banyak dinamika organisasi khususnya pada para pegawainya.

Salah satu dinamika pegawai yang saat ini dihadapi oleh Yayasan Mentari Indonesia Jaya adalah loyalitas guru, pada tahun 2021 jumlah guru yang mengundurkan diri sebanyak 15% dari total keseluruhan pegawai, ini adalah jumlah pengunduran diri karyawan yang terbanyak jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Salah satu indikasi nyata bahwa sebuah organisasi memiliki anggota yang loyal adalah adanya kesediaan dari para anggotanya untuk terus menetap, sehingga angka pengunduran diri karyawan yang cukup tinggi dapat mengindikasikan adanya hal yang sebaliknya.

Loyalitas pegawai sendiri dapat diartikan sebagai kesetiaan seseorang terhadap lembaga tempat orang tersebut bekerja, ketika seseorang memiliki loyalitas yang tinggi maka kinerja seorang tenaga kerja akan makin membaik, sebab orang yang loyal terhadap lembaga akan cenderung melakukan yang terbaik bagi lembaganya dalam hal apapun, ketika berada diluar ia akan menjaga dan membawa nama baik lembaga, dan ketika di dalam akan memberikan kinerja optimalnya untuk lembaga. Loyalitas terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas pelayanan seseorang. Guru yang kepuasan terhadap pekerjaannya terpenuhi juga akan cenderung tidak berhenti bekerja, memiliki tingkat kelelahan yang lebih rendah, inovatif, dapat memotivasi siswa untuk belajar serta dapat membawa hasil belajar lebih baik. Kepuasan kerja dan loyalitas sebagai penunjang performa kerja yang baik bai karyawan (FoEh, Meutia, & Basuki, 2021), sehingga menjadi penting untuk menganalisis faktor apa saja yang kiranya dapat berpengaruh terhadap loyalitas dan kepuasan kerja seorang guru.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti memiliki ketertarikan guna melangsungkan kajian lebih mendalam perihal “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja dan Loyalitas Guru.

Loyalitas dapat didefinisikan sebagai kepatuhan serta kesetiaan, jika loyalitas yang dibicarakan adalah loyalitas karyawan maka loyalitas tersebut tidak hanya dilihat dari rentan waktu seseorang ada di suatu institusi, tetapi juga harus diperhatikan melalui gagasan, simpati, dan dedikasi yang tucurahkan ke institusi tersebut, tidak hanya mengarah ke kompetensi tenaga kerja dalam menjalankan setiap tugas serta kewajiban berdasar pada deskripsi pekerjaan, namun juga dilihat dari seberapa optimal seorang karyawan menghasilkan yang terbaik bagi institusinya (Kusumastuti, 2018).

Loyalitas karyawan merupakan atribut penting yang harus dimiliki oleh organisasi manapun karena dengan memiliki karyawan yang loyal dapat melindungi organisasi dari berbagai kerugian. Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai tetap berada disuatu organisasi ketimbang mencari tempat baru, dapat mematuhi aturan meski tidak diberlakukan pengawasan yang ketat, memprioritaskan tujuan organisasi dari pada pencapaian individu, memberi saran yang membangun bagi organisasi serta berpartisipasi di luar perilaku peran yang diharapkan. Berikut adalah aspek dari loyalitas karyawan: rasa memiliki, kepercayaan dan keinginan untuk menetap.

Memastikan karyawan menjadi bagian dari organisasi akan memupuk komitmen didalam diri karyawan terhadap organisasi secara efektif. Karyawan yang loyal akan menunjukkan kepemilikan terhadap organisasi maupun berusaha agar tetap berperan sebagai bagian dari organisasi, hal tersebut berangkat dari adanya rasa penghormatan dan penghargaan dari organisasi terhadap karyawan. Rasa kepemilikan akan mendorong karyawan untuk mengembangkan hubungan emosional dan kepercayaan terhadap organisasi, hal ini pada akhirnya juga akan dapat mendorong keterlibatan karyawan.

Kepercayaan merupakan komponen penting dari loyalitas karyawan, dengan adanya kepercayaan maka karyawan akan lebih menikmati peran ekstra yang diberikan oleh organisasi. Interaksi yang baik diantara para karyawan juga bergantung pada tingkat kepercayaan. Seberapa karyawan percaya bahwa lingkungan kerjanya dapat mendukungnya untuk berkembang serta menjadi tempat yang aman. Melalui kepercayaan, seorang karyawan akan lebih optimis dalam menanggapi program-program perbaikan yang diberikan oleh organisasi.

Kecenderungan untuk bertahan pada suatu organisasi dalam jangka waktu yang panjang membuat seseorang loyal terhadap organisasi tersebut. seorang karyawan yang loyal biasanya cenderung mempunyai keinginan kuat guna ada di organisasi di saat baik maupun buruk.

Kepuasan kerja karyawan sebagai sikap umum tenaga kerja atas pekerjaan mereka sikap umum karyawan terhadap kerjanya. Ketidakpuasan kerja dapat muncul sebagai akibat dari adanya harapan-harapan yang tidak terpenuhi. Ada beberapa situasi yang bisa menimbulkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan, antara lain adalah pemberlakuan aturan, pembayaran, ketersediaan fasilitas, relasi antarpekerja. Dalam jangka panjang kepuasan kerja karyawan dapat membantu memaksimalkan output organisasi (Tumanggor, 2018). Kepuasan kerja karyawan ialah rasa senang maupun puas yang dirasakan individu selama menjalankan pekerjaan mereka. Pekerjaan yang menarik, ketersediaan peluang memperoleh prestasi, adanya peluang mendapat penghargaan maupun promosi adalah beberapa faktor yang dapat memunculkan kepuasan kerja (Rahmawati, Sa'adah, & Chabibi, 2020).

Kepuasan kerja karyawan dapat juga diidentifikasi sebagai reaksi efektif seseorang terhadap pekerjaannya, reaksi ini adalah hasil dari perbandingan antara yang dirasa dengan yang dikehendaki. Kepuasan kerja ini sangat bergantung pada lingkungan kerja, jika lingkungan kerja tidak efektif dan kurang memuaskan maka hal tersebut dapat menurunkan semangat kerja tenaga kerja. Seseorang yang berpuas diri dengan pekerjaan tentu cenderung merasa lebih bahagia dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan performa kerjanya. Kepuasan kerja karyawan, khususnya pada guru terdiri atas dua aspek, yakni aspek kepuasan yang ditinjau dari profesi serta aspek kepuasan ditinjau dari kondisi lingkungan kerja.

Gaji adalah pembayaran yang organisasi berikan ke pekerja sebagai wujud membalas jasa terhadap capaian kerja yang sudah tenaga kerja berikan kepada organisasi. kompensasi ini kerap diserahkan tiap bulan ke tenaga kerja (Sinambela, 2016). Gaji adalah alat yang ampuh untuk memenuhi tujuan organisasi. Gaji berdampak besar pada sikap dan perilaku karyawan

(Huliselan, Meilani, & Barry, 2021). Kenaikan gaji bahkan sangat berpengaruh terhadap motivasi serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Usia juga dikaitkan dengan kepuasan karyawan, sebuah penelitian yang dilakukan oleh Riza, Ganzach dan Liu pada tahun 2015 yang memakan waktu kurang lebih 40 tahun dengan 21.670 partisipan menunjukkan bahwa semakin berumur seseorang maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat (Riza, Ganzach, & Liu, 2015). Penelitian lain yang dilakukan pada kelompok guru berdasarkan usia juga menunjukkan hal yang sama, guru dengan usia yang lebih senior menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga mereka berkontribusi lebih banyak terhadap sekolah, mereka juga memiliki komitmen serta efektifitas yang lebih baik jika dibandingkan dengan guru yang berusia lebih junior (Shrestha, 2019).

Jarak dari tempat tinggal seseorang ke lokasi tempat orang tersebut bekerja dapat memberikan dampak yang bisa jadi menguntungkan atau bahkan merugikan. Beberapa literatur menunjukkan bila jarak yang jauh memengaruhi negatif di bermacam variabel, seperti contohnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Floristia dan kawan-kawan pada tahun 2020 terhadap anak-anak kelas VII yang menunjukkan adanya perbedaan tingkat konsentrasi antara murid yang jarak rumahnya dekat dengan murid yang jarak rumahnya jauh, hal ini terjadi karena semakin jauh lokasi rumah dengan sekolah maka energi yang dihabiskan juga akan semakin banyak, sehingga pada akhirnya dapat menurunkan tingkat konsentrasi siswa ketika belajar (Floristia, Andhika, & Alawiyah, 2020). Penelitian pada karyawan juga pernah dilakukan terkait jarak dari lokasi tempat tinggal ke kantor, hasilnya menunjukkan bahwa jarak dapat berpengaruh terhadap ketidakhadiran dan kinerja seseorang, bahkan lebih jauh dapat pula berpengaruh terhadap kepuasan perjalanan dan kesehatan pribadi. Secara khusus para pekerja yang melewati jarak lebih pendek akan lebih produktif (Ma & Ye, 2019).

Memberikan pelatihan kepada para karyawan adalah salah satu fungsi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah suatu proses yang berkelanjutan atau berlangsung sepanjang hidup. Pelatihan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (FoEh & Papote, 2021). Pelatihan diberikan baik kepada karyawan baru, karyawan lama, maupun kepada karyawan yang akan memasuki masa pensiun, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan diberikan selama perkembangan masa karir karyawan (Hadi & Hanurawan, 2017).

Pelatihan keterampilan yang menjadi aktivitas guna pengembangan karyawan agar menjadi tenaga yang lebih profesional, program pengembangan profesional ini dapat dilakukan melalui *assessment*, pelatihan dan evaluasi (Sinaga et al., 2020). Pelatihan yang pegawai berikan, tidak sekadar mengoptimalkan produktivitas dan profesionalisme sesuai dengan bidang pekerjaannya, juga dapat menumbuhkan komitmen serta loyalitas terhadap organisasi.

Tunjangan kinerja merupakan wujud kompensasi tidak langsung yang diperoleh karyawan. Tujuan adanya tunjangan kinerja, yaitu guna menghasilkan sistem penghargaan yang adil bagi seluruh tenaga kerja atas capaian kerja yang telah diberikan kepada organisasi. Kompensasi sendiri tergolong sebagai peranan manajemen SDN terkait tiap jenis balas jasa yang pegawai

terima atas segala sesuatu yang mereka berikan ke organisasi. Bagi karyawan kompensasi ialah wujud untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari dan menjadi faktor yang melatarbelakangi seseorang mencari mata pencarian, sedangkan untuk pihak yang memberikan kerja mengartikan kompensasi sebagai peranan manajemen untuk menarik dan memotivasi karyawan agar menjadi lebih efektif dalam bekerja (Suryani & FoEh, 2019). Tunjangan kinerja sebagai pemberian tunjangan untuk tenaga kerja sebagai peranan dari kesuksesan dalam penerapan reformasi birokrasi dan berlandaskan pada capaian kinerja (Tambunan, 2016), hal ini hampir identik dengan definisi tunjangan kinerja sesuai penjelasan di KBBI, yakni tunjangan yang tenaga kerja dapatkan berdasar jabatan maupun kelas jabatan berdasar pada capaian kerjanya.

Penilaian kinerja adalah upaya yang dilakukan oleh pihak manajerial sebuah organisasi dalam menilai perkembangan karyawan yang dilakukan secara rutin, periodik dan terprogram. Tujuannya adalah sebagai tolok ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga menjadi karyawan yang lebih profesional dan produktif dalam bekerja. Diharapkan dengan adanya penilaian kinerja yang baik dan terstruktur maka akan melahirkan Sumber Daya Manusia yang juga berkualitas (Budihardjo, 2015), selain itu penilaian kinerja perlu dilakukan untuk melihat seberapa jauh prestasi kerja yang sudah didapat tiap karyawan, sehingga nantinya karyawan akan mendapatkan umpan balik yang positif serta imbalan atas kinerja yang baik atau sebaliknya, akan mendapatkan arahan untuk melakukan perbaikan guna dapat meningkatkan kerjanya jika memang hasil evaluasi kinerja kurang memuaskan.

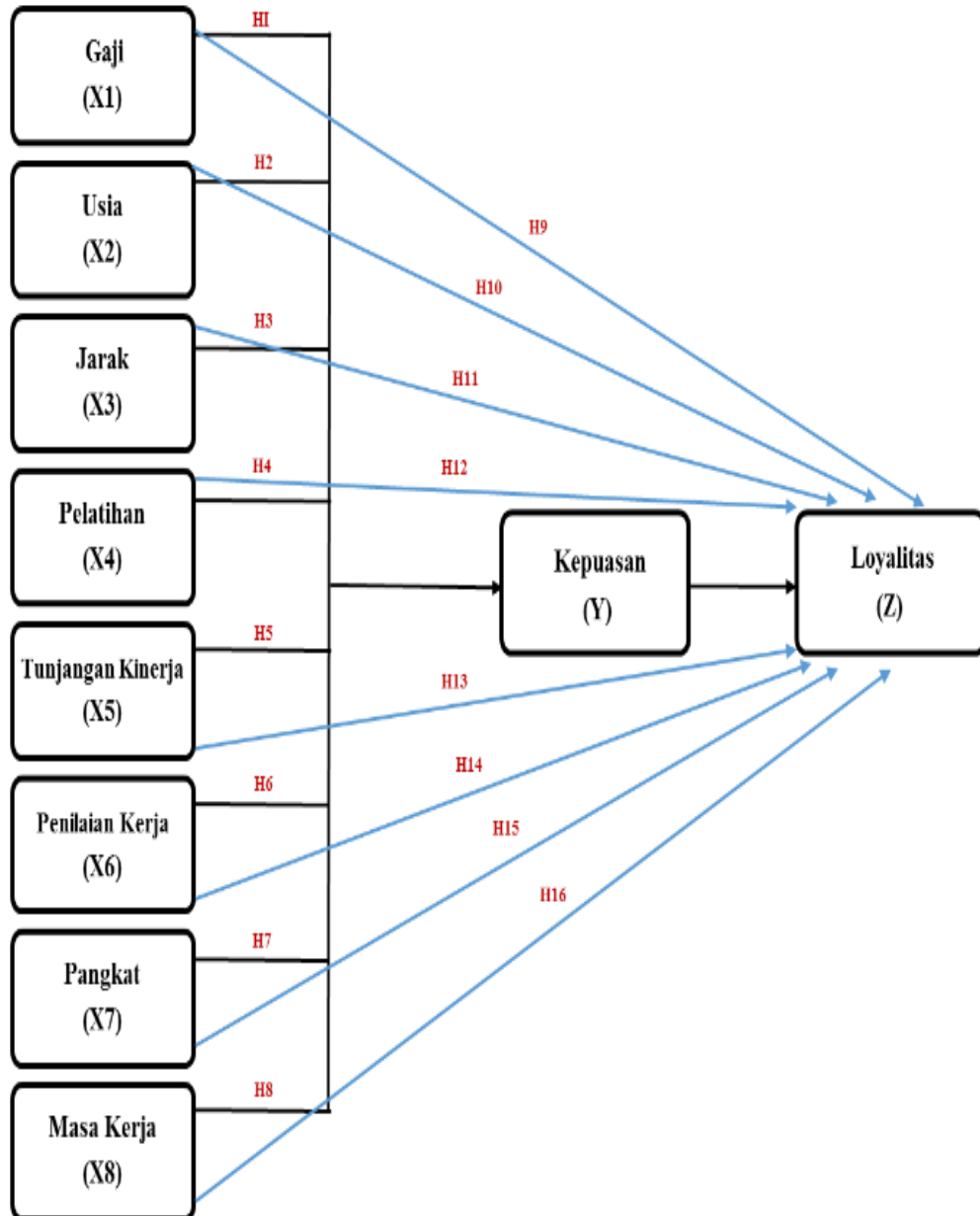
Kenaikan pangkat merupakan bentuk penghargaan bagi para tenaga kerja atas pengabdian mereka ke sebuah organisasi. Kenaikan pangkat terbagi atas beberapa jenis, beberapa diantaranya adalah kenaikan pangkat reguler maupun luar biasa. Kenaikan pangkat reguler, yakni jenis status atau kedudukan yang tenaga kerja dapatkan selama kurun waktu tertentu berdasar pada masa kerjanya. Kenaikan pangkat istimewa, yakni naiknya jabatan atau status tenaga kerja yang memperlihatkan prestasi karier yang cukup membanggakan (Marsum, 2019). Tujuan dari kenaikan pangkat adalah untuk mengembangkan policy dan metode kerja dengan memperoleh karyawan dari jabatan yang lebih rendah, kenaikan pangkat merupakan bentuk penghargaan dan apresiasi kerja, loyalitas, disiplin, serta pengabdian seorang karyawan (Suprihartanto & Putri, 2021).

Masa kerja sebagai tolok ukur seberapa lama pegawai bekerja di suatu tempat. Rentang kerja pun turut memengaruhi kinerja secara positif atau negatif. Bila tenaga kerja makin lama bekerja di suatu tempat, tentu pengalaman dan kehati-hatian bekerja mengalami peningkatan dan meminimalkan resiko yang tidak diinginkan. Sebaliknya akan menjadi penfaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja maka seseorang akan cenderung bertingkah semaunya dan lebih berani untuk melanggar aturan (Rakhmayanti, 2018).

Sesuai penuturan Sigianingrat, Yasa dan Sintaasih (2021) menyebut bila masa kerja menunjukkan lamanya seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan, masa kerja sebagai rentang waktu ketika seseorang terlibat di dalam organisasi secara

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka. Dengan kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian (2022)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan kajian teori serta kajian penelitian sebelumnya, maka pembahasan pada kajian ini adalah sebagai berikut:

3.1. Gaji (X1) Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y)

Gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, pertama ialah kajian milik Thanan, Pio dan Kalangi (2021) terhadap Pengemudi Grab Car di Kota Manado serta Mahmood dkk terhadap 263 pegawai bank. Hasil keduanya memperlihatkan bila gaji memengaruhi positif bagi kepuasan bekerja pengemudi (Mahmood, Akhtar, Talat, Shuai, & Hyatt, 2019; Thanan, Pio, & Kalangi, 2021).

3.2. Usia (X2) Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y)

Usia turut memengaruhi positif bagi kepuasan bekerja guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Perihal ini didukung kajian milik Shrestha (2019) terhadap 345 guru serta Riza dkk pada tahun 2015 terhadap 21.670 partisipan. Hasilnya menunjukkan bahwa guru dan karyawan dengan usia yang lebih senior memperlihatkan kepuasan bekerja lebih tinggi dibanding guru dan tenaga kerja berusia lebih muda (Riza et al., 2015; Shrestha, 2019).

3.3. Jarak Tempat Tinggal (X3) Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y)

Jarak tempat tinggal seseorang ke tempat bekerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja. Sesuai kajian milik Ma dan Ye (2019), menyebut bila jarak perjalanan menuju tempat kerja berpengaruh terhadap kehadiran sehingga pada akhirnya berdampak terhadap produktifitas dan kepuasan kerja (Ma & Ye, 2019). Penelitian lain dilakukan oleh Zhu, Li, Chen, Liu dan Zeng pada tahun 2017 terhadap 13.261 partisipan, hasilnya menunjukkan bahwa lamanya perjalanan menuju ke kantor berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang (Zhu, Li, Chen, Liu, & Zeng, 2017).

3.4. Pelatihan (X4) Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y)

Banyaknya jumlah pelatihan yang pegawai ikuti akan memengaruhi kepuasan kerja. Sesuai kajian milik Nalle dkk pada tahun 2021 terhadap 42 orang pegawai serta Riyanto dkk pada 2020 terhadap 150 orang pegawai. hasilnya menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja seseorang (Nalle et al., 2021; Riyanto, Wibisono, Indrayani, & Yanti, 2020).

3.5. Tunjangan Kinerja (X5) Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y)

Besarnya Tunjangan kinerja atau dapat disebut juga insentif yang diterima seorang karyawan akan memengaruhi kepuasan kerja. Sesuai kajian milik Thanan, Pio dan Kalangi pada tahun 2021 serta Siregar Ainun dan Putra pada tahun 2022, hasil dari kedua penelitian tersebut memperlihatkan bila Insentif memengaruhi positif bagi kepuasan bekerja seseorang (Siregar et al., 2022; Thanan et al., 2021).

3.6. Penilaian Kinerja (X6) Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y)

Semakin tinggi nilai penilaian kinerja yang dimiliki oleh seseorang, tentu kepuasan kerjanya pun mengalami peningkatan. Sesuai kajian milik Esteriyannah (2020) terhadap 106 orang subjek, hasilnya memperlihatkan bila Penilaian Kinerja memengaruhi positif bagi kepuasan bekerja (Esteriyannah, 2020). Kajian milik Andjarwati (2019) mempergunakan data yang diperoleh dari

perusahaan non profit di Indonesia, hasilnya memperlihatkan sesuatu yang serupa bila penilaian kinerja memengaruhi kepuasan bekerja (Andjarwati, Susilo, & Audah, 2019).

3.7. Pangkat (X7) Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y)

Pangkat atau dapat diasumsikan sebagai pengembangan karir memengaruhi positif bagi kepuasan bekerja. Sesuai kajian milik Esteriyannah pada tahun 2020 serta Siregar dkk pada tahun 2022, hasil penelitiannya memperlihatkan bila mengembangkan karir memengaruhi positif bagi kepuasan kerja pegawai (Esteriyannah, 2020; Siregar et al., 2022).

3.8. Masa Kerja (X8) Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y)

Masa Kerja seseorang memengaruhi positif bagi kepuasan bekerja. Sesuai kajian milik Kingkin, Rosyid dan Arjanggal pada tahun 2022 serta Faidan pada tahun 2019 terhadap 80 subjek, hasilnya memperlihatkan bila masa kerja memengaruhi positif bagi kepuasan bekerja (Faida, 2019; Kingkin, Rasyid, & Arjanggal, 2022)

3.9. Gaji (X1) Mempengaruhi Loyalitas (Z)

Gaji berpengaruh terhadap loyalitas kerja seorang karyawan, hal ini dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya. Pertama ialah kajian milik dkk (2019), serta Rahimi pada tahun 2020, hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa gaji terbukti berpengaruh terhadap meningkatnya loyalitas karyawan (Mura, Gontkovicova, & Hajduova, 2019; Rahimi, 2020).

3.10. Usia (X2) Mempengaruhi Loyalitas (Z)

Usia berpengaruh terhadap loyalitas karyawan telah dibuktikan oleh beberapa peneliti. Pertama ialah kajian milik Wulandari (2018), menemukan bahwa usia secara signifikan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan (Wulandari, 2018). Penelitian kedua dilakukan oleh Alsaiani, Puteh dan Ali pada tahun 2020, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beberapa faktor demografi karyawan, salah satunya adalah usia, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas (Alsaiani, Puteh, & Mohamed Ali, 2020).

3.11. Jarak Tempat Tinggal (X3) Mempengaruhi Loyalitas (Z)

Jarak tempat tinggal memengaruhi krusial secara negatif bagi loyalitas tenaga kerja, dibuktikan oleh beberapa kajian. Pertama, kajian milik Mahadi dan kawan-kawan pada tahun 2020, hasil kajian itu mendapati bila Jarak dari rumah ke kantor memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan (Mahadi, Woo, Baskaran, & Yaakop, 2020). Penelitian kedua dilakukan oleh Demiral pada tahun 2018 terhadap 214 orang karyawan yang berasal dari 29 perusahaan di Turki, hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa jarak tempat tinggal memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar, yang menandakan adanya tingkat loyalitas yang rendah (Demiral, 2018).

3.12. Pelatihan (X4) Mempengaruhi Loyalitas (Z)

Pegawai yang mengikuti pelatihan akan memengaruhi positif bagi loyalitas, hal ini dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya. Pertama, kajian milik Rajaguguk (2017), serta kajian kedua milik Nalle, Syarifuddin dan Laan (2021). Kedua kajian tersebut memperlihatkan hasil serupa, yakni pelatihan memengaruhi krusial bagi loyalitas karyawan. Semakin banyak jumlah

pelatihan yang pernah diikuti sehingga loyalitasnya makin meningkat (Nalle et al., 2021; Rajagukguk, 2017).

3.13. Tunjangan Kinerja (X5) Mempengaruhi Loyalitas (Z)

Tunjangan Kinerja atau bisa di asumsikan sebagai insentif memengaruhi krusial maupun positif bagi loyalitas kerja, sesuai kajian terdahulu. Pertama, kajian milik Siregar, Ainun dan Putra pada tahun 2022, dalam penelitiannya mereka membuktikan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (Siregar et al., 2022). Penelitian kedua dilakukan oleh Ma'ruf, Firdaus dan Linda pada tahun 2021 terhadap 70 orang subjek, hasilnya memperlihatkan bila insentif memengaruhi krusial dan positif bagi loyalitas pegawai (Ma'ruf & Firdaus, 2021).

3.14. Pelatihan Kinerja (X6) Mempengaruhi Loyalitas (Z)

Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas, diperjelas melalui kajian milik Esteriyanah pada tahun 2020. Kajian itu memperjelas bila penilaian kinerja memengaruhi positif dan krusial bagi Loyalitas pegawai (Esteriyanah, 2020).

3.15. Pangkat (X7) Mempengaruhi Loyalitas (Z)

Kenaikan pangkat memengaruhi krusial bagi loyalitas pegawai, dibuktikan melalui kajian sebelumnya. Kajian pertama, yaitu milik Rajagukguk pada tahun 2017 terhadap 33 orang subjek, hasil kajian memperlihatkan bila pengembangan karier memengaruhi loyalitas secara krusial (Rajagukguk, 2017). Kajian kedua milik Siregar, Ainun dan Putra pada tahun 2022, hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bila pengembangan karier memengaruhi krusial bagi loyalitas pegawai (Siregar et al., 2022).

3.16. Masa Kerja (X8) Mempengaruhi Loyalitas (Z)

Masa kerja karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas, diperjelas melalui kajian terdahulu. Pertama, kajian milik Churniawati pada tahun 2021 terhadap 77 orang subjek, hasilnya menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas (Churniawati, 2021). Kajian kedua, milik Kingkin, Rosyid dan Arjangi pada tahun 2022, hasil kajian ini memperlihatkan bila masa kerja memengaruhi krusial bagi komitmen karyawan, dalam hal ini komitmen menggambarkan loyalitas (Kingkin et al., 2022)

4. Kesimpulan

Berdasar pada teori maupun artikel yang telah dibahas maka kesimpulannya adalah bahwa Gaji, Usia, Jarak tempat tinggal, Pelatihan, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kinerja, Pangkat dan Masa Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh seseorang. Gaji, Usia, Jarak tempat tinggal, Pelatihan, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kinerja, Pangkat dan Masa Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Sehingga bagi manajemen sebuah organisasi perlu kiranya memperhatikan semua faktor yang diteliti dalam penelitian ini guna menjaga kepuasan kerja serta loyalitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Alsaiani, A., Puteh, F., & Mohamed Ali, A. J. (2020). Could Demographic Variables Impacting the Relationship Between HRM Practices and Employee Loyalty? A Meta-Analysis Review. *Human Resource Research*, 4(1), 205. <https://doi.org/10.5296/hrr.v4i1.16506>
- Andjarwati, T., Susilo, K. E., & Audah, A. K. (2019). Predictors of job satisfaction in non-profit organizations. *Polish Journal of Management Studies*, 20(1), 19–28. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.1.02>
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Karyawan* (1st ed.; Andriansyah, Ed.). Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Churniawati, N. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Masa Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Religius Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Pada Karyawan Pt Miswak Utama). *Jurnal Transparan STIE Yadika Bangil*, 13(1), 17–24.
- Demiral, Ö. (2018). Commuting Stress-Turnover Intention Relationship and the Mediating Role of Life Satisfaction: An Empirical Analysis of Turkish Employees. *Social Sciences*, 7(9), 1–21. <https://doi.org/10.3390/socsci7090147>
- Esteriyannah, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan di Daerah Istimewa Yogyakarta).
- Faida, N. (2019). Pengaruh Masa Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT Madubaru PG-PS Madukismo Yogyakarta.
- Fajarta, C. R. (2020). Kesejahteraan Guru & Kompetensi Guru Masih Jadi PR Pemerintah. Retrieved April 27, 2022, from Berita Satu website: <https://www.beritasatu.com/nasional/702023/kesejahteraan-kompetensi-guru-masih-jadi-pr-pemerintah>
- Floristia, S., Andhika, S., & Alawiyah, T. (2020). Pengaruh Jarak Tempat Tinggal dengan Kamps Terhadap Konsentrasi Belajar Mahasiswa di Kelas. *Natural Science: Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA*, 6(1), 22–28.
- FoEh, J. E. H. J., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275–292. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>
- FoEh, J. E. H. J., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Manajemen: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 148–163.
- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (Suatu Pengantar Singkat)* (1st ed.; F. S. Hasyim, Ed.). Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Huliselan, J. J., Meilani, Y. F. C. P., & Barry, R. R. (2021). *Mengelola Manajemen Talenta Unggul pada Organisasi Kerja* (Dewani, Ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota IKAPI).
- Kemendikbud. (2022). Jumlah Guru di Bekasi Kota. Retrieved May 12, 2022, from Kementerian

- Pendidikan, Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi website:
<https://dapo.kemdikbud.go.id/>
- Kingkin, P., Rasyid, H. F., & Arjanggal, R. (2022). Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Royal Korindah Di Purbalingga. *Proyeksi*, 5(1), 17–32. <https://doi.org/10.30659/p.5.1.17-32>
- Kusumastuti, R. (2018). *Mari Berubah Menuju Kebaikan* (1st ed.; B. Nambut, Ed.). Jakarta Selatan: Hijau Daun Jeruk.
- Ma'ruf, A. S., & Firdaus, M. A. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Rachmatullaily Jurnal Manager*, 4(1), 47–54. Retrieved from <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Ma, L., & Ye, R. (2019). Does daily commuting behavior matter to employee productivity? *Journal of Transport Geography*, 76(October 2018), 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2019.03.008>
- Mahadi, N., Woo, N. M. F., Baskaran, S., & Yaakop, A. Y. (2020). Determinant Factors for Employee Retention: Should I Stay? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(4), 201–213. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i4/7120>
- Mahmood, A., Akhtar, M. N., Talat, U., Shuai, C., & Hyatt, J. C. (2019). Specific HR practices and employee commitment: the mediating role of job satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*, 41(3), 420–435. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2018-0074>
- Marsum. (2019). *Pilar-Pilar Pengembangan PAUD Berbasis Kemandirian* (1st ed.; Srirahayu, Ed.). Tulungagung: CV Pustaka Inspiratif.
- Mura, L., Gontkovicova, B., & Hajduova, Z. (2019). Position of Employee Benefits in Remuneration. *Human Factors in Business: Creating People-Centric Envolving Systems*, 18(2), 156–173.
- Nalle, D. E., Syarifuddin, & Laan, R. (2021). Pengaruh Karakteristik Biografis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 331–329.
- Rahimi, R. A. (2020). Understanding the Key Factors That Influence Employee Loyalty in Public Organizations. *2020 International Conference on Decision Aid Sciences and Application, DASA 2020*, 376–381. <https://doi.org/10.1109/DASA51403.2020.9317256>
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (1st ed.; Zulfikar, Ed.). Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Rajagukguk, D. P. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Medan. *Prosiding Semnas Teknik*, 1(1), 48–57.
- Rakhmayanti. (2018). *Etika Profesi* (1st ed.; T. Grasindo, Ed.). Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Riyanto, A. B., Wibisono, C., Indrayani, & Yanti, S. (2020). Determination Of Positive And

- Negative Motivation, Work Discipline And Training On Performance Through Work Satisfaction As Variable Intervening In Employees PT. Yellow Batam Flex. *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 2(04), 47–57. Retrieved from <http://ijrcms.com>
- Riza, S. D., Ganzach, Y., & Liu, Y. (2015). Time and Job Satisfaction: A Longitudinal Study of the Differential Roles of Age and Tenure. *LSE Research Online*.
- Shrestha, M. (2019). Influence of Age group on Job Satisfaction in Academia. *SEISENSE Journal of Management*, 2(3), 30–41. <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i3.141>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyoadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, K. M., ... Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (1st ed.; J. Simarmata, Ed.). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (1st ed.; Suryani & R. Damayanti, Eds.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. M., Ainun, N., & Putra, S. A. (2022). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 498–505. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.605>
- Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior* (1st ed.). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Suprihartanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (1st ed.; Dewi, Ed.). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (1st ed.; H. Mahardika & Yogi Astra, Eds.). Denpasar: Nilacakra Publishing House.
- Tambunan, T. S. (2016). *Glosarium Istilah Pemerintah* (1st ed.; Ria, Ed.). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis ...*, 11(2), 53–60. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35563%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/35563/33274>
- Tumanggor, R. O. (2018). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi* (1st ed.; E. Risanto, Ed.). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wulandari, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Usia Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 27–39. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i1.106>
- YMIJ, M. (2016). Yayasan Mentari Indonesia Jaya. Retrieved from <https://mentariindonesia.sch.id/yayasan/>

Zhu, Z., Li, Z., Chen, H., Liu, Y., & Zeng, J. (2017). Subjective well-being in China: how much does commuting matter? *Transportation*, 46(4), 1505–1524. <https://doi.org/10.1007/s11116-017-9848-1>