

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN HOMESCHOOLING CARNATION CIREBON**



## **SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh  
gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh:  
**Michael Cristoforus**  
**2012120110**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**  
Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-  
XVI/S/XI/2013  
**BANDUNG**  
**2017**

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION  
TOWARDS EMPLOYEES LOYALTY  
HOMESCHOOLING CARNATION CIREBON**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements  
for Bachelor's Degree in Economics

**By  
Michael Cristoforus  
2012120110**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN MANAGEMENT  
Accredited by BAN – PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013  
BANDUNG  
2017**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN HOMESCHOOLING  
CARNATION**

Oleh:

Michael Cristoforus

2012120110

Bandung, Agustus 2017

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing Skripsi,

A. Hadisoepadma, Drs., MM.



# PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Michael Cristoforus  
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 12 Agustus 1994  
NPM : 2012120110  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan  
Homeschooling Carnation Cirebon”



Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : A.Hadisoepadma, Drs.,MM.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung, 5 Agustus 2017

Dinyatakan tanggal : 5 Agustus 2017

Pembuat pernyataan :



( Michael Cristoforus )

## ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian bagi sekolah dalam mengelola karyawan yang bekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya kepuasan dalam bekerja, gaji, promosi, *supervision*, dan rekan kerja. Jika faktor-faktor tersebut tidak dapat terpenuhi oleh sekolah maka akan berdampak buruk bagi karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena dengan loyalitas yang rendah maka karyawan dengan mudah keluar dari perusahaan dan hal ini berdampak negatif untuk perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan setiap faktor kepuasan kerja agar loyalitas karyawan meningkat.

Homeschooling Carnation merupakan sekolah non-formal yang sudah berdiri sejak tahun 2009, sebelumnya sekolah ini bernama Homeschooling Kak Seto tetapi pada tahun 2013 berganti nama menjadi Homeschooling Carnation. Sekolah ini menerima siswa yang mempunyai masalah di sekolah formal mereka terdahulu. Siswa yang lulus dari Homeschooling Carnation dapat melanjutkan pendidikannya ke universitas ternama. Hal ini menunjukkan bahwa Homeschooling Carnation dapat bersaing dengan sekolah formal lainnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan Homeschooling Carnation. Data pada penelitian ini diperoleh berdasarkan observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi yang terdapat di Homeschooling Carnation berjumlah 30 orang. Kepuasan kerja pada penelitian ini rendah dan hasil dari loyalitas pada penelitian ini rendah. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. dengan koefisien determinasi sebesar 64,3%. Ketika kepuasan kerja rendah maka loyalitas karyawan akan ikut rendah. Maka disarankan untuk pihak Homeschooling Carnation untuk memperbaiki setiap kepuasan kerja agar loyalitas karyawan meningkat.

Kata Kunci: kepuasan kerja, loyalitas karyawan.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkatnya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Homeschooling Carnation” dengan tepat waktu. Dalam menyusun skripsi ini, banyak pihak yang membantu dan mendukung penulis. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua dan kakak yang selalu mendukung dan memberikan semangat serta dukungan moril dan materil dalam menyusun skripsi
2. Kepada pemilik dan seluruh karyawan Homeschooling Carnation yang bersedia bekerja sama dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini
3. Kepada ibu Dr.Maria Merry Marianti, Dra., M.Si. sebagai dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan
4. Kepada ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. sebagai ketua jurusan manajemen Universitas Katolik Parahyangan
5. Bapak A. Hadisoepadma,Drs., MM. sebagai dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan bantuan serta sabar dalam membimbing saya hingga skripsi saya selesai disusun.
6. Kepada seluruh dosen manajemen di Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmunya sehingga sangat berguna dalam penulisan dan penyusunan skripsi
7. Kepada Alvin Martinus yang telah membantu penulis selama kuliah dan juga memberikan semangat selama menyusun skripsi.
8. Kepada Yessica Gaby Maria yang selama kuliah selalu membantu penulis dengan meminjami buku ataupun catatan berkaitan dengan kuliah dan juga selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
9. Kepada Janette Adella Ulfiana yang telah memberikan ide mengenai topik skripsi dan juga penyusunan skripsi.
10. Kepada Lukas Benedictus Tamba yang membantu penulis selama kuliah dan juga mengajari penulis menggunakan SPSS

11. Kepada Billy Yosafat sebagai rekan seperjuangan dalam menyelesaikan skripsi dan juga teman penghilang stress. Good luck bro :)
12. Kepada Panjul dan Nanda yang rela meluangkan waktunya bagi penulis untuk membantu dan mendukung dalam pembuatan skripsi
13. Kepada Adisurya Nugraha yang jarang bertemu tetapi sering memberikan support kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi
14. Seluruh rekan, teman dan kerabat yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.

Semoga Tuhan selalu memberkati dan menyertai mereka yang telah mendukung dan membantu dalam menyusun skripsi. Penulis sadar bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Namun penulis berharap skripsi ini dapat membantu dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu manajemen

Bandung, 5 Agustus 2017

Michael Cristoforus

## DAFTAR ISI

	Hal.
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR BAGAN	xi
<b>BAB 1</b>	
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	4
1.5. Kerangka Pemikiran	5
<b>BAB 2</b>	
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Kepuasan Kerja	12
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.2.2. Faktor Kepuasan Kerja	12
2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja	15
2.2.4. Dampak Ketidakpuasan Kerja	17
2.3. Pengertian Loyalitas Karyawan	18
2.3.1. Indikator Loyalitas Karyawan	19
2.3.2. Keterlibatan Loyalitas Karyawan Terhadap Perusahaan	22
2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	24
<b>BAB 3</b>	
METODE DAN OBJEK PENELITIAN	26
3.1. Metode Penelitian	26
3.1.1. Variabel Penelitian	27
3.1.2. Operasionalisasi Variabel	27
3.1.3. Populasi	31
3.1.4. Sumber Data	31
3.1.5. Teknik Pengumpulan Data	32
3.1.6. Teknik Pengolahan Data	35
3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.3. Pengolahan Data	36
3.3.1. Uji Normalitas	36
3.3.2. Uji Regresi Linear Sederhana	36
3.3.3. Uji Koefisien Determinasi	37
3.4. Objek Penelitian	38
3.4.1. Sejarah Homeschooling Carnation	38

	3.4.2. Visi dan Misi Homeschooling Carnation	39
	3.4.3. Struktur Organisasi	40
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	<b>42</b>
	4.1. Hasil Penelitian	42
	4.1.1. Profil Responden	42
	4.2. Pengujian Data Kuesioner	45
	4.2.1. Uji Validitas dan Realibilitas	45
	4.3. Hasil Analisis Kuesioner	47
	4.3.1. Variabel Kepuasan Kerja	47
	4.3.2. Variabel Loyalitas Karyawan	56
	4.4. Hasil Analisis Data	64
	4.4.1. Uji Normalitas	64
	4.4.2. Uji Regresi Linear Sederhana	66
	4.4.3. Uji Koefisien Determinasi	67
<b>BAB 5</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>68</b>
	5.1. Kesimpulan	68
	5.2. Saran	68
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>70</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	<b>72</b>
	<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Karyawan Keluar di Homeschooling Carnation.....	3
Tabel 2.1. <i>Job Facet in Determining Job Satisfaction</i> .....	15
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	28
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Loyalitas Karyawan.....	29
Tabel 3.3. Populasi Penelitian.....	30
Tabel 3.4. Skala Likert.....	33
Tabel 3.5. Kategori Koefisien Reliabilitas.....	35
Tabel 4.1. Tabel Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2. Tabel Jabatan Responden.....	42
Tabel 4.3. Tabel Masa Kerja.....	42
Tabel 4.4. Tabel Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.5. Tabel Usia.....	43
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas Karyawan.....	45
Tabel 4.8. Pekerjaan yang Diberikan Sesuai dengan Kemampuan dan Minat Saya.....	46
Tabel 4.9. Lingkungan Pekerjaan Saya Memberikan Rasa Aman dan Nyaman ..	46
Tabel 4.10. Beban Pekerjaan yang Diberikan Melebihi Kemampuan Saya .....	47
Tabel 4.11. Rutinitas Pekerjaan Saya Sehari-hari Membosankan .....	48
Tabel 4.12. Penghasilan yang Saya Terima Sesuai dengan Kinerja yang Saya Berikan Kepada Sekolah.....	48
Tabel 4.13. Tunjangan yang Diberikan oleh Sekolah Memenuhi Kebutuhan Saya.....	49
Tabel 4.14. Penghasilan yang Saya Terima Tidak Cukup untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup.....	49
Tabel 4.15. Saya Merasa Memiliki Peluang Promosi yang Sama dengan Karyawan lain.....	50
Tabel 4.16. Saya Merasa Sistem Promosi yang Berjalan di Sekolah Tidak Adil ..	51

Tabel 4.17. Atasan Saya Selalu Memberikan Dukungan kepada Saya.....	51
Tabel 4.18. Atasan Saya Dapat Diajak Berdiskusi untuk Memecahkan Masalah Mengenai Pekerjaan Saya .....	52
Tabel 4.19. Atasan Saya Selalu Melibatkan Saya Dalam Pengambilan Keputusan Terkait Pekerjaan Saya.....	52
Tabel 4.20. Rekan Kerja Saya Selalu Memberikan Dukungan dan Bantuan Ketika Saya Mengalami Kesulitan.....	53
Tabel 4.21. Rekan Kerja Saya Dapat Diandalkan.....	53
Tabel 4.22. Hasil Persepsi Karyawan Mengenai Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.23. Aturan yang Dibuat Sekolah Terlalu Ketat.....	55
Tabel 4.24. Aturan yang Dibuat Oleh Sekolah Membuat Saya Menjadi Lebih Displin.....	55
Tabel 4.25. Saya Selalu Menerima Keputusan yang diberikan Oleh Pihak Sekolah Jika Saya Melanggar Aturan .....	56
Tabel 4.26. Saya Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan yang Saya Lakukan ..	56
Tabel 4.27. Saya Merasa Tidak Siap Jika diberikan Tambahan Pekerjaan oleh Pihak Sekolah.....	57
Tabel 4.28. Saya Tidak Mau Terlibat didalam Proyek atau Program yang Sudah Disusun oleh Pihak Sekolah.....	57
Tabel 4.29. Saya Selalu Mengikuti Diskusi Kelompok untuk Memecahkan Masalah didalam Sekolah .....	58
Tabel 4.30. Saya Selalu Menjaga Nama Baik Sekolah.....	59
Tabel 4.31. Saya Membantu Pihak dalam hal Promosi Tanpa Diminta oleh Pihak Sekolah.....	59
Tabel 4.32. Saya Akan Pindah dari Sekolah Jika mendapatkan Tawaran Pekerjaan di Tempat Lain .....	60
Tabel 4.33. Saya Tidak Menyukai Pekerjaan yang Saya Lakukan Saat Ini.....	60
Tabel 4.34. Saya Selalu Memberikan Kontribusi Maksimal Pada Pekerjaan Saya .....	61
Tabel 4.35. Hasil Analisis Persepsi Karyawan Mengenai Loyalitas Kerja.....	62
Tabel 4.36. Hasil Perhitungan Uji Normalitas One-Simple Kolmogorov-Smirnov Test.....	63
Tabel 4.37. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	65
Tabel 4.38. Uji Koefisien Determinasi .....	66

## **DAFTAR BAGAN**

Bagan 1.1. Model Penelitian .....	7
Bagan 3.1. Struktur Organisasi Homeschooling Carnation .....	40

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari sebuah perusahaan untuk melakukan kegiatan operasional dan juga pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang tinggi. Sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas saja tidak cukup tetapi perusahaan harus menjaga agar tidak keluar dari perusahaan.

Seiring berkembangnya zaman, pendidikan merupakan hal yang penting bagi semua orang, bahkan pemerintah pun mencanangkan program wajib belajar 12 tahun. Dengan kondisi demikian banyak calon siswa berlomba-lomba untuk masuk ke sekolah favorit agar nantinya dapat diterima di perguruan tinggi yang diinginkan. Sekolah berlomba untuk memberikan fasilitas terbaik untuk menarik minat calon siswa seperti menyediakan guru berkualitas yang menjamin siswa tersebut dapat berprestasi, menyediakan staf yang profesional untuk mendukung lingkungan sekolah yang nyaman

Guru dan staff dalam hal ini adalah karyawan merupakan salah satu elemen penting untuk menyelenggarakan kegiatan belajar dan mengajar sehingga sekolah harus membuat guru dan staf tersebut merasa nyaman ketika mereka bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang membuat mereka bertahan di sekolah tersebut. Kepuasan kerja dapat diperoleh karyawan jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaannya, lingkungan kerja yang mendukung dan tim yang dapat bekerja sama dengan baik.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang terhadap karyawan dan juga manajer sekolah, ditemukan beberapa masalah yang terjadi di sekolah.

Permasalahan yang pertama adalah gaji yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan. Seperti seorang karyawan yang berposisi sebagai tutor merangkap sebagai akuntan tidak mengalami kenaikan gaji. Dengan demikian karyawan Homeschooling Carnation merasa tidak bersemangat dalam bekerja. Permasalahan berikutnya adalah beberapa karyawan memiliki jabatan lebih dari satu atau rangkap jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut hal ini terjadi karena atasan mereka selalu memilih karyawan untuk mengisi posisi yang kosong tanpa berdiskusi terlebih dahulu dengan karyawan tersebut, sehingga kinerja menjadi tidak maksimal dan karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu bentuk sikap yang di tunjukan oleh karyawan dengan tetap setia dan patuh dengan segala kondisi yang ada di organisasi tersebut. Banyak faktor yang dapat ditunjukan oleh karyawan mengenai loyalitas salah satunya karyawan patuh terhadap aturan yang berlaku di sekolah. Homeschooling Carnation sudah membuat aturan- aturan yang harus di patuhi oleh setiap karyawannya, tetapi masih ada karyawan yang melanggar aturan tersebut seperti bermain HP saat mengajar. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan mengeluh tentang kontrak yang tidak jelas sehingga sulit bagi karyawan untuk menuntut hak mereka kepada pihak sekolah. Dengan demikian karyawan tidak bekerja dengan sepenuh hati dan mempertimbangkan untuk keluar dari sekolah dan pindah ke tempat lain. Berikut jumlah karyawan yang keluar dari Homeschooling Carnation Cirebon:

**Tabel 1.1.**

**Data Karyawan Masuk dan Keluar di Homeschooling Carnation**

Tahun Ajaran	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Akhir	Karyawan Masuk		Karyawan Keluar		% Tingkat Turnover
			Tetap	Kontrak Purnawaktu	Tetap	Kontrak Purnawaktu	
2014/2015	33	31	1	3	1	5	6,25%
2015/2016	31	28	2	3	2	6	10,16%

*Sumber: Homeschooling Carnation*

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang keluar dari sekolah setiap tahun terus meningkat. Hal ini tentu merugikan bagi sekolah karena harus kehilangan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dan juga sekolah harus mencari karyawan baru yang belum tentu memiliki kemampuan dan kompetensi yang sama seperti karyawan yang keluar. Dengan karyawan yang terus berganti maka untuk membangun loyalitas karyawan menjadi sulit dan membutuhkan waktu yang cukup lama karena mereka harus beradaptasi kembali dengan lingkungan tempat mereka bekerja.

Rumus yang digunakan untuk menghitung tingkat *turnover* diatas yaitu:

**Gambar 1.1.**

**Rumus Menghitung Turnover**

$$\text{Turnover} = \frac{\text{karyawan Baru} - \text{karyawan Keluar}}{\frac{1}{2} (\text{karyawan awal} + \text{karyawan Akhir})} \times 100\%$$

*Sumber : Dessler, 2005*

Tempat yang akan di teliti penulis adalah Homeschooling Carnation Cirebon. Penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Homeschooling Carnation Cirebon”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja di Homeschooling Carnation?
2. Bagaimana loyalitas karyawan di Homeschooling Carnation?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Homeschooling?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penulis melakukan penelitian di sekolah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja di Homeschooling Carnation
2. Untuk mengetahui bagaimana loyalitas karyawan di Homeschooling Carnation
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Homeschooling Carnation

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar berguna untuk berbagai pihak, yaitu:

### **1. Bagi Sekolah**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi kepada pemilik sekolah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, sehingga hasil dari penelitian ini nantinya di jadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pemilik sekolah untuk membenahi Manajemen Sumber Daya di sekolah tersebut agar kepuasan kerja keryawan terpenuhi sehingga loyalitas kerja meningkat.

### **2. Bagi Penulis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan dan hasil dari penelitian dapat di praktekan oleh penulis pada saat bekerja di perusahaan

### 3. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar karyawan lebih berani untuk menyampaikan ketidakpuasan kerja di sekolah tersebut kepada pemilik sekolah.

### 4. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak lain jika ingin mendapatkan bahan refrensi tentang teori kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dalam kajian ilmu terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

## **1.5 Kerangka Pemikiran**

Pada zaman sekarang ini sumber daya manusia dianggap penting oleh dunia kerja karena sumber daya manusia ini merupakan sumber penggerak bagi sumber daya lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus di lakukan dengan baik dengan begitu sumber daya manusia tersebut akan memiliki kinerja yang memuaskan. Perusahaan atau organisasi harus mampu menjaga dan memelihara sumber daya manusianya agar mampu bersaing dengan pesaing di dunia bisnis.

Tidak dapat di pungkiri bahwa banyak lembaga pendidikan baik formal maupun non-formal bersaing untuk memberikan layanan pendidikan yang terbaik bagi siswa/siswi. Agar mampu bersaing dengan kompetitor lain, maka setiap lembaga pendidikan harus memiliki karyawan yang berkompeten dan mampu memenuhi kepuasan kerja karyawannya . Jika kepuasan kerja terpenuhi maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan semangat yang tinggi, sehingga menjadi keuntungan bagi pihak sekolah memiliki karyawan dengan kinerja yang baik

Pengertian kepuasan kerja menurut Luthans (2010;141) *Job satisfaction is a result of employees' perception of how well their job provides those things that are viewed as important.*”. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya tergantung dari persepsi karyawan tersebut mengenai pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas jika pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang bernilai bagi dirinya. Setiap karyawan mempunyai tujuan dan keinginan masing-masing yang ingin dicapai dalam pekerjaannya. Agar karyawan mampu mencapai tujuan, perusahaan perlu mengukur kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Luthans (2010;141) terdapat 5 faktor yang dapat mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu: *work itself, pay, promotion opportunities, supervision, dan co-workers*. Pengukuran tersebut dapat dijadikan sebagai tolok ukur bagi perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan yang bekerja sudah merasa puas atau tidak puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Karyawan akan merasa puas jika pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan tersebut sehingga memunculkan motivasi bagi karyawan tersebut untuk bekerja secara maksimal. Gaji yang di berikan sesuai dengan beban kerja yang di kerjakan. Peluang untuk promosi merupakan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai jabatan tertentu dalam bekerja. Membangun hubungan antara atasan dengan bawahan seperti memperhatikan setiap keluhan yang di keluarkan oleh bawahannya, selain itu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut dengan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan tersebut. Pandangan karyawan mengenai hubungan antar rekan kerja yang bisa berupa persaingan antar karyawan ataupun rekan kerja yang dapat mendukung dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan agar tujuan perusahaan tercapai. Selain kepuasan kerja, karyawan juga dapat mengalami ketidakpuasan kerja yang dapat membahayakan perusahaan. Menurut Robbin and Judge (2013;82) terdapat 4 bentuk ketidakpuasan kerja yang dapat di lakukan oleh karyawan yaitu: *exit, voice, loyalty, dan neglect*. Jika ketidakpuasan kerja tersebut tidak diantisipasi oleh perusahaan maka akan menjadi kerugian bagi perusahaan karena kehilangan karyawan yang mempunyai kemampuan terbaik.

Perusahaan atau organisasi dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja dan kompetensi yang baik dengan menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan. Menurut Hasibuan (2011;210) Loyalitas atau kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan akan melakukan apa saja untuk menjaga keutuhan sebuah perusahaan organisasi dari ancaman yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan.

Banyak faktor yang dapat menjadikan seorang karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan salah satunya adalah kepuasan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Jawahar (dalam Chetna Pandey dan Rajni Khare ,2012;29) menemukan bahwa pemberian gaji, jenis pekerjaan, rekan kerja memainkan peran dalam pengaruh kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Berikut model penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Homeschooling Carnation”

### **Bagan 1.1.**

#### **Kerangka Pemikiran**

