

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Tangerang

Risma Murwanti¹, Denny Nazaria Rifani²

¹ Politeknik Ilmu Pemasarakatan; rismamurwanti@gmail.com

² Politeknik Ilmu Pemasarakatan; dennyrifani@poltekip.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Pegawai; Lembaga Pemasarakatan; Kepuasan Kerja; Loyalitas Pegawai.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji terkait dengan pengaruh Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) terhadap Loyalitas Pegawai (<i>Employee Loyalty</i>) pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Tangerang. Jumlah responden yang diteliti ialah 84 pegawai. Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah menggunakan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel ialah <i>non-probability sampling</i> . Hasil yang diperoleh penelitian ini melalui persamaan regresi yaitu $Y = 10.069 + 0.737 X$ yang bernilai positif, bermakna setiap penambahan 1% kepuasan kerja maka loyalitas pegawai akan naik 0.737. Uji signifikansi menunjukkan sig yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dari itu menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) terhadap loyalitas pegawai (<i>employee loyalty</i>) pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Tangerang sebesar 64.3 % dan 35.7 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

1. PENDAHULUAN

Pada zaman modernisasi hari ini dengan sumber daya yang bermacam-macam, mempertahankan pegawai yang memenuhi kriteria dan membangun serta mempertahankan loyalitas pegawai termasuk hal utama dan menjadi tantangan berkelanjutan. Dalam organisasi publik terpenuhinya kepuasan kerja merupakan wujud nyata dari sejauh mana keberhasilan sistem suatu organisasi publik tersebut dapat berjalan, maka dari itu agar terciptanya kepuasan kerja ialah karena faktor dorongan loyalitas pegawainya. Menurut (Locke, 1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kepemilikan atas kondisi perasaan yang bahagia dan melegakan yang bersumber dari evaluasi kinerja pekerjaan atau pengalaman kerja seorang pegawai oleh manajemen sumber daya organisasi. Karena kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi pegawai untuk beralih pekerjaan, membuat perubahan dalam pekerjaan dan karir mereka untuk mencari kepuasan kerja yang lebih baik. Maka dari itu mencukupi kebutuhan pegawai untuk memperoleh kepuasan pegawai merupakan langkah cerdas yang seharusnya bisa diterapkan oleh organisasi untuk menghasilkan pegawai yang taat dan loyal. Kepuasan kerja merupakan outcome dari tercapainya loyalitas di suatu organisasi, untuk itu kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam berkembangnya suatu organisasi yang hasilnya dapat dirasakan oleh publik dan masyarakat merasa terfasilitasi dengan adanya layanan publik. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zakaria et al., 2019) untuk menghasilkan peningkatan kinerja, memberikan pelatihan dapat mendorong proses peningkatan keterampilan dan wawasan yang terbentuk menjadi pola pikir.



Gambar 1. Data Persentase Alasan Gen Z Resign Dari Perusahaan 2023

Berdasarkan data hasil survey yang dilakukan oleh perusahaan survey swasta yakni Jakpat, sebanyak 832 responden mengisi questioner hasilnya sebanyak 64,9% gen z memilih untuk resign karena merasa gaji atau kompensasi tidak sesuai dengan jobdesc yang di dapat. Hal tersebut sering kali terjadi pada organisasi publik ataupun swasta, jika melihat dari sisi pandang sumber daya manusia, didalam organisasi situasi tersebut banyak berlangsung karena tidak terpenuhinya SDM (sumber daya manusia) yang sesuai jobdesc serta tidak terpenuhinya *skill* pada sumber daya manusia sesuai jobdesc, sehingga organisasi terpaksa untuk mempekerjakan pegawai dari bidang lain, sedangkan pendapatan pegawai masih sama tetapi dengan beban kerja yang berbeda ataupun lebih. Maka dari itu jika terjadi ketidakpuasan seorang pegawai terhadap organisasinya akan berdampak pada kinerja pegawai yang menjadi tidak loyal, sehingga kinerja organisasi menjadi menurun. Jika pegawai memiliki loyalitas yang rendah maka cenderung meningkatnya berperilaku buruk seperti, meningkatnya absen ketidakhadiran dan penundaan pekerjaan, berpura – pura sakit hanya untuk cuti/liburan, melakukan pekerjaan pribadi disaat jam kantor, menciptakan pergesekan antara pegawai lain, dan mengambil waktu luang untuk pribadi di tempat kerja (Klopotan, 2016). Loyalitas pegawai akan meningkat ketika pegawai telah mempunyai kepuasan kerja tinggi dan sanggup untuk terus berkomitmen bekerja dengan organisasi.

Kepuasan kerja dengan loyalitas pegawai dapat disamakan dalam manajemen perilaku organisasi dengan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan manajemen SDM untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan anggota. Dalam organisasi perlu adanya strategi dan rencana dalam peningkatan untuk setiap kategori dengan konsentrasi secara bersamaan dari dimensi kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Hal lain yang paling berpengaruh yakni lingkungan kerja, dengan terciptanya lingkungan kerja yang positif mendukung setiap perubahan di lingkup organisasi demi menciptakan budaya organisasi yang baik. Dalam observasi terdahulu yang dilakukan oleh (Jahanbazi Goujani et al., 2019) mereka menyarankan agar para atasan di bagian HRD untuk mengukur secara akurat rasio kepuasan kerja dan loyalitas pegawai dalam periode enam bulan atau satu tahun, secara teratur dan mengambil langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas dengan mengidentifikasi secara cermat faktor individu dan organisasi, sehingga dengan bertahap dapat mengkategorikan pegawai yang sesuai kriteria yang kemudian hal ini akan meningkatkan jumlah loyalitas dan kepuasan kerja pegawai. Strategi organisasi akan berhasil jika atasan mau mendengarkan para pegawai dan mereka mau berpartisipasi aktif memberikan feedback kepada atasan sehingga membuka peluang seorang atasan untuk berkembang.

2. METODE

Dalam penelitian ini penerapan metode kuantitatif sesuai dengan jenis data yang diperoleh yakni berupa data numerik. Serta dalam pembuktian hipotesis yang membutuhkan pemrosesan secara statistik, menggunakan pendekatan *survey design* yang dijabarkan melalui angka dengan beberapa kecenderungan, sikap atau pendapat dari suatu populasi. Menggunakan teknik survey pendistribusian kuesioner untuk menguji kedua variabel tersebut, yang menggunakan skala pengukuran skala likert terbagi dalam 4 (empat) poin kategori pengukuran yakni sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat tidak setuju. Dalam penelitian menggunakan total keseluruhan pegawai Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Tangerang sebagai populasi berjumlah 86 orang. Menggunakan teknik sampel *non-probability* atau total sampling.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari 5 dimensi dengan total pernyataan sebanyak 14 butir, kemudian variabel dependen terdapat 3 dimensi dengan total 13 pernyataan. Proses pengembangan instrumen penelitian melibatkan tahapan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengevaluasi setiap pertanyaan dalam kuesioner yang telah dirancang oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pemeriksaan normalitas, analisis regresi linear sederhana, evaluasi signifikansi, dan perhitungan determinasi dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS IBM versi 22.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan uji yang diterapkan untuk mengetahui ketepatan instrumen yang dipakai. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi *person*, untuk menentukan valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat dari nilai signifikansinya, jika $< 0,05$ maka pertanyaan itu dianggap valid, sebaliknya bila signifikansinya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan software IBM Statistics 22 untuk pengujian validitas. Terdapat 14 item pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan 13 item pertanyaan mengenai variabel loyalitas pegawai (*employee loyalty*). Dalam uji validitas ini diujikan kepada 84 responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,657	0,361	Valid
X2	0,885	0,361	Valid
X3	0,641	0,361	Valid
X4	0,753	0,361	Valid
X5	0,665	0,361	Valid
X6	0,869	0,361	Valid
X7	0,929	0,361	Valid
X8	0,892	0,361	Valid
X9	0,914	0,361	Valid
X10	0,878	0,361	Valid
X11	0,889	0,361	Valid
X12	0,913	0,361	Valid
X13	0,718	0,361	Valid
X14	0,804	0,361	Valid

Berdasarkan hasil yang diperoleh dan dilihat pada Tabel Correlation dapat diketahui bahwa uji validitas variabel kepuasan kerja (X) kepada 30 responden tersebut didapatkan 14 item atau semua item valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Loyalitas Pegawai

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,775	0,361	Valid
Y2	0,797	0,361	Valid
Y3	0,850	0,361	Valid
Y4	0,845	0,361	Valid
Y5	0,881	0,361	Valid
Y6	0,689	0,361	Valid
Y7	0,857	0,361	Valid
Y8	0,912	0,361	Valid
Y9	0,857	0,361	Valid
Y10	0,814	0,361	Valid
Y11	0,776	0,361	Valid
Y12	0,881	0,361	Valid
Y13	0,875	0,361	Valid

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.5 sehingga pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian.

3.2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian realibiltas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Uji reliabilitas yang dilakkan adalah uji *Cronbach's Alpha* dengan bantuan aplikasi SPSS 22. Apabila koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.957	Reliabel
Loyalitas Pegawai	0.962	Reliabel

Berdasarkan data diatas diperoleh nilai *Cronbach's Aplha* pada reliabilitas variabel kepuasan kerja dengan 14 item pertanyaan sebesar 0.957. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena >0.6. Begitupun juga dengan data yang diperoleh pada nilai *Cronbach's Alpha* pada reliabilitas variabel loyalitas pegawai dengan 13 item pernyataan sebesar 0.962. maka instrument ukuran tersebut menginkasikan *satisfactory internal consistency reliability* yang berarti instrumen ukuran tersebut layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik/ reliabel/ terpercaya.

3.3. Uji Normalitas

Agar dapat mengetahui apakah dalam suatu sampel yang berasal dari suatu populasi telah terdistribusi normal atau tidak normal perlu dilakukannya uji normalitas. Dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-SmirnovTest* dengan bantuan *software IBM SPSS 22*. Pengujian tersebut menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05., jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal,

akan tetapi jika nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan kesimpulan dari data sampel pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Tangerang dari hasil penyebaran kuesioner kepada 84 pegawai. Hasil uji normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov pada penelitian ini adalah sebagai berikut::

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,51056717
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,066
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,190 ^c

Telah dilakukan uji normalitas oleh peneliti sebagaimana pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa telah diperoleh nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,190. Berdasarkan dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,190 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya

3.4. Uji Hipotesis

Untuk dapat memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dimana yakni kepuasan kerja (*job satisfaction*) terhadap variabel terikat yakni loyalitas pegawai (*employee loyalty*) diperlukan uji regresi linear sederhana.

Tabel 5. Hasil Pengujian ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4533,260	1	4533,260	147,487	,000 ^b
	Residual	2520,407	82	30,737		
	Total	7053,667	83			

Berdasarkan Tabel 5 terdapat tabel ANOVA yang dipaparkan informasi mengenai tingkat signifikansi antara variabel *job satisfaction* (variabel X) terhadap variabel loyalitas pegawai (variabel Y). Dari data tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $F = 147,487$ dengan uji tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0,000. Berdasarkan syarat uji regresi linear sederhana didapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji regresi penelitian ini memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat signifikansi antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel loyalitas pegawai (Y). Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel terikat atau variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,069	5,122		1,966	,053

	Job Satisfaction	,737	,061	,802	12,144	,000
--	------------------	------	------	------	--------	------

Pada kolom tersebut memberikan informasi pada nilai *constant* variabel kepuasan kerja sebesar 10,069 dan nilai koefisien arah regresi variabel loyalitas pegawai sebesar 0,737, artinya nilai koefisien b pada persamaan regresi diatas bernilai positif. Hal tersebut menunjukkan perubahan nilai yang sifatnya berbanding lurus antara variabel kepuasan kerja dan variabel loyalitas pegawai, Sifat regresi yang berbanding lurus menyebabkan semakin besar pengaruh kepuasan kerja yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil uji signifikansi diatas mampu menjawab pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan perbandingan nilai antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan Tabel 6 bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 12,14 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi 5%, sesuai dengan syarat uji signifikansi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,14 > 1,989$), hasil perhitungan dan pengujian diatas didapatkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,14 > 1,989$) hal tersebut menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Tangerang.

Uji determinasi untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh *job satisfaction* sebagai variabel bebas terhadap loyalitas pegawai sebagai variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,643	,638	5,54407

Berdasarkan tabel uji determinasi diatas, didapatkan nilai R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,802. Hal tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif kuat antara variabel kepuasan kerja dan loyalitas pegawai karena nilai $R < 0,5$ serta nilai R square (R^2) sebesar 0,643 yang mana hal tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja secara menyeluruh dapat mempengaruhi naik turunnya variabel loyalitas pegawai. Berdasarkan nilai R square tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Tangerang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 64,3%. Sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal tersebut menandakan bahwa masih terdapat variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel loyalitas pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Tangerang selain variabel kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *job satisfaction* atau kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kela IIA Tangerang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang baik terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai. Tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Tangerang adalah sebesar 64,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut memiliki arti bahwa loyalitas pegawai di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas IIA Tangerang juga dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel kepuasan kerja, sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait variabel apa saja yang mempengaruhi loyalitas pegawai selain variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrade, M., Westover, J., & Peterson, J. (2019). Job Satisfaction and Gender. *Journal of Business Diversity*, 19(3), 405–423. <https://doi.org/10.1080/17512786.2015.1025416>
- Aziri, B. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *MANAGEMENT RESEARCH AND PRACTICE*, 3(4), 1037–1042.
- Civilidag, A. (2014). Hotel Employees' Mobbing, Burnout, Job Satisfaction and Perceived Organizational Support: a Research on Hospitality in Turkey. *European Scientific Journal*, 1010(3535), 1857–7881
- Dennis W. Organ, Philip M. Podsakoff, S. B. M. (2005). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Dutta, T., & Dhir, S. (2021). Employee Loyalty: Measurement and Validation. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/0972150921990809>
- Jahanbazi Goujani, A., Shahin, A., Nasr Isfahani, A., & Safari, A. (2019). Analyzing the influence of job satisfaction on hostage employee loyalty in Isfahan Province Gas Company. *Benchmarking*, 26(6), 1728–1748. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2018-0093>
- Klopotan, I. (2016). *EMPLOYEE LOYALTY: DIFFERENCES BETWEEN GENDERS AND THE PUBLIC*. 14(3), 303–313. <https://doi.org/10.7906/indec.14.3.3>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Sharkie, R. (2009). *Trust in leadership is vital for employee performance*. 32(5), 491–498. <https://doi.org/10.1108/01409170910952985>
- Zakaria, Z., Mohamad, M., Noh Abd Majid, M., Ulfa Abdul Aziz, N., & Mat Rashid, K. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on Employee Loyalty: A Case Study of a Developer Company in Malaysia. *KnE Social Sciences*, 3(13), 1018. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i13.4264>
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Report No. 4, Yale University, Department of Administration Science, New Haven, CT., 1.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty*. Harvard University Press.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., & Rogers, G. (1988). *IMPACT OF EXCHANGE VARIABLES ON EXIT, VOICE, LOYALTY, AND NEGLECT: AN INTEGRATIVE MODEL OF RESPONSES TO DECLINING JOB SATISFACTION* (Vol. 31, Issue 3).
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Millett, B., & Jones, M. (2010). *OB : The Essentials*.