

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA PADA ASPEK FINANSIAL DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) BANDAR KIDUL KOTA KEDIRI

Ahmad Rizal Fatawi, Impron Muzakki, Siti Amanah.

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaannya. Kepuasan akan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi, hal tersebut merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang akan mereka terima setelah melakukan pekerjaan. Imbalan-imbalan dalam hal ini berupa finansial yang ditunjukkan dengan kompensasi atau gaji, tunjangan, jaminan sosial, fasilitas, dan promosi. Ketika finansial yang diberikan tidak menjamin kepuasan dalam bekerja dapat memberikan dampak bagi loyalitas seorang karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul Kota Kediri. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk (1) mengetahui tingkat kepuasan kerja pada aspek finansial, (2) mengetahui tingkat loyalitas kerja karyawan, (3) mengetahui hubungan antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan di Bandar Kidul Kota Kediri.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PNS dan Non PNS di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul Kota Kediri dengan jumlah 36 orang. Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur, yaitu skala kepuasan kerja pada aspek finansial dan skala loyalitas kerja karyawan yang disusun dalam bentuk skala *Likert*. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment* dan menggunakan taraf kesalahan 5%.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan (1) tingkat kepuasan kerja pada aspek finansial karyawan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul Kota Kediri berada pada kategori sedang dengan 19 responden sebesar 53 %, dengan rata-rata (*mean*) sebesar 219,39, (2) tingkat loyalitas kerja karyawan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul Kota Kediri berada pada kategori sedang dengan 17 responden sebesar 47 %, dengan rata-rata (*mean*) sebesar 213,94 (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan, hal tersebut dilihat pada nilai signifikansi 0,000 dimana $p < 0,05$ dan $r = 0,620$, serta nilai korelasi antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan sebesar 0,620 yang artinya hubungan diantara keduanya pada kategori kuat.

Kata kunci: Kepuasan kerja, aspek finansial, Loyalitas kerja.

Pendahuluan

Perilaku kerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, dapat diartikan bahwa tingkat kepuasan kerja dari setiap individu berbeda satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan yang dikaitkan dengan karyawan, hal tersebut merupakan

sikap umum yang dimiliki oleh setiap karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang akan mereka terima setelah melakukan sebuah pekerjaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah finansial, yang berkenaan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan serta fasilitas yang diberikan (As. Ad, 2003).

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan (Martoyo, 2000). Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan

merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Nitisemito loyalitas memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, dengan mengorbankan kepentingan pribadinya untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut (Nitisemito, 2000). Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Bagi seorang karyawan, motivasi kerja mereka bukan hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kepuasan dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab dalam bekerja juga akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan (As. Ad, 2003). Mereka akan merasa loyal ketika kepuasan kerja yang diperoleh tercukupi, salah satu diantaranya pada aspek finansial. Kepuasan kerja pada aspek finansial ini terdiri dari berbagai macam kompensasi langsung berupa gaji dan tidak langsung berupa tunjangan, jaminan sosial, fasilitas dan promosi. Kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap karyawan, semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan juga dipengaruhi besarnya kompensasi yang diberi (Moehariono, 2012).

Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Hasibuan mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2004). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

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

Lembaga pendidikan tertentu memiliki kategori status karyawan seperti yang terdapat di MIN Bandar Kidul, diantara status tersebut adalah PNS dan Non PNS. Pendapatan karyawan Non PNS yang mereka peroleh sangat kurang, dikarenakan gaji yang mereka peroleh jauh dibawah upah minimum rata-rata (UMR) daerah, sehingga tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

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

telah ditetapkan oleh pemerintah.

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

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

Menurut Moheriono, PNS sebagai aparatur negara masih memiliki kinerja yang rendah, didasarkan pada kompetensi dan produktivitas yang masih rendah dan perilaku yang kurang *professional*. PNS sering mencari alasan atas kinerjanya yang buruk, absensi dan praktik-praktik korupsi dengan menyatakan bahwa mereka tidak dibayar dengan cukup. Hal tersebut diperkuat dengan kajian tentang sistem gaji yang tidak mempertimbangkan kebutuhan hidup layak dan prestasi kerja. PNS dengan kedudukan struktural yang sama, mempunyai golongan, masa kerja dan ruangan pangkat yang sama, produktif atau tidak produktif dipastikan memiliki gaji yang sama (Moheriono, 2012).

Permasalahan yang dialami oleh karyawan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul baik PNS maupun Non PNS

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

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

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah paradigma dalam penelitian yang memandang kebenaran sebagai sesuatu yang tunggal, objektif, universal dan dapat diverifikasi (Purwanto, 2010). Sehingga hasil penelitian ini diharapkan bisa mewakili hasil kuantitatif tersebut. Jenis penelitian berdasarkan tingkat kealamiah dengan metode

penelitian survey. Dengan pendekatan kuantitatif untuk menunjukkan hubungan antar variabel serta menguji teori antar variabel. Yaitu variabel kepuasan kerja pada aspek finansial (Variabel bebas, X) dengan variabel loyalitas kerja karyawan (Variabel terikat Y).

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 orang diantaranya 25 Karyawan PNS dan 11 Non PNS di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul Kota Kediri. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang berarti teknik penentuan pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2014). Pengumpulan data dilakukan dengan interview (wawancara), skala (angket), observasi (pengamatan), dokumentasi dan gabungan (Sugiono, 2014). Wawancara dan observasi dilakukan untuk pencarian data awal. Skala kepuasan kerja pada aspek finansial disusun peneliti dari teori As'ad, 2003. mengenai kompensasi gaji, tunjangan, jaminan sosial, promosi, dan fasilitas. Selanjutnya, dari aspek-aspek tersebut diturunkan dalam indikator penelitian yang menjadi pijakan dalam penyusunan daftar pernyataan. Skala loyalitas kerja disusun peneliti dari teori yang diberikan oleh Saydam, 2000. Aspek yang dipakai adalah ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Selanjutnya, dari aspek-aspek tersebut diturunkan dalam indikator penelitian yang menjadi pijakan dalam penyusunan daftar pernyataan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, maka dalam melakukan analisis data alat yang digunakan bersifat kuantitatif yaitu dengan statistik. Hasil analisis nantinya akan disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Pengolahan data-data yang telah diperoleh kemudian akan diolah secara komputerisasi dengan menggunakan *SPSS For Windows*.

Teknik analisis yang digunakan adalah *product moment* yang kemudian akan dihitung

menggunakan program komputer statistik atau program SPSS.

Prosedur uji *validitas* yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *validitas* isi yang berupa *professional judgement* yang artinya dalam pengevaluasian aitem penilaian, dikonfirmasi pada ahli di bidangnya. Dengan tujuan aitem skala memang mendukung konstruk teoritik yang diukur dan aitem tersebut dinyatakan sebagai aitem yang layak mendukung *validitas* isi skala (Sugiono, 2014). Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0,000 sampai dengan 1,000. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,000 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Sugiono, 2014). Sejalan dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu mencari korelasi atau hubungan maka untuk pengujian koefisien korelasi antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan dikatakan mempunyai hubungan yang linear dengan ketentuan, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Serta sejalan dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu mencari korelasi atau hubungan maka untuk pengujian koefisien korelasi diantara skor-skor skala dihitung dengan menggunakan formulasi korelasi *product moment*.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis korelasi melalui SPSS 16.0 menunjukkan angka koefisien korelasi Pearson antara kepuasan kerja pada aspek finansial (X) dan loyalitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,620. Dengan skor signifikan 0,000 yang lebih kecil (\leq) 0,05. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Karena skor korelasinya positif (+), maka korelasinya bersifat positif. Sehingga dapat disimpulkan ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada aspek finansial semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan.

Nilai korelasi antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan dengan nilai sebesar 0,620 yang artinya hubungan antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan pada kategori kuat.

PEMBAHASAN

A. Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Finansial

Hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 36 karyawan PNS maupun Non PNS Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Kidul dengan menunjukkan skala kepuasan kerja pada aspek finansial. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja pada aspek finansial dengan kategori sangat tinggi sebanyak 1 orang atau 3%, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja pada aspek finansial dengan kategori tinggi sebanyak 7 orang atau 19% , karyawan dengan tingkat kepuasan kerja pada aspek finansial dengan kategori sedang sebanyak 19 orang atau 53% , karyawan dengan tingkat kepuasan kerja pada aspek finansial dengan kategori rendah sebanyak 6 orang atau 17% , dan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja pada aspek finansial dengan kategori sangat rendah sebanyak 3 orang atau 8%.

Hasil penelitian ini menjelaskan mengenai tingkat kepuasan kerja pada aspek finansial berdasarkan aspek dari As'ad, 2003, bahwa pada aspek finansial kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji atau kompensasi, tunjangan, jaminan sosial, fasilitas dan promosi. As'ad juga mengemukakan tentang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja selain aspek finansial (As. Ad, 2003), yaitu: aspek psikologis. Aspek sosial, aspek fisik, aspek finansial.

Dari uraian di atas menunjukkan

bahwa finansial merupakan aspek 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. Tingkat Loyalitas Kerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti dengan menunjukkan skala loyalitas kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa kategori karyawan yang mempunyai tingkat loyalitas kerja sangat tinggi sebanyak 1 orang atau 3% , kategori karyawan yang mempunyai tingkat loyalitas kerja tinggi sebanyak 8 orang atau 22%, kategori karyawan yang mempunyai tingkat loyalitas kerja sedang sebanyak 17 orang atau 47% , kategori karyawan yang mempunyai tingkat loyalitas kerja rendah sebanyak 8 orang atau 22% , kategori karyawan yang mempunyai tingkat loyalitas kerja sangat rendah sebanyak 2 orang atau 6%.

Saydam, 2000, mendefinisikan loyalitas sebagai tekad serta kesanggupan untuk mentaati, 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. Definisi tersebut menunjukkan bahwa loyalitas berarti sikap tanggung jawab yang harus dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya, taat ataupun patuh dengan perintah yang diberikan, pengabdian untuk madrasah serta jujur dalam menjalankan tugas.

Dalam melaksanakan kegiatan atau tugas

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 yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Saydam (Saydam, 2000). Hasil dari penelitian ini menunjukkan *tingkat loyalitas yang terdapat pada karyawan Madrasah Ibtidaiyah Bandar Kidul tergolong sedang dengan jumlah karyawan terbanyak sebesar 47%*.

C. Hubungan antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan

Dalam analisis data yang dilakukan oleh peneliti, sesuai dengan asumsi penelitian dan menjawab hipotesis dengan nilai signifikansi 0,000 dimana p memiliki nilai lebih kecil ($<$) dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan. Maksud dari hubungan positif dalam penelitian ini adalah jika tingkat kepuasan kerja pada aspek finansial tinggi maka tinggi pula loyalitas kerja karyawan, jika kepuasan kerja pada aspek finansial rendah maka rendah pula loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi diketahui nilai r sebesar 0,620. Data tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan mempunyai hubungan pada tingkat yang tinggi sebesar 62 %.

Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaannya. Sehingga, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, kondisi kerja, kompensasi dan sebagainya. 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 (Robbins, 2006).

As'ad mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, (As. Ad, 2003) diantaranya faktor psikologis yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; faktor fisik 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; serta faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut Nitisemito loyalitas memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, dengan mengorbankan kepentingan pribadinya untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja (Nitisemito, 2000).

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti saat ini menunjukkan adanya hubungan yang positif yaitu, jika kepuasan kerja pada aspek finansial yang dimiliki karyawan tinggi maka loyalitas kerja akan ikut tinggi, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja pada aspek finansial yang dimiliki karyawan rendah, maka rendah pula

loyalitas kerja karyawan. Dapat dipahami bahwa pentingnya kepuasan kerja finansial dalam menentukan loyalitas. Sehingga karyawan akan loyal terhadap lembaga jika mereka merasakan puas di 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 kerja pada aspek finansial berkaitan atau berhubungan dengan loyalitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dan pembahasan mengenai hubungan kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas karyawan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul Kota Kediri, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada aspek finansial di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul Kota Kediri pada kategori sedang. Perhitungan hasil skala kepuasan kerja pada aspek finansial menunjukkan hasil rata-rata (*mean*) sebesar 219,39 dan standar deviasinya sebesar 14,405. Kemudian dari nilai tersebut digunakan untuk menggolongkan atau mengkategorikan sesuai dengan tabel distribusi, dalam tabel distribusi tersebut nilai rata-rata 219,39 di golongkan pada skor $226.59 \leq \text{skor} \leq 212.19$ sehingga skor tersebut dalam kategori sedang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja karyawan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul Kota Kediri pada kategori sedang. Perhitungan hasil skala loyalitas

kerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 213,94 dan standar deviasinya sebesar 14,913. Kemudian dari nilai tersebut digunakan untuk menggolongkan atau mengkategorikan sesuai dengan tabel distribusi, dalam tabel distribusi tersebut nilai rata-rata 213,94 digolongkan pada skor skala $221.4 \leq \text{skor} \leq 206.5$ sehingga skor tersebut dalam kategori sedang.

Hasil pengujian hipotesis penelitian berdasarkan hasil perhitungan korelasi melalui SPSS 16.0 menunjukkan angka koefisien korelasi Pearson sebesar 0,620, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti $<0,05$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Skor korelasi juga menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan arti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja pada aspek finansial dengan loyalitas kerja karyawan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bandar Kidul Kota Kediri. Artinya jika kepuasan kerja pada aspek finansial tinggi maka loyalitas kerja karyawan juga ikut tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Anwar. *Statistika Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya dengan SPSS dan Excel*.
- Anoraga, Panji dan Ninik Widiyanti. (1993). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- As.ad, Mohammad. (2003). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Cetakan Kedelapan*. Yogyakarta: Liberty.
- Draft, Richard L. (2006). *Human Resource Management, Edisi 6 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS. Edisi Kedua*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE.
- Hasibuan, Melayu. (2004). *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.
- Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Nitisemito, S. Alex. (2000). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur : Ghalia Indonesia.
- Riva'i, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan B*. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Djambatan: Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Tangkilisan, H.N.S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Utomo, B. (2002). Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7 (2), 171-188.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana.
- Wiratna Sujarwati. (2008). *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Global Media Informasi.
- Fatana Amirullah, Suhaji. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Administratif IKIP PGRI Semarang). *Jurnal Ekonomi STIE Widya Manggala Semarang*.
- Marchelle Soegandhi, Vannecia. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora*, 1 (1). Surabaya : Universitas Kristen Petra.