

**PERAN KEPUASAN KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA PRAKTIK-
PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN KESETIAAN KERJA**



Skripsi

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1)
Program Studi, Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi Surakarta

Oleh:

**Dio Oktavian
13150311L**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERAN KEPUASAN KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA PRAKTIK- PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN KESETIAAN KERJA

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh pembimbing untuk diajukan ke Ujian

Skripsi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 12 Agustus 2019

Dosen Pembimbing I



Nang Among Budiadi, SE., M.Si

NIS : 0120050401109

Dosen Pembimbing II

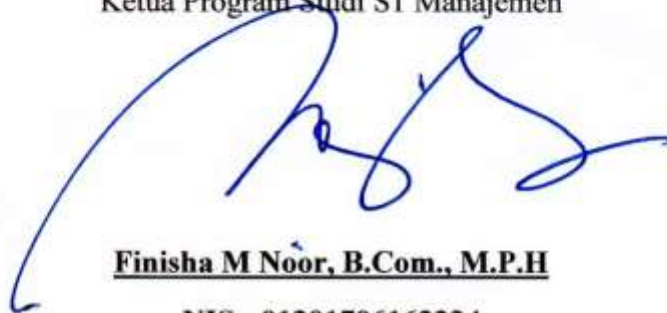


Drs. Sugivarmasto, MM

NIS : 01199603141063

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Finisha M Noor, B.Com., M.P.H

NIS : 01201706162224

LEMBAR PENGESAHAN

PERAN KEPUASAN KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA PRAKTIK- PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN KESETIAAN KERJA

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji dalam Ujian Skripsi Fakultas

Ekonomi Universitas Setia pada:

Hari :Senin

Tanggal :12 Agustus 2019

1. Dr. Didik Setyawan, MM., M.SC
NIS : 01200807161126
2. Ariefah Yulandari, S.E., MM
NIS : 01201101102132
3. Drs. Sugiyarmasto, MM
NIS : 01199603141063
4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si
NIS : 0120050401109

(.....
Setyawan.....)

Penguji 1

(.....
Ariefah.....)

Penguji 2

(.....
Sugiyarmasto.....)

Penguji 3

(.....
Nang Among Budiadi.....)

Penguji 4


Dekan Fakultas Ekonomi
Widi Hariyanti
Dr. Widi Hariyanti, SE, M.Si
NIS : 012000504012113

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Finisha M Noor
Finisha M Noor, B.Com., M.P.H
NIS : 01201706162224

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“PERAN KEPUASAN KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA PRAKTIK-PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN KESETIAAN KERJA”** merupakan benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari hasil karya orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, Juli 2019



Dio Oktavian

MOTTO

*Takut akan TUHAN adalah permulaan pengetahuan,
tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan” (*
Amsal 1:7)

*janganlah kita menjadi orang-orang bodoh yang
berlagak pandai. Janganlah kita menghina hikmat dan
didikan dari Allah itu, sebab Dia datang ke dunia
dengan membawa berita kebenaran bagi orang yang
berdosa. Sepandai apapun kita namun jika kita tidak
takut akan Tuhan, maka sia-sialah segala kepandaian
duniawi yang kita miliki itu.*

PERSEMBAHAN

- ❖ Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan dalam segala persoalan skripsi yang saya hadapi hingga selesai.
- ❖ Bapak (Gerly) dan Mama (Mujinam) tercinta yang selama ini selalu mendoakan serta memberi dukungan agar skripsi berjalan dengan lancar.
- ❖ Kakak-kakak ku tersayang Eunike, Kris yang selalu memberi doa dan dukungan serta menjadi panutan bagi saya pribadi.
- ❖ Feby yang selalu yang selalu berusaha membuatku menjadi lelaki yang lebih baik
- ❖ Sahabat-sahabat Bang Tigor dan Bojo Galak, Titis Margi, Satrio Chayo, Bimo Tayo, Sabatian, Rama Prima, Raka Aditya, Apew, Mercy, Lisa Ayu, Widya Sekar, Pupud, Shintya yang ada disaat susahku kalian selalu ada. Kalian lebih dari sahabat, kalian adalah saudara-saudariku.
- ❖ Trisna Hapsari “Doraemon” yang telah membantu dan mendukung dalam penulisan skripsi walaupun seperti naga.
- ❖ Dua laptopku “DELL dan HP” trimakasih telah meneminiku hingga selesai penulisan skripsiku.
- ❖ Teman-teman Manajemen angkatan 2015, teman seperjuangan S1 Manajemen.
- ❖ Teman-teman PUBG ACEKDSATU.
- ❖ Seluruh kerluarga bersarku yang selalu mendukung dan mendoakan.
- ❖ Anak-anak kontrkan Kasih Karunia.
- ❖ Grup whatsapp sssccciiiiubbbbbb Tanjung Lapang.

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan kemudahan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PERAN KEPUASAN KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA PRAKTIK-PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN KESETIAAN KERJA”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Dr. Ir, Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Dr. Widi Hariyanti, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Finisha M Noor, B.Com., M.P.H., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Drs. Sugiyarmasto, MM., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

6. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan bekal dan bimbingan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh pihak CV.SEHATI WONOGIRI yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian dan membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
8. Kedua orang tua dan saudara yang selalu memberikan doa dan semangat selama proses penulisan skripsi sampai selesai.
9. Semua teman-teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta angkatan 2015.
- 10 Semua pihak yang mendukung dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga Tuhan selalu memberikan jalan yang terbaik serta kesuksesan atas bimbingan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, Juli 2019

Dio Oktavian

INTI SARI

Oktavian, Dio. 2019. “Peran kepuasan kerja pada hubungan antara praktik-praktik sumber daya manusia dan kesetiaan kerja”. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi. Pembimbing I Nang Among BudiAdi S E., M.Si. Pembimbing II. Sugiyarmasto S.E, M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kesetiaan kerja di CV. SEHATI WONOGIRI. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu pengembangan karir, motivasi, pemberdayaan, pengakuan dan penghargaan, dan kepuasan kerja. Variabel dependennya kesetiaan kerja.

Sampel penelitian adalah seluruh karyawan CV. SEHATI WONOGIRI. Sampel dilakukan dengan metode non probability sampling. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung ke seluruh karyawan di CV.SEHATI WONOGIRI sebanyak 150 kuesioner. Metode analisis ini menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan pengujian *Goodness of Fit*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengakuan dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kesetiaan kerja.

Kata kunci: pemberdayaan karyawan, motivasi, pemberdayaan, pengakuan dan penghargaan, kepuasan kerja dan kesetiaan kerja.

ABSTRACT

Oktavian, Dio. 2019. The role of job satisfaction in the relationship between human resource practise and work loyalty. S1 Management Study Program. Faculty of Economics, Setia Budi University. Counselor 1 Nang Among S E., M.Si. Counselor II. Sugiyarmasto S.E, M.M.

This study aims to examine the factors that affect work loyalty in CV. SEHATI WONOGIRI. This analysis uses independent variables namely career development, motivation, empowerment, recognition and appreciation, and job satisfaction. The dependent variable is work loyalty.

The research sample was all employees of CV. SEHATI WONOGIRI. The sample is done by non probability sampling method. The data collection uses a questionnaire that is distributed directly to all employees in CV. SEHATI WONOGIRI 150 questionnaires. This analysis method uses SEM analysis techniques (Structural Equation Modeling) by testing Goodness of Fit.

The results of this study indicate that career development has no significant effect on job satisfaction, motivation does not have a significant effect on job satisfaction, empowerment has a significant effect on job satisfaction, recognition and awards have a significant effect on job satisfaction, and job satisfaction has a significant effect on work loyalty.

Keywords: employee empowerment, motivation, empowerment, recognition and appreciation, job satisfaction and work loyalty.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
PRAKATA.....	vii
INTI SARI.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Pertanyaan Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kesetian kerja.....	7
2.2 Kepuasan kerja	7

2.3 Pengembangan Karir	9
2.4 Motivasi.....	10
2.5 Pemberdayaan	12
2.6 Penghargaan dan Pengakuan.....	13
2.7 Model Penelitian	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Desain Penelitian.....	16
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	16
3.2.1 Kesetiaan Kerja.....	16
3.2.2 Kepuasan Kerja.....	17
3.2.3 Pengembangan Karir	17
3.2.4 Motivasi	18
3.2.5 Pemberdayaan.....	18
3.2.6 Pengakuan dan Penghargaan	19
3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	19
3.3.1 Uji validitas.....	19
3.3.2 Uji reliabilitas	20
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Penyampelan	20
3.4.1 Populasi	20
3.4.2 Sampel	20
3.4.3 Teknik penyampelan.....	21
3.4.4 Metode Pengumpulan Data	21
3.5 Analisis Data	22

3.5.1	Asumsi Kecukupan Sampel.....	23
3.5.2	Asumsi Normalitas.	23
3.5.3	Asumsi <i>Outlier</i>	23
3.5.4	Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		27
4.1	Deskripsi Sampel	27
4.1.1	Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia.....	28
4.1.2	Deskripsi Sampel Berdasarkan Pendidikan	28
4.1.3	Deskripsi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja	29
4.2	Statistik Deskriptif	29
4.3	Hasil Penelitian	31
4.3.1	Uji Validitas.....	31
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	32
4.4	Model Pengukuran	33
4.4.1	Eksogen	33
4.4.2	Endogen	34
4.5	Pengujian Model Struktural (Uji Hipotesis)	35
4.4.2	Uji Goodness of fit	36
4.6	Uji Hipotesis.....	37
4.7	Pembahasan.....	39
4.7.1	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja	39
4.7.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	39

4.7.3	Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja	40
4.7.4	Pengaruh Pengakuan dan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja.....	42
4.7.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesetiaan Kerja ..	42
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	44
5.1	Kesimpulan	44
5.2	Keterbatasan penelitian	45
5.3	Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	46
LAMPIRAN	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	15
Gambar 4.1 Model Eksogen.....	34
Gambar 4.2 Model Endogen	35
Gambar 4.3. Model Struktural	36

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Ukuran sampel berdasarkan nilai <i>factor loading</i>	21
Tabel 3.2. Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	24
Tabel 4.1 Karakteristik Usia	28
Tabel 4.3 Karakteristik Lama Bekerja	29
Tabel 4.4 Hasil Nilai Mean	29
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner	32
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	33
Tabel 4.7 Evaluasi <i>Goodness of Fit</i> Model.....	36
Tabel. 4.8 Hasil <i>Goodness of Fit</i> Model	37
Tabel 4.9. Hasil Uji Hipotesis	37

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	51
Lampiran 2. Surat permohonan izin pengambilan data	56
Lampiran 3. Tabel Tabulasi.....	57
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas.....	61
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	62
Lampiran 6. Hasil Uji Model Struktural	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Studi tentang kesetiaan kerja di CV. Sehati Wonogiri masih menjadi kajian penting penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah karyawan yang masuk di tahun 2017 sebesar 48 orang dan di tahun 2018 sebesar 74 orang. Namun berdasarkan data juga didapatkan karyawan yang keluar. pada tahun 2017 sebanyak 28 dan tahun 2018 sebanyak 28 orang. (CV. Sehati Wonogiri Wonogiri, 2019). Faktor penyebab keluarnya karyawan di CV. Sehati Wonogiri disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, jenjang pengembangan karir karyawan yang cukup lama sehingga perlu adanya pengembangan karir dalam perusahaan, kurangnya perhatian menejer pada karyawan dalam hal membangkitkan semangat karyawan untuk lebih giat bekerja sehingga perlu adanya motivasi dari atasan ke karyawan, keberadaan karyawan yang kurang begitu dihargai oleh atasan sehingga perlu adanya pemberdayaan dalam organisasi dan hasil dari kerja karyawan yang kurang begitu diapresiasi oleh atasan sehingga perlu adanya pengakuan dan penghargaan dalam organisasi. Maka studi ini diperlukan untuk menguji tingkat kesetiaan karyawan. Juga dapat digunakan untuk membuat masukan kepada perusahaan dalam mengelola karyawan.

Studi terdahulu menunjukkan terdapat keberagaman hasil dalam hubungan kesetiaan kerja dalam studi ini dipengaruhi kepuasan kerja pada berbagai obyek penelitian (Walker, 2005; Wolfman *et al.*, 1998; Robbins, 2005;

Bernal et al., 2005) Berdasarkan kajian yang dilakukan Walker (2005) hubungan antara kepuasan kerja dan kesetiaan pekerjaan akan positif jika organisasi memberikan peluang yang berbeda seperti pembelajaran dan jalur karier yang jelas. Hasil ini dipengaruhi penghargaan dan pengakuan terhadap kesetiaan kerja Wolfman *et al.*, (1998) terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja berdasarkan nilai-nilai ini kejujuran, kepercayaan, penghargaan terhadap orang lain. Penjelasan tersebut dapat diartikan berdasarkan penelitian sebelumnya ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Robbins (2005) di sisi lain menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah semua tentang perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan pandangan tertentu dari pekerjaan karyawan yang memandang pekerjaan mereka dan pandangan ini dipengaruhi oleh perasaan dan keterikatan yang menguntungkan dan tidak menyenangkan dari pekerjaan seseorang. (Bernal *et al.*, 2005) Tujuan organisasi yang pertama adalah kepuasan kerja dan sangat penting untuk tingkat komperatif yang lebih tinggi dan keberhasilan organisasi.

Studi ini dirasa perlu menambah variabel pengembangan karir dalam hubungan kepuasan kerja terhadap kesetiaan kerja karyawan (Waqas, 2014). Pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja dalam penelitian ini, yaitu pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perkembangan karir karyawan, cenderung mempengaruhi kinerja pekerja menjadi lebih tinggi. Pekerjaan ini dilakukan karena ada pengembangan karir

akan membuat karyawan senang di tempat kerja, sehingga dampaknya terhadap kinerja meningkat (Giyartiningrum, 2000).

Studi ini dirasa perlu menambah variabel motivasi untuk mencapai kepuasan kerja yang akan diikuti oleh kesetiaan kerja. Kajian yang dilakukan Koesmono *et al.*, (2005). Tingkat motivasi yang tinggi tidak selalu menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Seorang pekerja dengan tingkat motivasi rendah dapat memiliki kinerja tinggi jika mereka memiliki kemampuan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus berhati-hati untuk tidak secara otomatis menentukan alasan untuk kinerja yang rendah karena kurangnya motivasi, atau penyebab kinerja tinggi adalah karena motivasi yang tinggi.

Variabel ini juga dapat menumbulkan kepuasan untuk membentuk kesetiaan adalah pemberdayaan (Carless dan Hass, 2010). Pemberdayaan termasuk memberikan karyawan kebebasan bertindak untuk membuat keputusan bagaimana mereka melakukan kegiatan sehari-hari. Semua orang yang terkait dengan bisnis dan penelitian percaya bahwa orang yang menjadi karyawan adalah keunggulan kompetitif bagi organisasi (Etzioni *et al.*, 2000). Kajian yang dilakukan Cronin dan Becherer (1999) menekankan bahwa ada hubungan yang signifikan antara penghargaan dan pengakuan dan kepuasan kerja ketika penelitian dilakukan tentang perawat. Ada dua kategori hadiah utama; ekstrinsik dan intrinsik. Helms (2006) menekankan bahwa penghargaan ekstrinsik seperti uang dan promosi merupakan faktor pendorong bagi karyawan. Imbalan ekstrinsik seperti yang dijelaskan oleh banyak peneliti

adalah imbalan nyata yang berusaha diberikan oleh organisasi untuk membuat para karyawannya tetap termotivasi dan puas, seperti promosi, tunjangan, keamanan pekerjaan, upah, kondisi kerja yang lebih baik (Kallberg *et al.*, 1977). Mendapatkan hasil yang baik, manajemen harus mengembangkan sistem penghargaan dan pengakuan seperti itu, yang akan meningkatkan kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, studi mencoba mengkonfirmasi kembali kesetiaan kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Walker, 2005), pengembangan karir (Giyartiningrum, 2000), motivasi (Koesmono *et al.*, 2005), pemberdayaan (Carless dan Hass, 2010), pengakuan dan penghargaan (Helms, 2006). Studi ini menggunakan obyek karyawan yang bekerja di PT. Trans Jaya kota Wonogiri yang dirasa masih terdapat faktor yang mempengaruhi kesetiaan kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut studi ini mengajukan judul “PERAN KEPUASAN KERJA PADA HIBINGAN ANTARA PRAKTI-PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN KESETIAAN KERJA”.

1.2 Rumusan Masalah

Studi berhasil mengidentifikasi kesenjangan riset yaitu perusahaan yang telah memberikan penghargaan baik kepada karyawannya, namun karyawan masih merasa kurang puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Ketika karyawan tidak puas maka akan menghilangkan kesetiaan kerja dari karyawan. Karyawan yang tidak setia sangat mungkin untuk tidak

memberikan hasil kerja yang baik atau bahkan sampai keluar dari perusahaan. Penelitian terdahulu (Waqas *et al.*, 2014; Solomon, 1992; Chen *et al.*, 2006; Robbins, 2005; Newstrom, 2007; Akmal dan Umar, 2015; Dessler, 2007; Koesmono *et al.*, 2005; dan Smerek dan Peterson, 2007) mengindikasikan adanya keragaman variabel penjelas kesetiaan kerja. Oleh karena itu dalam menjelaskan kesetiaan kerja, maka perlu menciptakan model yang mengakomodasi faktor-faktor penerus tersebut.

Dalam konteks kerja diperusahaan, pengembangan karir, motivasi, pemberdayaan dan, pengakuan dan penghargaan berpotensi memunculkan kepuasan kerja karyawan, dan dari kepuasan kerja yang terbentuk ini berpotensi membentuk kesetiaan kerja.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kesetiaan kerja?
2. Apakah pemberdayaan berpengaruh pada kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh pada kepuasan kerja?
5. Apakah pengakuan dan penghargaan berpengaruh pada kepuasan kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji pengaruh kepuasan kerja pada kesetiaan kerja.
2. Menguji pengaruh pemberdayaan pada kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh motivasi pada kepuasan kerja.
4. Menguji pengaruh pengembangan karir pada kepuasan kerja.
5. Menguji pengakuan dan penghargaan pada kepuasan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan faktor-faktor hubungan antara pengembangan karir, motivasi, pemberdayaan, dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kesetiaan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi sumber daya manusia yang ada di dalam industri sebagai masukan bagi penyusunan kebijakan dan strategi untuk membangun kesetiaan kerja.