

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENDUKUNG LOYALITAS STAFF PENDIDIK DAN STAFF TENAGA PENUNJANG PENDIDIKAN PADA SMA AL MA'SOEM

### ANALYSIS OF FACTORS SUPPORTING LOYALTY OF TEACHING STAFF AND EDUCATIONAL SUPPORT STAFF AT AL MA'SOEM HIGH SCHOOL

<sup>1</sup>Amalliah Dwi Undari, <sup>2</sup>Anita Silvianita, S.E., MSM

<sup>1,2,3</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>amalliahdwiundari@gmail.com, <sup>2</sup>astrue.nita@gmail.com

#### Abstrak

SMA Al Ma'soem merupakan salah satu perusahaan dari yayasan Al Ma'soem yang didirikan oleh Keluarga Besar H. Ma'soem yang dikenal sebagai pengusaha dan juga pendidik. Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Berdasarkan data yang diberikan terlihat bahwa staff pendidik dan staff penunjang pendidikan memiliki masa kerja paling banyak yaitu lebih dari 5 tahun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor loyalitas pendukung yang dominan dan menunjang pada SMA Al Ma'soem .

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 44 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling. Pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini melalui data primer dan data sekunder dengan teknik analisis data menggunakan teknik analisis faktor.

Hasil penelitian menyatakan bahwa faktor-faktor loyalitas karyawan yang mendukung loyalitas kerja karyawan SMA Al Ma'soem yaitu Pekerjaan yang Menantang, Kepribadian Karyawan, Jenjang Karir, Penghargaan Kerja, Hubungan Kerja yang Harmonis, Bonus, Gaji, Fasilitas, Jaminan Kerja ,dan Karisma Pemimpin. Berdasarkan *loading factor* yang dihasilkan, faktor Pekerjaan yang Menantang merupakan faktor loading terbesar yang paling mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** Analisis Faktor, Loyalitas, SMA Al Ma'soem.

#### Abstract

*Al Ma'soem High School is one of the companies of the Al Ma'soem Foundation which was founded by the H. Ma'soem Family, known as entrepreneurs and educators. Loyalty is one of the elements used in employee appraisal which includes loyalty to his work, position and organization. Based on the data provided, it can be seen that the teaching staff and education support staff have the most years of service, which is more than 5 years. This study aims to determine the factors of dominant loyalty of supporters and support at Al Ma'soem High School.*

*The method used in this study is quantitative with a type of descriptive research. The population and sample used in this study were 44 employees. The sampling technique used is probability sampling technique. Data collection was carried out in this study through primary data and secondary data with data analysis techniques using factor analysis techniques.*

*The results of the study state that employee loyalty factors that support Al Ma'soem high school employee work loyalty are challenging jobs, employee personalities, career paths, job rewards, harmonious work relationships, bonuses, salaries, facilities, job security, and charisma of leader. Based on the loading factors is the biggest loading factor that most influences employee work loyalty.*

**Keyword:** Factor Analysis, Loyalty, Al Ma'soem High School.

## 1. PENDAHULUAN

SMA Al Ma'soem merupakan salah satu perusahaan dari yayasan Al Ma'soem yang didirikan oleh Keluarga Besar H. Ma'soem yang dikenal sebagai pengusaha dan juga pendidik. SMA Al-Ma'soem berdiri pada tahun 1987, yang sekarang sudah memiliki status terakreditasi A oleh pemerintah. Sistem pengajaran yang dilakukan SMA Al Ma'soem yaitu *boarding school* dimana peserta didik tinggal di asrama yang berada dalam lingkungan sekolah tetapi tidak semua peserta didik diharuskan untuk tinggal di asrama adapun yang tidak. Karayawan SMA Al Ma'soem memiliki masa kerja yang paling banyak lebih dari 5 tahun. Peneliti melakukan observasi dengan menyebarkan kuesioner, wawancara serta memiliki data absen karyawan yang ada di SMA Al Ma'soem, melihat hasil yang didapatkan saat wawancara dan observasi terdapat beberapa masalah yang muncul. Menurut Gouzali (2014:417) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah faktor rasional, faktor kepribadian, dan faktor emosional. Faktor rasional menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir, jaminan kerja dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan. Faktor kepribadian menyangkut sifat, emosi, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Faktor emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, dan penghargaan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor loyalitas staff pendidik dan staff tenaga penunjang pendidikan apa saja yang dominan pada SMA Al Ma'soem. Populasi penelitian ini 44 responden. jenis penelitian ini kuantitatif dan menggunakan teknik analisis faktor. Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang loyalitas karyawan yang berjudul **Analisis Faktor-Faktor Pendukung Loyalitas Staff Pendidik dan Staff Tenaga Penunjang Pendidikan Pada SMA Al Ma'soem.**

## 2. TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016: 6), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

### 2.2 Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2014: 16) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

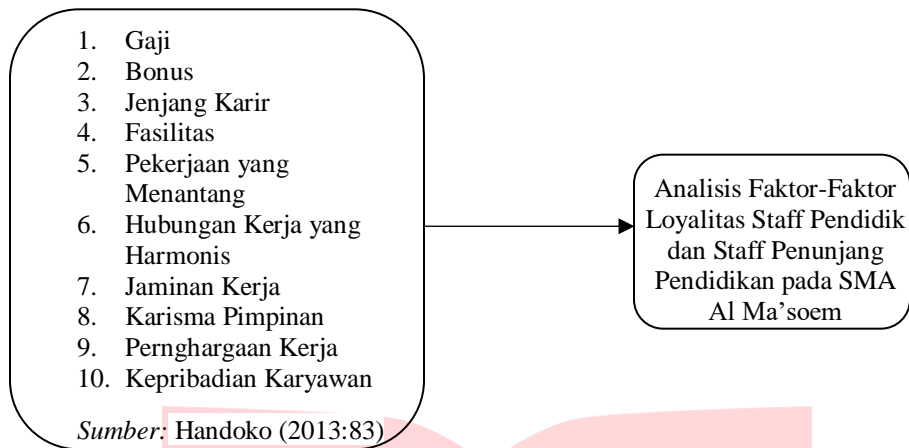
### 2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Handoko (2013:83) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Rasional, menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional, menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, penghargaan kerja.
3. Faktor Kepribadian, menyangkut sifat, emosi, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

### 2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari teori Handoko (2013:83) sehingga terdapat 10 faktor-faktor loyalitas karyawan. Teori tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa dimensi tersebut dapat digunakan untuk melakukan tingkat loyalitas karyawan pada SMA Al Ma'soem. Berdasarkan kajian teori diatas maka kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hipotesis penelitian terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas staff pendidik dan staff penunjang Pendidikan pada SMA Al MA'soem.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif.

#### 3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

##### 3.2.1 Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan satu variabel independen dan variabel dependen untuk menilai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas staff pendidik dan staff penunjang Pendidikan pada SMA Al Ma'soem. Menurut Menurut Sugiyono (2016: 92), Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Teknik pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner adalah skor skala likert. Menurut Sugiyono (2016: 93), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

#### 3.3 Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah staff pendidik dan staff tenaga penunjang pendidikan pada SMA Al Ma'soem yang berjumlah 44 orang terhitung hingga Agustus 2018.

#### 3.4 Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2013:174) yaitu apabila populasi kurang dari 100, maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi. Teknik yang digunakan menurut Sugiyono (2013:124) Sampel Jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

#### 3.5 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara.

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014:455). Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya menurut Sugiyono (2014:188).

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Analisis Deskriptif. Menurut Sugiyono (2015:245) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Uji KMO dan Bartlett's Test

**TABEL 4.1**  
**KMO DAN BARTLETT'S TEST SPHERICITY**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.859
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	346.154
	df	45
	Sig.	.000

Sumber: Olahan Peneliti SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa hasil KMO dan *Bartlett's test* adalah 0,859 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dan sampel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena angka tersebut (0,859) sudah berada di atas 0,5 dan signifikansi di bawah 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

### 4.2 Hasil Uji MSA

**TABEL 4.2**  
**NILAI ANTI IMAGE MATRICES**

No	Variabel	Angka MSA
1	Gaji	0,869
2	Bonus	0,867
3	Jenjang Karir	0,887
4	Fasilitas	0,826
5	Pekerjaan yang Menantang	0,875
6	Hubungan Kerja yang Harmonis	0,808
7	Jaminan Kerja	0,926
8	Karisma Pemimpin	0,777

(bersambung)

(sambungan)

9	Penghargaan Kerja	0,887
10	Kepribadian Karyawan	0,862

Sumber: Olahan Peneliti SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai MSA di setiap faktor berada pada angka  $> 0,5$  yang artinya bahwa setiap faktor yang ada dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.

#### 4.3 Hasil Proses Faktoring

**TABEL 4.3**  
**COMMUNALITIES**

Variabel	Initial	Extraction
Gaji	1.000	.608
Bonus	1.000	.617
Jenjang Karir	1.000	.730
Fasilitas	1.000	.606
Pekerjaan yang Menantang	1.000	.844
Hubungan Kerja yang Harmonis	1.000	.635
Jaminan Kerja	1.000	.539
Karisma Pemimpin	1.000	.473
Penghargaan Kerja	1.000	.697
Kepribadian Karyawan	1.000	.733

Sumber: Olahan Peneliti SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa faktor pekerjaan yang menantang memiliki nilai yang paling besar yaitu sebesar 0,844 yang berarti sekitar 84,4%. varian variabel pekerjaan yang menantang dapat dijelaskan oleh komponen baru yang terbentuk. Faktor kepribadian karyawan memiliki nilai sebesar 0,733 yang berarti sekitar 73,3% varian variabel kepribadian karyawan dapat dijelaskan oleh komponen baru yang terbentuk. Demikian seterusnya untuk faktor lainnya, dengan ketentuan bahwa semakin besar *communalities* sebuah variabel, berarti semakin erat hubungannya dengan komponen baru yang terbentuk.

**TABEL 4.4**  
**TOTAL VARIANCE EXPLAINED**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.482	64.821	64.821	6.482	64.821	64.821
2	.945	9.454	74.275			
3	.580	5.802	80.077			
4	.539	5.388	85.465			
5	.486	4.857	90.322			
6	.349	3.492	93.814			
7	.265	2.645	96.460			
8	.146	1.459	97.919			
9	.114	1.142	99.061			
10	.094	.939	100.000			

Sumber: Olahan Peneliti SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 4.15 diatas terdapat 10 variabel yang dimasukan dalam analisis faktor yakni gaji, bonus, jenjang karir, fasilitas, pekerjaan yang menantang, Hubungan Kerja yang Harmonis, Jaminan Kerja, Karisma Pemimpin, Penghargaan Kerja dan Kepribadian Karyawan. Masing-masing variabel memiliki 1 varian, dengan total varian adalah  $10 \times 1 = 10$ . Jika 10 faktor tersebut diringkas ke dalam *component* atau faktor yang terbentuk adalah:

$$\text{Component 1} : 6.482/10 \times 100\% = 64,821\%$$

Artinya, varian tersebut dapat mewakili 64,821% dari variabilitas kesepuluh variabel asli. Sedangkan *component* kedua sampai dengan ke sepuluh berada pada total initial eigenvalues yang kurang dari 1, artinya bahwa ke sembilan komponen tersebut tidak digunakandalam menghitung jumlah komponen yang terbentuk.

#### 4.4 Faktor Rotated Component Matrix

**TABEL 4.5**  
**ROTATED COMPONENT MATRIX**

Variabel	Component
	1
Gaji	.780
Bonus	.785
Jenjang Karir	.855
Fasilitas	.779
Pekerjaan yang Menantang	.918
Hubungan Kerja yang Harmonis	.797
Jaminan Kerja	.734

(bersambung)

(sambungan)

Karisma Pemimpin	.688
Penghargaan Kerja	.835
Kepribadian Karyawan	.856

Sumber: Olahan Peneliti SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa 10 faktor awal yang ada akan masuk ke dalam component 1 (faktor baru). Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini hanya terbentuk 1 komponen baru. Dalam proses component matrix, jika terdapat nilai korelasi  $< 0,5$ , maka harus dilakukan rotasi ulang. Sebaliknya, jika nilai korelasinya  $> 0,5$ , maka tidak perlu dilakukan rotasi ulang. Rotasi faktor dilakukan untuk membuat nilai korelasi yang besar semakin besar dan nilai korelasi yang kecil menjadi semakin kecil. Sehingga, perbedaan nilai korelasi akan semakin jelas setelah dilakukannya rotasi faktor. (Santoso, 2014: 61). Dari tabel 4.16 menunjukkan bahwa kesepuluh variabel memiliki nilai korelasi  $> 0,5$  yang artinya tidak perlu dilakukan rotasi faktor.

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut, diketahui bahwa terdapat 10 faktor secara berurutan berdasarkan loading factor tertinggi, yaitu: Pekerjaan yang Menantang sebesar 91,8%, Kepribadian Karyawan sebesar 85,6%, Jenjang Karir sebesar 85,5%, Penghargaan Kerja sebesar 83,5%, Hubungan Kerja yang Harmonis sebesar 79,7%, Bonus sebesar 78,5%, Gaji sebesar 78,0%, Fasilitas sebesar 77,9%, Jaminan Kerja sebesar 73,4% dan Karisma Pemimpin 68,8%.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

### 1. Faktor-faktor pendukung loyalitas staff pendidik dan staff tenaga penunjang pendidikan apa saja yang menunjang pada SMA Al Ma'soem

Terdapat sepuluh faktor-faktor loyalitas karyawan yang mendukung loyalitas kerja karyawan SMA Al Ma'soem yaitu Pekerjaan yang Menantang, Kepribadian Karyawan, Jenjang Karir, Penghargaan Kerja, Hubungan Kerja yang Harmonis, Bonus, Gaji, Fasilitas, Jaminan Kerja, dan Karisma Pemimpin.

### 2. Faktor-faktor pendukung loyalitas staff pendidik dan staff tenaga penunjang pendidikan apa saja yang dominan pada SMA Al Ma'soem

Berdasarkan *loading factor* yang dihasilkan, faktor Pekerjaan yang Menantang merupakan faktor loading terbesar yang paling mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan tuntutan inovasi dalam bekerja dan kemampuan menyesuaikan dengan kebutuhan pelanggan atau siswa bukanlah hal yang sulit bagi karyawan SMA Al Ma'soem akan tetapi hal tersebut membuat karyawan SMA Al Ma'soem lebih loyal untuk bekerja.

**Daftar Pustaka:**

Ahmad Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Handoko, (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sasmitanigrum, (2017). *Faktor Pembentuk Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.