

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset dan bagian terpenting bagi sebuah organisasi karena perannya sebagai subjek kegiatan operasional organisasi dan subjek pelaksana kebijakan atau sebagai penggerak bagi organisasi. Bagian terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pegawai. Pegawai adalah sumber daya vital bagi hampir semua organisasi karena mereka adalah investasi dan sumber keunggulan kompetitif untuk bisnis dan organisasi. Pegawai yang kompeten dapat meningkatkan produktivitas organisasi ke tingkat yang lebih tinggi, demikian juga pegawai yang buruk dapat menyebabkan organisasi yang tidak berkembang (Astuti, 2019).

Kegiatan bisnis organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif memerlukan dukungan pegawai yang memiliki sikap kerja dan loyalitas yang tinggi sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Loyalitas pegawai yang terjaga dengan baik akan menumbuhkan stabilitas organisasi (Suyanto dan Djihad, 2013). Organisasi yang memiliki pegawai yang berkualitas saja tidak cukup, tetapi sebuah organisasi harus

menjaga agar pegawai tersebut tidak keluar dari organisasi. Kristiawan, dkk (2017) menyatakan loyalitas pegawai merupakan salah satu bentuk sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dengan tetap setia dan patuh dengan segala kondisi yang ada di organisasi tersebut. Loyalitas bisa menjadi salah satu solusi untuk menjadikan pegawai taat dan patuh terhadap organisasi.

Menurut Poerwopoespito (2014) mengatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Sikap setia kepada perusahaan antara lain adalah jujur, mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, mengerti kesulitan perusahaan, bekerja lebih dari yang diminta perusahaan, menciptakan suasana menyenangkan di perusahaan, menyimpan rapat rahasia perusahaan, menjaga dan meninggikan citra perusahaan, hemat, tidak unjuk rasa dan tidak apriori terhadap perusahaan.

Hal yang sama diungkapkan oleh Hasibuan (2017), kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Menurut Rasimin (2016), Loyalitas adalah 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. Sehingga kemauan kerja sama yang berarti kesediaan pengorbanan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri, dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada suatu organisasi, pengabdian ini akan menyongkong peran seseorang dalam suatu organisasi.

Loyalitas pegawai ditunjukkan dengan komitmen pegawai, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu itu sendiri. Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada organisasi apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada akhirnya mempunyai semangat kerja yang rendah. Sebab-sebab ketidakpuasan itu sendiri dapat timbul karena penghasilan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan kerja, kurangnya kesempatan untuk berprestasi, dan berbagai faktor lainnya (Siagian, 2019).

Loyalitas kerja juga sangat dibutuhkan dari seorang guru untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga sekolah baik negeri maupun swasta. Guru merupakan tenaga pendidik di suatu sekolah. Balkis, dkk (2016) menyebutkan bahwa profesi guru di Indonesia dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu guru yang berstatus pegawai negeri sipil yang bekerja di sekolah negeri (guru negeri), guru pegawai negeri sipil yang bekerja di sekolah swasta, guru tetap di sekolah swasta (GTY), guru yang bekerja hanya untuk menggantikan guru yang cuti di dalam sekolah negeri (guru bakti), dan juga guru sekolah swasta yang bertugas di sekolah swasta maupun negeri yang biasa disebut guru tidak tetap (GTT). Pekerjaan sebagai guru dituntut untuk bersikap dan bertindak secara profesional. Salah satu unsur penting dalam profesionalitas guru adalah bersikap loyal. Guru yang loyal adalah guru yang mampu mengerjakan tugas-tugas keguruan yang tidak semata di dalam kelas, tetapi sebelum dan sesudah kelas. Guru yang memiliki loyalitas terhadap sekolah akan memiliki kesadaran pribadi untuk memanfaatkan semua potensi yang ada dalam dirinya demi kemajuan organisasi. Namun tidak semua guru

memiliki sikap loyalitas dalam bekerja. Fenomena ini tampak pada guru guru yang bekerja di sekolah sekolah swasta baik guru tetap yayasan (GTY) maupun guru sekolah swasta atau guru tidak tetap (GTT). Guru yang bekerja di sekolah swasta memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama besarnya dengan guru yang sudah berstatus PNS. Guru sekolah swasta adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan. Peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2015 menyebutkan bahwa tenaga honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat lain di dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam instansi pemerintah yang penghasilannya menjadi anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah. Tugas guru sekolah swasta tidak hanya mengajar dan mengerjakan tugas administrasi, tetapi juga diharuskan agar bisa mendidik, membina, dan memberi contoh hal-hal yang baik kepada murid. Disamping melihat tugas dan tanggung jawab yang begitu besar dalam mendidik, guru sekolah swasta dituntut memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Loyalitas kerja guru sekolah swasta sangat dibutuhkan dalam mencerdaskan anak bangsa. Tugas mendidik murid di sekolah membutuhkan loyalitas guru. Loyalitas guru sekolah swasta di dalam pekerjaan dapat dilihat dari perilaku disiplin, kesetiaan, komitmen dan kepuasannya terhadap pekerjaan maupun terhadap motivasi kerjanya. Guru yang memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaannya akan memiliki persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya dan juga menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, yang akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki profesional yang tinggi (Suwardi, dkk, 2015).

Guru sekolah swasta diberikan tugas dan dituntut untuk disiplin agar dapat memberikan hasil belajar yang baik bagi peserta didik. Akan tetapi kompensasi yang

layak bagi guru sekolah swasta belum dapat memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari, di sisi lain guru sekolah swasta dituntut untuk mengerjakan pekerjaan lain. Selain tugas dan tanggung jawab yang dilakukan, guru sekolah swasta juga perlu diperhatikan hak-haknya, salah satu haknya mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

Fenomena loyalitas guru sekolah swasta juga terdapat pada guru sekolah swasta yang bekerja di SMP swasta di kota Jember. Salah satu permasalahan loyalitas guru juga terjadi pada guru-guru SMP swasta di Kabupaten Jember adalah guru kurang bertanggung jawab, kurang berdedikasi dan kurang berintegrasi dalam semua kegiatan yang diselenggarakan sekolah tempatnya bekerja, dan masih banyak guru mengeluh dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah di dalam maupun di luar jam kerja. Tentunya hal ini akan berpengaruh lebih lanjut kepada banyak hal, misalnya permasalahan loyalitas dan kontribusi kerja guru.

Perbedaan loyalitas guru tetap yayasan (GTY) dan guru-guru yang berstatus tidak tetap (GTT) menjadi suatu permasalahan dalam sistem pengajaran. Hal ini dikarenakan banyak guru-guru tidak tetap yang memiliki kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi dan integrasi yang lebih rendah dibandingkan dengan guru tetap yayasan. Guru yang berstatus sebagai guru tetap yayasan memiliki kecenderungan lebih loyal dalam bekerja. Guru tetap yayasan pada umumnya sudah bekerja lebih dari 3 tahun dan telah terdata dalam data dapodik di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Selain itu guru tetap yayasan juga telah mendapatkan tunjangan sertifikasi guru sehingga guru tetap yayasan memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru tidak tetap (GTT). Selain kurangnya jumlah guru sekolah swasta yang mendapatkan sertifikasi, fenomena lain yang menunjukkan kurangnya loyalitas kerja guru swasta adalah masih terdapat guru yang memiliki tingkat kepatuhan yang

rendah, kurangnya tanggung jawab, dedikasi dan integritas yang tidak maksimal terhadap lembaga sekolah. Fenomena rendahnya loyalitas guru dari aspek kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi dan integritas, dapat ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Fenomena Loyalitas Kerja Guru-Guru SMP Swasta di Kabupaten Jember
Tahun 2022

No	Nama Sekolah	Kelompok guru	Kepatuhan (%)	Tanggung Jawab (%)	Dedikasi (%)	Integritas (%)
1	SMP Islam	GTY	80	90	85	85
	Bustanul Ulum	GTT	75	70	60	65
2	SMP Plus Al Qodiri	GTY	90	90	80	75
		GTT	80	80	70	70
3	SMP Madinatul Ulum	GTY	90	95	90	90
		GTT	75	75	80	60
4	SMP Al Baitul Amin	GTY	95	96	90	90
		GTT	85	85	85	80
5	SMP Nurul Islam	GTY	90	90	95	88
		GTT	78	80	80	70
6	SMP Al Furqan	GTY	95	90	90	95
		GTT	85	88	82	85
7	SMP Riyadhus Sholihin	GTY	90	89	90	87
		GTT	85	75	70	85
8	SMP 21 Syamsul Arifin	GTY	80	80	80	83
		GTT	80	80	65	65
9	SMP 01 Islam Jember	GTY	85	88	85	80
		GTT	60	65	78	75
10	SMP Al Ghozali	GTY	90	90	88	80
		GTT	88	85	85	80
11	SMP Miftahul Ulum	GTY	80	75	80	68
		GTT	60	70	60	60
12	SMP Muhammadiyah 3	GTY	85	80	85	85
		GTT	80	80	80	80
13	SMP Kartika 4	GTY	75	75	75	75
		GTT	70	60	65	60
14	SMP Plus As-Shafa	GTY	82	85	85	85
		GTT	67	68	60	60
15	SMP Karya Bhakti	GTY	65	65	60	60
		GTT	50	60	60	60
16	SMP Muhammadiyah 1	GTY	80	80	85	85
		GTT	70	75	80	85
17	SMP Al Muttaqin	GTY	90	90	85	80
		GTT	70	75	80	78
18	SMP Achmad Jani Puger	GTY	88	95	90	90
		GTT	78	80	75	75
19	SMP Islam	GTY	88	88	85	85

Dilanjutkan ke halaman 7

Lanjutan halaman 6

No	Nama Sekolah	Kelompok guru	Kepatuhan (%)	Tanggung Jawab (%)	Dedikasi (%)	Integritas (%)
	Kasiyan	GTT	60	65	60	50
20	SMP Nurul Ulum	GTY	90	93	89	88
		GTT	80	80	80	80
21	SMP Islam Al Hikmah	GTY	75	75	70	70
		GTT	50	50	50	50
22	SMP 06 Diponegoro	GTY	90	90	90	80
		GTT	75	75	80	80
23	SMP Plus Royatul Islam	GTY	90	95	80	83
		GTT	65	80	80	78
24	SMP Plus Fatihul Ulum	GTY	80	83	80	70
		GTT	60	68	60	60
25	SMP Darussalam Bangsalsari	GTY	86	88	83	78
		GTT	70	70	70	60
26	SMP PGRI 1 Tempurejo	GTY	78	80	75	75
		GTT	70	70	60	70
27	SMP 02 Islam 45 Ambulu	GTY	92	90	88	85
		GTT	80	80	80	80
28	SMP Al-Miftah Silo	GTY	90	85	80	85
		GTT	70	70	65	60

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data diatas, maka guru tidak tetap (GTT) memiliki kecenderungan memiliki tingkat prosentase kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi dan integritas yang lebih rendah dibandingkan guru tetap yayasan. Kepatuhan guru di sekolah ditunjukkan dari kedisiplinan dan kehadiran pada waktu mengajar. Tanggung jawab guru di sekolah ditunjukkan dari kemampuan menyelesaikan materi pembelajaran sesuai dengan silabus dan kurikulum. Dedikasi guru di sekolah ditunjukkan dari kontribusi guru di sekolah dan pengembangan kemampuan diri. Integritas guru ditunjukkan dari kejujuran dan kepedulian kepada siswa di sekolah (Alamsyah, dkk 2022).

Beberapa faktor yang berperan meningkatkan loyalitas kerja pegawai dan guru adalah kepuasan kerja, *flexible working arrangement* dan *work life balance*. Menurut Colquitt, dkk (2019) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang dan

apa yang anda rasakan tentang pekerjaan anda dan apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan anda. Selanjutnya Luthans (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan dalam bekerja penting menjadi fokus perhatian suatu organisasi karena akan mendorong karyawan untuk memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan terus meningkatkan loyalitas kerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, sehingga kepuasan kerja dapat menjadi indikator dalam menentukan sikap karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berdampak terhadap loyalitas karyawan yang hal ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2016). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Eslami dan Gharakhani (2012); Waqas dkk (2014); Giovanis (2019); Larastrini dan Adnyani (2019) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja. Hasil penelitian Indy dan Handoyo (2013); Fitria dan Suci (2020) juga menjelaskan bahwa semakin karyawan puas terhadap pekerjaannya, maka semakin meningkat loyalitasnya dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Sutikno (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang mempengaruhi loyalitas tenaga kependidikan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2014); Nurhasan (2017) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap loyalitas kerja.

Loyalitas kerja juga dipengaruhi oleh *fleksibilitas work arrangement*. *Flexible work arrangements* telah banyak digunakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan mengelola pekerjaan. Jam kerja dan metode yang fleksibel akan memudahkan pekerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan dan jadwal sosial pegawai. *Flexible working*

arrangement (FWA) merupakan praktik baru selama pandemic COVID-19 berlangsung yang diimplementasikan dalam kebijakan *Work From Home* (WFH). Dampak dari jam kerja fleksibel ini, pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan tingkat fleksibilitas kerja yang lebih besar dengan kapan mulai jam kerja dan mengakhiri pekerjaannya selama karyawan telah memenuhi waktu kerja yang telah ditetapkan. Sedaju, dkk (2020) menyatakan bahwa FWA yakni bentuk praktik kerja yang mengedepankan fleksibilitas kerja pada kapan memulai bekerja, dimana, dan lama waktu bekerja tergantung kebijakan dari perusahaan tentang FWA itu sendiri. FWA juga merupakan sistem kerja yang mengubah pola dalam bekerja yang dilakukan secara teratur yang mempengaruhi waktu dalam bekerja dan tempat bekerja. Hasil penelitian Nuraini (2017); Pambudi dan Melitina (2019); Stefanie, dkk (2020); Ikhsan dan Supriyanto (2022); menyatakan *flexible work arrangement* berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Capnary, dkk (2018); Gustina (2019); Wijaya, dkk (2020); Kurniawan dan Huda (2021) menyatakan *flexible work arrangement* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Sedangkan hasil penelitian Aulia, dkk (2021); Vebrianthy, dkk (2022) menunjukkan adanya pengaruh *flexible work arrangement* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Loyalitas juga dapat dipengaruhi oleh faktor *work life balance*. *Work life balance* sekarang menjadi penentu penting bagi lebih banyak pekerja dalam perkembangan karir mereka. Akibat dari membengkaknya kewajiban di tempat kerja, perbedaan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah menjadi sangat hal yang harus diberi perhatian lebih. *Work life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara keadaan kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan

tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas dan produktivitas. Kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan aktifitas diluar pekerjaan (*work life balance*) juga tercermin melalui kemampuan mereka menyeimbangkan keterlibatan dan kepuasan yaitu ketika bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan berkontribusi pada rekan kerjanya serta mereka juga berkomiten dengan keluarga. Singh & Hussain (2021) mendefinisikan bahwa FWA memiliki pengertian lain yang bukan hanya memilih waktu atau tempat dalam bekerja tetapi juga menawarkan bekerja dari rumah, pembagian pekerjaan, jeda karir yang memberikan kemudahan karyawan dalam merencanakan jam kerja dan mencapai *work life balance*. Hasil penelitian Dizaho dan Fauzi (2013); Nurendra dan Saraswati (2016); Capnary, dkk (2018); Larastrini dan Adnyani (2019); Kabir dan Murshida (2019); Setiawan (2020); Basem, dkk (2022); Siregar, dkk (2021); Hartanti (2022) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Sedangkan hasil penelitian Melayansari dan Risa (2019) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas kerja.

Fleksibilitas work arrangement yang dilaksanakan dengan tepat akan semakin meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Pengaturan waktu kerja yang fleksibel akan membuat pegawai merasa dihargai. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh *fleksibilitas work arrangement* terhadap kepuasan kerja. Penelitian Indrawaty (2017); Wicaksono (2019); Frydatama (2020); Gunawan dan Fransiska (2020); Stefanie, dkk (2020); Mallafi dan Anita (2021); Farha, dkk (2022); Saputra, dkk (2022) menunjukkan bahwa *flexible work arrangement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Abednego, dkk (2015) dan Leo (2022) yang berbeda yaitu *flexible work arrangement* berpengaruh tetapi tidak terhadap kepuasan kerja.

Banyak organisasi yang mulai menerapkan program *work life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya. Menurut Stella (2020) menyatakan bahwa *work life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan ambisi dalam satu sisi kehidupan seperti memiliki waktu luang bersama keluarga dan melakukan pengembangan spiritual. Apabila karyawan merasakan puas terhadap pekerjaan maka akan mampu mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan akan memiliki sikap positif dan semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga keinginan karyawan untuk melakukan perpindahan rendah. Indikasi atau tanda menurunnya loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat dilihat dari angka *turn over* (pindah kerja) para pekerja pada organisasi tersebut. Hasil penelitian Ganapathi (2016); Pangemanan, dkk (2017); Rondonuwu, dkk (2018); Wenno (2018); Stefanie, dkk (2020); Aliya dan Saragih (2020); Saputra, dkk (2022); Indrawaty (2022) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Abednego, dkk (2015) menunjukkan hasil berbeda yaitu *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan. Sedangkan Lumunon, dkk (2019) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu *work life balance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena praktis dan empiris dari penelitian sebelumnya yang memunculkan riset gap, maka peneliti tertarik untuk menguji: **Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Dan *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Kerja Melalui**

Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Guru SMP Swasta Di Kabupaten Jember).

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah *flexible working arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember ?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember ?
3. Apakah *flexible working arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember ?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember ?
6. Apakah *flexible working arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember?
7. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *flexible working arrangement* terhadap kepuasan kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember.
- 2 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember.
- 3 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *flexible working arrangement* terhadap loyalitas kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember.
- 4 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember.
- 5 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember.
- 6 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *flexible working arrangement* terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember.
- 7 Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada guru SMP swasta di Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian ★

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan penulis maupun pembaca karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui loyalitas dan kepuasan guru SMP swasta di kabupaten Jember yang disebabkan oleh adanya pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan *Work Life Balance* .

2. Manfaat Praktis

Untuk pihak lembaga, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan lembaga dalam upaya peningkatan loyalitas guru dan kepuasan kerja guru.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran kepala sekolah untuk lebih memperhatikan kebijakan *flexible working arrangement* dan *work life balance* untuk mengantisipasi terjadinya guru sekolah swasta yang berhenti bekerja dari sekolah sehingga dapat menimbulkan lemahnya stabilitas sistem pendidikan di sekolah yang bersangkutan.

