

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu instansi atau organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan instansi atau organisasi, karena suatu instansi itu sebagian besar ditempati oleh banyak SDM yang menjadi pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai bagiannya masing-masing. Pegawai memiliki peran penting karena mereka yang melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai visi dan misi instansi. Pegawai merupakan aset utama dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan instansi karena pegawai yang mengimplementasikan setiap visi dan misi instansi dan bukan hanya itu tetapi pegawai jugalah yang menjalankan serangkaian tugas operasional. Dikarenakan pegawai memegang peranan penting dalam instansi, sehingga pengelolaan pegawai penting untuk dilakukan dengan penerapan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik.

Pegawai tidak bisa dibiarkan begitu saja tanpa adanya sistem pengelolaan yang baik, karena bagaimanapun juga pegawai merupakan makhluk hidup yang dinamis atau dapat berubah-ubah. Pegawai dapat berubah dalam hal karakter dan kebutuhan seiring dengan berjalannya waktu, sehingga membutuhkan pengelolaan yang adaptif melalui manajemen karyawan yang efektif untuk dapat menjalankan

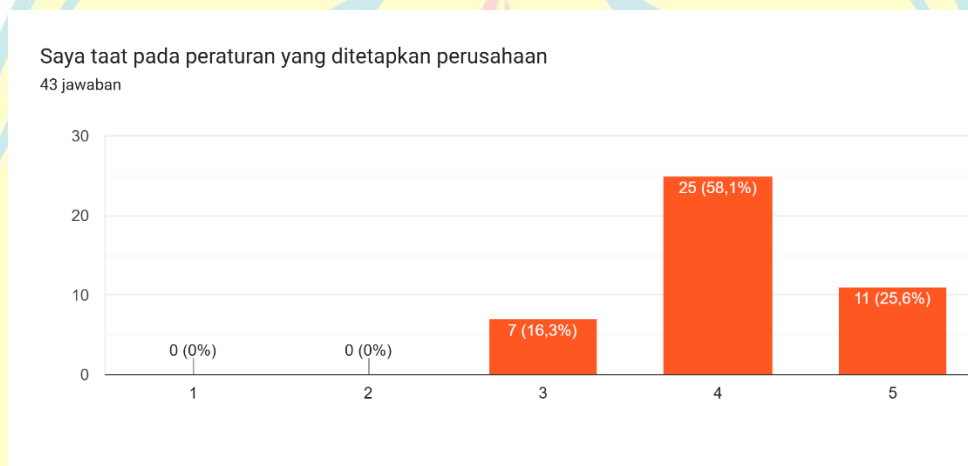
setiap tugasnya dengan baik. Sumber daya manusia adalah motor yang menggerakkan organisasi (Utama, 2020). Penggerak organisasi ini perlu diawasi setiap tindak kerjanya melalui manajemen yang merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian (Arraniri et al., 2021). Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah sistem pengelolaan sumber daya manusia untuk mampu dan bersedia berkontribusi untuk bekerja sama secara efektif dalam menggapai tujuan individu dan organisasi. Suatu instansi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa pengelolaan karyawan yang baik melalui manajemen sumber daya manusia yang terstruktur.

Seiring berjalannya waktu perkembangan teknologi semakin canggih. Perkembangan teknologi terjadi dalam berbagai aspek kehidupan termasuk dalam dunia kerja. Jika seorang pegawai tidak memiliki *skill* yang memadai dan relevan, maka pegawai akan sulit menghadapi transformasi proses kerja. Saat ini tiap instansi dituntut untuk mampu berkembang dalam setiap pelaksanaan kerja yang mengarah pada penggunaan teknologi untuk proses kerja yang lebih efektif dan efisien. Teknologi informasi memiliki tugas sebagai penyeimbang serta dapat memudahkan manusia dalam melaksanakan setiap tugas-tugas (Primawanti & Ali, 2022). Kemajuan teknologi ini menunjukkan kebutuhan suatu instansi akan pegawai yang tidak hanya memiliki pengetahuan yang mumpuni, tetapi juga pegawai harus memiliki *skill* yang memadai serta pengalaman dalam kemampuan pemanfaatan teknologi. Oleh karena itu kemajuan teknologi juga harus selaras dengan meningkatnya keterampilan pegawai yang mampu menguasai penggunaan teknologi tersebut.

Dasar dari rasa tanggung jawab tersebut ialah loyalitas, sehingga selain membutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan yang memadai, tetapi instansi juga membutuhkan pegawai yang loyal. Masalah loyalitas merupakan hal yang harus diperhatikan oleh instansi. Ketika suatu instansi hanya memiliki pegawai yang terampil tetapi tidak loyal, maka instansi tersebut sulit untuk berkembang. Arti loyalitas secara harfiah adalah kesetiaan. Loyalitas ialah pegawai yang memiliki rasa patuh dan setia terhadap organisasi (Onsardi et al., 2019). Loyalitas merupakan komitmen pegawai untuk dapat antusias bekerja keras, mematuhi setiap kebijakan dan melakukan yang terbaik untuk organisasi (Heriawan & Fauzan, 2024). Loyalitas yang dimiliki oleh pegawai merupakan aspek yang penting untuk membuat instansi tetap mampu bertahan sekalipun mengalami tantangan dan kendala. Loyalitas itu tidak hanya ketika pegawai mampu bekerja keras untuk organisasi saja, akan tetapi ketika pegawai menjunjung tinggi setiap aturan dan kebijakan serta menaatinya disitulah bukti konkret pegawai yang loyal. Loyalitas juga merupakan sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai untuk selalu produktif dan memberikan pelayanan yang berkualitas bagi pelanggan.

Sikap loyalitas yang diberikan oleh pegawai kepada instansinya merupakan bentuk kontribusi yang dilakukan pegawai kepada instansinya melalui rasa setia, tanggung jawab, patuh pada aturan dan bekerja melakukan yang terbaik bagi instansinya. Sekalipun kemajuan teknologi sudah semakin canggih dan suatu instansi menggunakan teknologi serta membanggakan teknologi tersebut tetapi sikap loyalitas itu hanya dapat ditemukan pada manusia dan tidak bisa diperoleh dari teknologi. Sikap loyalitas pegawai tercipta dari masing-masing pribadi

pegawai. Loyalitas dapat dilihat dari kepatuhan atau ketaatan seorang pegawai dalam pelaksanaan aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan menggunakan kuesioner, diketahui bahwa sebagian besar pegawai taat pada peraturan yang ditetapkan oleh Perpustakaan Nasional RI mengenai Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Perpustakaan Nasional yang tertuang dalam Peraturan Kepala Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2017.



Gambar 1.1 Pra-Riset Pegawai pada Peraturan vs Skala Likert

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Akan tetapi berdasarkan wawancara dengan pegawai Perpustakaan Nasional RI diketahui masih terdapat juga pegawai yang belum memiliki loyalitas untuk instansi, di mana terdapat pegawai yang melanggar aturan dan tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, misalnya pegawai tersebut absen kehadiran, akan tetapi tidak berada di ruangan. Oleh sebab itu dapat diketahui bahwa masih adanya pegawai yang melanggar aturan instansi. Melalui loyalitas dapat menjadi solusi kinerja di Perpustakaan Nasional RI, karena pegawai yang memiliki loyalitas akan cenderung bekerja dengan giat dan efisien, kemudian pegawai akan menjaga perusahaan dari

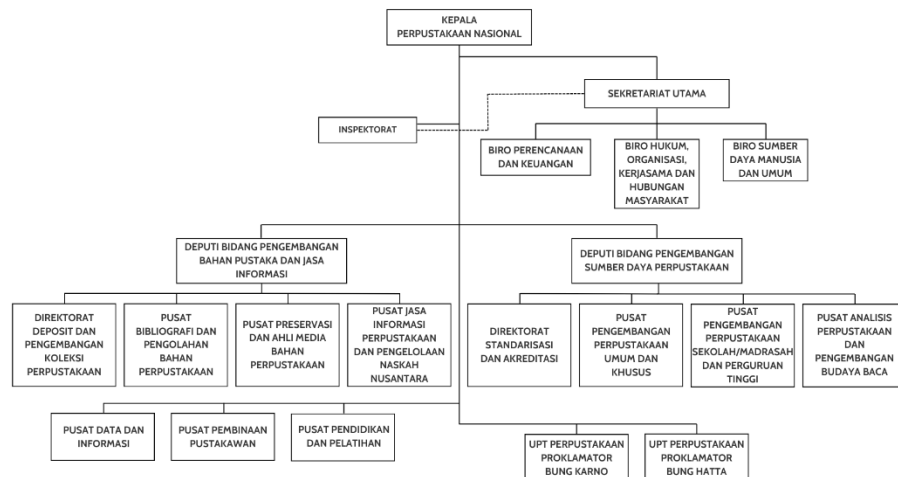
kemungkinan hal-hal yang dapat merugikan, kemudian adanya loyalitas dapat membentuk kolaborasi dan hubungan yang baik antar pegawai, serta loyalitas membuat pegawai cenderung bertahan lama di dalam instansi ini.

Menurut Moekijat dalam Selvia dan Karneli (2023) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara memperbaiki pelaksanaan kerja karyawan. Kompensasi termasuk bagian penting yang harus dilaksanakan dengan baik di dalam organisasi. Kompensasi merupakan sesuatu pendapatan pegawai yang dapat berupa suatu hal finansial maupun non finansial (Febrian & Rianggara, 2023). Adapun kompensasi yang bersifat finansial dengan pemberian langsung, yaitu gaji atau upah, insentif dan bonus. Untuk pemberian tidak langsung, yaitu asuransi jiwa dan tunjangan kesehatan. Sementara kompensasi yang bersifat non finansial, yaitu kesejahteraan pegawai, kenyamanan lingkungan kerja dan lingkungan psikologis. Menurut Umar dalam Yulianis, Yulasmi dan Zefriyenni (2024) kompensasi adalah berbagai sub proses dalam rangka balas jasa kepada pegawai atas pelaksanaan kerjanya yang bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk dapat mencapai prestasi yang diharapkannya. Selain itu kompensasi dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja dengan semangat dalam mencapai sasaran organisasi. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Julianti et al. (2024) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif kompensasi terhadap loyalitas pegawai, sehingga pemberian kompensasi kepada pegawai harus sesuai dengan usaha yang dilakukan oleh pegawai karena jika pegawai menerima kompensasi yang tidak layak, maka berpengaruh pada menurunnya loyalitas pegawai.

Penelitian yang dilakukan peneliti dilaksanakan pada pegawai Perpustakaan Nasional RI. Perpustakaan Nasional RI merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian. Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada pegawai Perpustakaan Nasional RI bahwa kompensasi merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan kerja, karena selain pemberian kompensasi sebagai pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi kompensasi juga merupakan aspek kepuasan kerja. Akan tetapi terdapat permasalahan, di mana fasilitas yang instansi berikan kepada pegawainya masih kurang memadai, seperti tidak adanya rumah dinas atau mess dan tidak semua pegawai memperoleh jemputan. Hal ini juga termasuk risiko apabila pegawai memiliki letak rumah yang jauh dari kantor, sehingga menyebabkan stres dan letih, padahal pegawai belum memulai kerja di kantor. Selain itu hal ini juga dapat berdampak pada kesehatan seseorang karena membuat pegawai lebih mudah terkena penyakit, misalnya flu dan sakit pinggang, kemudian hal ini juga membuat pegawai terbatas untuk melaksanakan olahraga. Perpustakaan Nasional RI juga belum menyediakan fasilitas untuk berolahraga, misalnya lapangan dan kegiatan olahraga kebugaran lainnya, seperti yoga, zumba dan cardio yang selain senam pada hari jumat. Untuk jam kerja di Perpustakaan RI ini dimulai pukul 07.30 – 16.00 WIB untuk Senin – Kamis, sementara untuk Jumat pukul 07.30 – 16.30 WIB. Waktu bekerja yang cukup lama dan lokasi tempat tinggal yang jauh membuat pegawai sibuk dan membuat kegiatan olahraga juga terbatas, sehingga hal ini memerlukan tindak lanjut, karena bagaimanapun juga kesehatan dari seorang pegawai adalah hal yang penting. Jika pegawai sehat, maka akan berdampak pada pelaksanaan kerja yang berjalan baik, akan tetapi jika pegawai sakit, tentu pegawai

tidak dapat bekerja. Selain itu untuk pemberian honor diberikan kepada pegawai dengan jabatan tertentu saja. Pemberian honor sesuai dengan kegiatan tertentu yang dilaksanakan.

Pemberdayaan pegawai merupakan hal yang penting untuk dilakukan terhadap pegawai. Suatu instansi tidak bisa membiarkan pegawai bekerja, tanpa memberdayakannya secara layak dan baik. Pemberdayaan pegawai merupakan proses pemberian tanggung jawab, kekuasaan dan otonomi kepada pegawai dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaannya (Motamarri et al., 2020). Pemberdayaan ini dilaksanakan oleh instansi untuk para pegawainya dan bermaksud bahwa sumber daya manusia yang diberdayakan ini dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari pegawai. Pemberdayaan pegawai juga berarti usaha untuk memberdayakan pegawai melalui suatu perubahan dan pengembangan yang berwujud kepercayaan, pemberian tanggung jawab, wewenang dan kemampuan kepada pegawai untuk melaksanakan setiap pekerjaan dalam rangka peningkatan kinerja. Capaian kinerja seorang pegawai di Perpustakaan Nasional RI dinilai melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan periodenya ialah satu tahun. Dalam suatu unit kerja SKP setiap pegawai akan dinilai oleh kepala unit kerja tersebut. Perpustakaan Nasional RI memiliki 17 unit kerja yang dapat diketahui melalui struktur organisasi berikut:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Perpustakaan Nasional RI

Sumber: Perpustakaan Nasional RI

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai alat ukur kinerja dari seorang pegawai yang menunjukkan kontribusi atau peran kerja terhadap Perpustakaan Nasional RI. Berikut ini bentuk dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP):

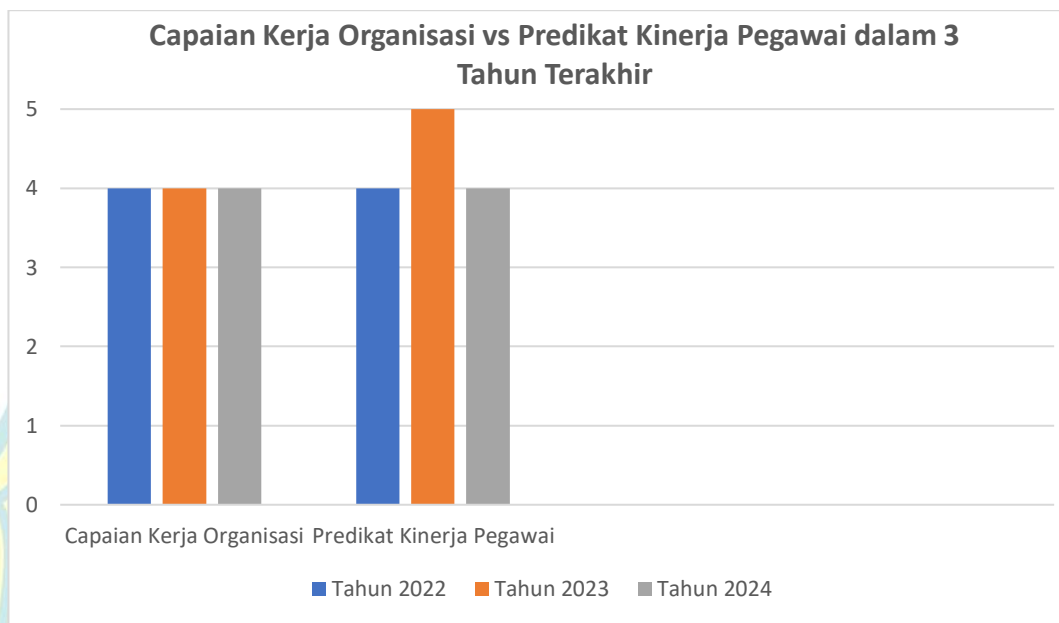
SASARAN KINERJA PEGAWAI PENDEKATAN HASIL KERJA KUANTITATIF BAGI PEJABAT ADMINISTRASI DAN PEJABAT FUNGSIONAL					
PERPUSTAKAAN NASIONAL RI			PERIODE PENILAIAN: 1 JANUARI SD 31 DESEMBER TAHUN 2024		
NO	PEGAWAI YANG DINILAI		NO	PEJABAT PENILAI KINERJA	
1	NAMA		1	NAMA	
2	NIP		2	NIP	
3	PANGKAT/ GOL. RUANG	Pembina Utama Madya / IV/d	3	PANGKAT/ GOL. RUANG	Pembina Utama Muda / IV/c
4	JABATAN	Pustakawan Ahli Utama	4	JABATAN	KEPALA PUSAT PENGEMBANGAN PERPUSTAKAAN UMUM DAN KHUSUS
5	UNIT KERJA	PUSAT PENGEMBANGAN PERPUSTAKAAN UMUM DAN KHUSUS	5	UNIT KERJA	PUSAT PENGEMBANGAN PERPUSTAKAAN UMUM DAN KHUSUS
HASIL KERJA					
NO	RENCANA HASIL KERJA PIMPINAN YANG DIINTERVENSI	RENCANA HASIL KERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Terlaksananya Perpustakaan yang dibina dan dikembangkan melalui dekonsentrasi Indikator : Terlaksananya Pembinaan dan Pengembangan Perpustakaan melalui dekonsentrasi	Fasilitasi dan Pembinaan Lembaga Kegiatan Baru - Perubahan Kebijakan	Kuantitas	Jumlah kebijakan perencanaan di bidang perpustakaan	1 naskah
2	Terlaksananya Perpustakaan Khusus yang dibina dan dikembangkan Indikator : Terlaksananya Pembinaan dan Pengembangan Perpustakaan Khusus	Terlaksananya supervisi pembinaan dan pengembangan perpustakaan khusus	Kuantitas	Jumlah Supervisi Mitra Perpustakaan Khusus	5 Perpustakaan

Gambar 1.3 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Sumber: Perpustakaan Nasional RI (2025)

Melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berperan untuk mengetahui kinerja dari seorang pegawai dalam periode waktu satu tahun. Penilaian kinerja dari tiap

pegawai di dalam suatu unit kerja dinilai oleh kepala unit kerja tersebut. Melalui SKP ini peneliti dapat mengetahui bagaimana kinerja pegawai beserta indikator kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI.



Gambar 1.4 Capaian Kerja Organisasi vs Predikat Kinerja Pegawai 3 Tahun Terakhir

Sumber: Perpustakaan Nasional RI (2025)

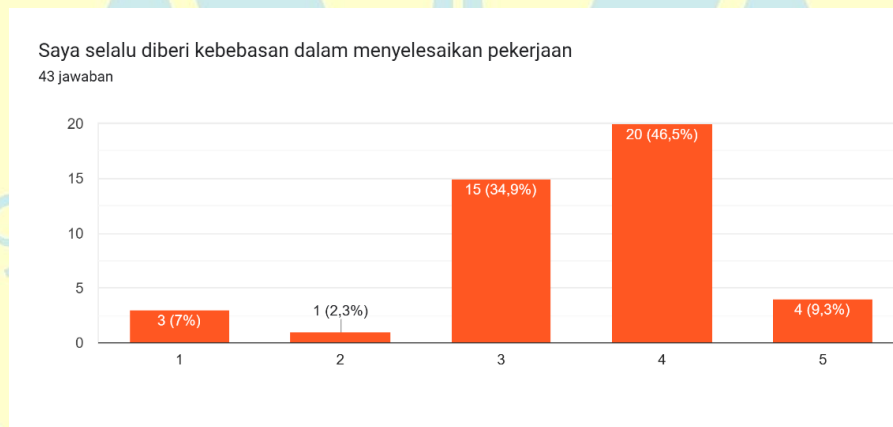
Mengenai kinerja pegawai dapat diketahui melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) selama tiga tahun terakhir yang dapat dilihat pada grafik diatas dan lampiran 10 SKP 3 tahun terakhir. Untuk evaluasi kinerja terdapat dua capaian, yaitu Capaian Kinerja Organisasi dan Predikat Kinerja Pegawai. Untuk Capaian Kinerja Organisasi pada tahun 2022 dengan kategori baik, pada tahun 2023 dengan kategori baik, dan pada tahun 2024 dengan kategori baik. Sementara untuk Predikat Kinerja Pegawai pada tahun 2022 dengan kategori baik, pada tahun 2023 dengan kategori sangat baik, dan pada tahun 2024 dengan kategori baik. Dari kinerja pegawai ini dapat pula diketahui loyalitas seorang pegawai. Loyalitas berkaitan dengan

kesetiaan dan kepatuhan pegawai terhadap aturan instansi. Ketika pegawai menjalankan setiap tugasnya dengan baik dan terlihat melalui kinerja dalam SKP, maka dapat diketahui bahwa pegawai memiliki sikap loyal kepada instansinya. Loyalitas memiliki pengaruh pada kinerja pegawai Perpustakaan RI, di mana pegawai yang memiliki sikap loyal akan memiliki kinerja yang baik pula. Pegawai yang loyal akan memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaannya dan akan berdampak pada peningkatan kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan aspek rencana hasil kerja dalam SKP. Untuk kualitas seperti adanya rencana hasil kerja, yaitu evaluasi dampak transformasi perpustakaan berbasis inklusi sosial, sementara aspek kuantitas di Perpustakaan RI salah satunya jumlah perpustakaan umum yang dapat dibantu. Selain itu berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraha dan Watung (2024), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pemberdayaan pegawai terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai tercapai apabila karyawan diberdayakan.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai Perpustakaan RI, pegawai butuh untuk diberdayakan dengan baik, karena dengan begitu pegawai akan merasa dihargai dan dianggap keberadaannya di instansi. Selain itu pengembangan pegawai sesuai dengan bidang pegawai saja, seperti Bimbingan Teknis atau pelatihan mengenai arsiparis dan pustakawan, sehingga pengembangan *skill* untuk pegawai belum meluas untuk *skill* di luar kemampuan pegawai. Bagi pegawai yang ingin mengembangkan *skill* di luar dari bidangnya, maka pegawai dapat melakukan di luar dari tempat kerja. Oleh sebab itu *upgrade* diri pegawai cukup berjalan lama. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terhadap pegawai, diketahui bahwa

dukungan manajemen juga masih belum memiliki inisiatif karena sudah terdapat aturan yang mengikatnya, sehingga pegawai tidak memiliki inisiatif, tidak adanya *problem solving*, dan hanya ketetapan yang harus dijalankan, karena pegawai tidak memiliki dukungan manajemen untuk berinisiatif atas pekerjaannya.

Pemberdayaan yang dapat dirasakan pegawai dapat melalui kebebasan kerja dengan pemberian kewenangan dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Perpustakaan RI, diketahui bahwa masih terdapat keraguan pegawai terhadap pemberdayaan pegawai. Selain itu ada beberapa pegawai yang merasa belum diberdayakan oleh instansi.



Gambar 1.5 Pra-Riset Kebebasan Menyelesaikan Pekerjaan

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

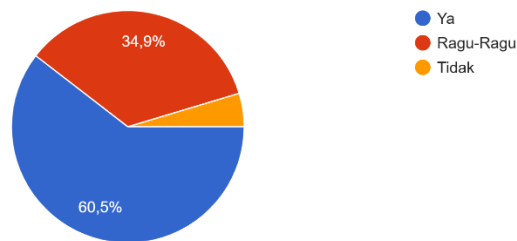
Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja, maka seorang pegawai tentunya memiliki standar kepuasan kerjanya masing-masing. Kepuasan kerja merupakan sikap dari dalam diri seseorang yang berupa emosional dengan rasa nyaman, senang dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya (Hasibuan, 2013). Seorang pegawai merasa puas dalam bekerja ketika tiap harapannya terpenuhi dengan bekerja pada tempat kerja tersebut. Kepuasan kerja dari karyawan menjadi hal yang perlu

diperhatikan oleh organisasi karena pegawai organisasi merupakan aset utama yang menggerakkan organisasi, serta yang menentukan kesuksesan instansi. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik (Badriyah, 2015). Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar, seperti adanya interaksi dengan rekan kerja, budaya kerja, lingkungan kerja dan sistem kompensasi. Sementara faktor intrinsik merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai, seperti kualitas kerja, komitmen dan tingkat kesulitan dalam bekerja. Oleh sebab itu ketika seseorang bekerja mereka mengharapkan dapat merasa puas dalam bekerja melalui setiap standar dan nilai yang diinginkan tercapai. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* atau variabel mediasi, di mana variabel *intervening* atau variabel mediasi adalah variabel yang berperan untuk menjelaskan hubungan dari variabel independen dan variabel dependen secara tidak langsung. Dalam artian bahwa variabel mediasi ini sebagai mediator atau penghubung untuk memahami hubungan antar variabel secara tidak langsung.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heriawan & Fauzan (2024) menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi secara positif loyalitas pegawai. Ketika seorang pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka pegawai akan loyal kepada tempat kerjanya. Di satu sisi mengenai kepuasan kerja seseorang tentunya dirasakan oleh masing-masing individu dan kepuasan kerja antar pegawai tidak dapat disamaratakan dengan pegawai lainnya. Diketahui bahwa rasa nyaman dan bahagia pegawai Perpustakaan RI juga beragam. Sebanyak 34,9% pegawai memiliki keraguan akan rasa nyaman bekerjanya dan 4,7% pegawai tidak memiliki

rasa nyaman dan bahagia. Berdasarkan wawancara dengan pegawai Perpustakaan RI, diketahui bahwa perasaan nyaman bekerja juga didominasi oleh lingkungan tempat kerja.

Saya nyaman dan bahagia bekerja pada perusahaan ini
43 jawaban



Gambar 1.6 Pra-Riset Persentase Kenyamanan Bekerja

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Ditinjau dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, ditemukan hasil yang berbeda-beda, sehingga menunjukkan adanya *research gap*. *Research gap* adalah pertanyaan atau masalah yang belum terjawab pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian sebelumnya menunjukkan masing-masing variabel ada yang berpengaruh dan tidak berpengaruh. Oleh karena itu peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu penelitian ini untuk mengkaji pengaruh pada sektor instansi pemerintah untuk pegawai ASN. Berdasarkan penelitian sebelumnya banyak yang melakukan penelitian mengenai ini pada pegawai swasta. Berdasarkan observasi pula bahwa instansi pemerintah untuk pegawai ASN memiliki tunjangan yang berbeda karena berdasarkan hasil penilaian tiap instansi juga berbeda-beda.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan menggunakan wawancara dan kuesioner, diketahui bahwa masih banyak keraguan terhadap

kompensasi dan pemberdayaan yang diterima oleh pegawai. Kemudian pegawai juga merasa fasilitas yang di dapat masih belum merata dan memadai, seperti belum adanya rumah dinas dan mess beserta jemputan bagi pegawai tetapi tidak semua pegawai mendapat fasilitas tersebut. Selain itu fasilitas mengenai olahraga dan kebugaran belum tersedia. Untuk honor atas suatu kegiatan juga diperuntukkan bagi pegawai dengan jabatan tertentu, sehingga ketika ada kegiatan belum semua pegawai menerima honor tersebut. Perihal tunjangan pada instansi pemerintah pegawai ASN juga berbeda-beda tergantung pada nilai kinerja instansi tersebut, sehingga melalui penelitian ini untuk mengetahui respon pegawai terkait hal tersebut. Selain itu dukungan manajemen juga belum dapat berinisiatif karena telah ada ketetapan-ketetapan yang mengikat dan bersifat rutin, sehingga tidak adanya inisiatif dan tidak ada *problem solving*. Sementara untuk pengambilan keputusan juga dipegang oleh atasan, akan tetapi jika atasan membutuhkan aspirasi, maka dapat diadakannya rapat, tetapi untuk pengambilan keputusannya tetap hanya dilaksanakan oleh atasan. Oleh sebab itu peneliti ingin meneliti lebih dalam mengenai kompensasi dan pemberdayaan terhadap pegawai di instansi pemerintahan, seperti Perpusnas RI ini untuk mengetahui pengaruhnya terhadap loyalitas pegawai dan kepuasan kerja. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Pegawai terhadap Loyalitas Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa pertanyaan yang menjadi rumusan masalah atas penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai?
2. Bagaimana pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap loyalitas pegawai?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai.
2. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap loyalitas pegawai.
3. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai.
4. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

5. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh kompensasi terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis dan menemukan pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian, diantaranya:

1. Bagi Akademis
 - a. Untuk memberikan kontribusi wawasan, informasi dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan lingkup yang lebih luas.
2. Bagi Instansi

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan pemahaman pentingnya penerapan kompensasi dan pemberdayaan pegawai yang efektif untuk meningkatkan loyalitas pegawai pada instansi, serta berkontribusi pada pencapaian visi dan misi untuk keberhasilan instansi.

3. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan dan wawasan mendalam kepada peneliti terkait proses penelitian mengenai kompensasi, pemberdayaan pegawai, kepuasan

kerja dan loyalitas pegawai. Dalam penelitian ini juga memberikan manfaat bagi peneliti untuk berinteraksi secara langsung dengan pihak akademik dan pihak instansi dalam membahas secara mendalam terkait bahasan penelitian. Selain itu manfaat penelitian ini bagi peneliti ialah dapat menambah pengalaman langsung mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam instansi pemerintah.

