

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan global yang ditandai oleh Revolusi Industri 4.0 telah mengubah cara perguruan tinggi menjalankan fungsi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kemajuan teknologi digital, meningkatnya persaingan antarperguruan tinggi, serta tuntutan terhadap kualitas layanan mendorong setiap institusi untuk terus beradaptasi agar tetap mampu mempertahankan daya saing dan keberlanjutan organisasinya. Dalam situasi tersebut, keunggulan perguruan tinggi tidak lagi hanya ditentukan oleh kualitas akademik, tetapi juga oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia secara efektif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Perubahan tersebut semakin nyata dengan pesatnya perkembangan *Artificial Intelligence* (AI), otomatisasi proses kerja, dan digitalisasi berbagai layanan administrasi. Transformasi ini mengubah karakteristik pekerjaan tenaga kependidikan, yang kini dituntut memiliki kompetensi digital, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta kesiapan untuk bekerja secara kolaboratif dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis. Oleh karena itu, perguruan tinggi tidak cukup hanya mengembangkan infrastruktur teknologi, tetapi juga perlu membangun budaya organisasi yang mendorong keterlibatan pegawai, pembelajaran berkelanjutan, dan peningkatan kualitas pelayanan. Upaya tersebut menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan institusi menghadapi perubahan lingkungan eksternal yang berlangsung semakin cepat.

Seiring dengan perubahan lingkungan kerja di sektor pendidikan tinggi, perhatian terhadap aspek psikologis dan kesejahteraan sumber daya manusia semakin menjadi bagian penting dalam strategi pengelolaan organisasi. Laporan *World Economic Forum* (2023) menempatkan *Work Engagement*, Kepuasan Kerja, dan

sistem *Reward* sebagai faktor yang berperan dalam mendorong produktivitas, inovasi, serta terbentuknya Loyalitas pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan institusi tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan keterikatan pegawai terhadap pekerjaannya.

Bagi perguruan tinggi, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena kualitas penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi dosen, tetapi juga oleh kontribusi tenaga kependidikan yang mendukung berbagai aktivitas institusi. Tenaga kependidikan berperan dalam memastikan kelancaran layanan akademik, administrasi, kemahasiswaan, keuangan, hingga tata kelola organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, upaya membangun lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh sistem penghargaan yang adil, tingkat kepuasan kerja yang baik, serta keterikatan pegawai yang tinggi, menjadi faktor yang dapat memperkuat kualitas layanan sekaligus mendukung keberlanjutan kinerja perguruan tinggi dalam jangka panjang.

Dinamika perubahan dunia kerja juga tercermin dari kondisi *employee engagement* yang masih menjadi tantangan di berbagai negara. Berdasarkan laporan *Gallup State of the Global Workplace*, tingkat keterikatan kerja karyawan secara global menunjukkan tren penurunan dalam dua tahun terakhir. Situasi serupa juga terlihat di Indonesia, di mana hanya sekitar 27% pekerja yang termasuk dalam kategori *engaged*. Sementara itu, sekitar 68% pekerja berada pada kategori *not engaged* dan 5% lainnya tergolong *actively disengaged*. Data tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja belum memiliki keterikatan emosional dan psikologis yang kuat terhadap pekerjaannya. Kondisi ini berpotensi memengaruhi berbagai aspek organisasi, antara lain produktivitas kerja, kualitas pelayanan, tingkat komitmen, serta Loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Salah satu faktor yang banyak dikaitkan dengan peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia adalah *Work Engagement*. Konsep ini menggambarkan kondisi psikologis positif ketika individu memiliki energi yang tinggi dalam bekerja (*vigor*), menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaannya (*dedication*), serta terlibat secara penuh dalam setiap aktivitas kerja (*absorption*). Tenaga kependidikan yang memiliki tingkat *Work Engagement* tinggi umumnya memperlihatkan antusiasme, rasa tanggung jawab, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam konteks perguruan tinggi, keterikatan kerja menjadi modal penting untuk menjaga kualitas layanan akademik maupun administrasi karena mendorong pegawai bekerja secara lebih proaktif, responsif, dan berorientasi pada pelayanan.

Selain keterikatan kerja, Kepuasan Kerja juga merupakan aspek yang tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja mencerminkan penilaian individu terhadap berbagai pengalaman yang diperoleh selama menjalankan pekerjaannya, mulai dari karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan maupun atasan, kesempatan pengembangan karier, hingga persepsi terhadap keadilan dalam sistem kompensasi. Ketika pegawai merasakan tingkat kepuasan yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap organisasi, memiliki motivasi yang lebih baik, serta menunjukkan keinginan yang lebih kuat untuk mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang.

Di samping *Work Engagement* dan Kepuasan Kerja, sistem *Reward* juga memegang peranan penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi. *Reward* tidak hanya diwujudkan dalam bentuk kompensasi finansial, seperti gaji, tunjangan, maupun insentif, tetapi juga melalui penghargaan nonfinansial, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi, serta peluang promosi jabatan. Sistem penghargaan yang diterapkan secara adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi pegawai diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja, memperkuat keterikatan terhadap

organisasi, serta mendorong tumbuhnya Loyalitas. Sebaliknya, mekanisme penghargaan yang tidak memenuhi harapan pegawai berpotensi menurunkan semangat kerja, mengurangi komitmen, dan melemahkan Loyalitas terhadap institusi.

Pada tingkat nasional, penguatan kualitas sumber daya manusia juga menjadi salah satu fokus utama dalam kebijakan Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi melalui program Diktisaintek Berdampak. Program tersebut menempatkan penguatan tata kelola perguruan tinggi sebagai bagian penting dalam mewujudkan pendidikan tinggi yang berkualitas, adaptif, dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Implementasinya mencakup peningkatan mutu layanan akademik, pengembangan tata kelola yang akuntabel, percepatan transformasi digital, pembentukan budaya kerja yang produktif, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Keberhasilan pelaksanaan kebijakan tersebut tidak hanya bergantung pada peran dosen sebagai pelaksana tridarma perguruan tinggi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kontribusi tenaga kependidikan yang mendukung berbagai fungsi administrasi, pelayanan, dan operasional institusi secara berkelanjutan.

Perkembangan jumlah perguruan tinggi di Indonesia menunjukkan tingkat persaingan yang semakin tinggi dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Kemdiktisaintek, 2026), hingga tahun 2025 terdapat 4.303 perguruan tinggi yang beroperasi di Indonesia, dengan proporsi terbesar berasal dari kelompok perguruan tinggi swasta. Kondisi tersebut mendorong setiap institusi untuk terus meningkatkan daya saing melalui berbagai upaya, mulai dari peningkatan mutu akademik, pemenuhan standar akreditasi, pengembangan inovasi, hingga penyediaan layanan pendidikan yang berkualitas.

Dalam situasi persaingan tersebut, keberhasilan perguruan tinggi tidak lagi hanya ditentukan oleh kualitas program studi atau capaian akademik semata. Kemampuan institusi dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional, membangun

tata kelola organisasi yang efektif, serta menghadirkan layanan administrasi yang cepat, akurat, dan berorientasi pada kebutuhan pemangku kepentingan juga menjadi faktor yang semakin menentukan. Oleh karena itu, keberadaan tenaga kependidikan yang kompeten, adaptif, dan memiliki Loyalitas tinggi menjadi salah satu modal strategis bagi perguruan tinggi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif sekaligus memastikan keberlangsungan pengembangan institusi.

Di balik berbagai upaya peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, persoalan Loyalitas tenaga kependidikan masih menjadi tantangan yang dihadapi oleh banyak perguruan tinggi di Indonesia. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tingkat Loyalitas pegawai belum sepenuhnya stabil dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Sari dan Pratama (2023), serta Lestari dkk. (2022), melaporkan bahwa rendahnya Kepuasan Kerja, belum optimalnya sistem *Reward*, dan lemahnya *Work Engagement* merupakan beberapa faktor yang berkontribusi terhadap menurunnya Loyalitas tenaga kependidikan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas layanan administrasi, berkurangnya kualitas pelayanan akademik, serta melemahnya kinerja organisasi yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi reputasi perguruan tinggi secara keseluruhan.

Temuan dari berbagai penelitian internasional turut memperkuat pentingnya mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi Loyalitas pegawai. Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel (2023) menjelaskan bahwa *Work Engagement* memiliki peran sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh Kepuasan Kerja dan *Reward* terhadap Loyalitas karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kim dan Lee (2022) juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan *Reward* memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi serta mempertahankan pegawai (*employee retention*) pada institusi pendidikan tinggi. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut lebih banyak mengkaji tenaga akademik sebagai subjek penelitian. Kajian yang secara khusus menyoroti tenaga kependidikan, terutama pada perguruan tinggi swasta di Indonesia, masih

relatif terbatas. Padahal, tenaga kependidikan memiliki karakteristik pekerjaan, peran organisasi, dan tantangan yang berbeda dengan dosen, sehingga faktor-faktor yang memengaruhi Loyalitasnya tidak dapat sepenuhnya disamakan. Kondisi ini menunjukkan masih adanya ruang penelitian yang perlu dikembangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai Loyalitas tenaga kependidikan dalam konteks perguruan tinggi swasta.

Fenomena yang menarik juga terlihat pada kondisi tenaga kependidikan di Universitas Mohammad Husni Thamrin. Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, profil sumber daya manusia di lingkungan universitas menunjukkan tingkat retensi pegawai yang relatif baik. Dari total 98 tenaga kependidikan, rata-rata masa kerja tercatat mencapai 9,19 tahun dengan nilai median sebesar 7,92 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan telah mengabdikan diri dalam jangka waktu yang cukup panjang di institusi. Apabila ditinjau berdasarkan distribusi masa kerja, sebanyak 59 orang atau sekitar 60,2% tenaga kependidikan memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, bahkan terdapat pegawai yang telah mengabdikan hampir 38 tahun. Sementara itu, tenaga kependidikan dengan masa kerja kurang dari lima tahun berjumlah 39 orang atau sekitar 39,8% dari keseluruhan pegawai. Komposisi tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan memilih untuk tetap bekerja dan membangun kariernya di Universitas Mohammad Husni Thamrin dalam jangka panjang.

Karakteristik tersebut mengindikasikan bahwa tingkat perpindahan tenaga kependidikan di Universitas Mohammad Husni Thamrin cenderung rendah. Walaupun data mengenai jumlah pegawai yang keluar setiap tahun belum tersedia sehingga *turnover rate* tidak dapat dihitung secara kuantitatif, dominasi pegawai dengan masa kerja yang relatif panjang dapat dijadikan sebagai indikator adanya tingkat retensi yang baik. Kondisi ini menjadi fenomena yang menarik karena menunjukkan kemampuan institusi dalam mempertahankan tenaga kependidikan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam kurun waktu yang cukup lama.

Fenomena tersebut memberikan dasar yang kuat untuk dikaji lebih lanjut karena Loyalitas pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun dari lingkungan organisasi. Masa kerja yang relatif panjang serta rendahnya indikasi perpindahan pegawai dapat mengarah pada dugaan bahwa tenaga kependidikan memiliki keterikatan yang baik terhadap institusi. Kondisi tersebut juga berpotensi berkaitan dengan tingkat *Work Engagement*, Kepuasan Kerja, serta sistem *Reward* yang diterapkan oleh Universitas Mohammad Husni Thamrin.

Meskipun demikian, hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan Loyalitas tenaga kependidikan belum pernah dibuktikan secara empiris dalam konteks Universitas Mohammad Husni Thamrin. Selain itu, belum diketahui variabel mana yang memberikan kontribusi paling besar dalam membentuk Loyalitas tenaga kependidikan. Informasi tersebut penting sebagai dasar penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, khususnya dalam upaya mempertahankan tenaga kependidikan yang kompeten dan meningkatkan komitmen mereka terhadap institusi. Atas dasar pertimbangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement*, Kepuasan Kerja, dan *Reward* terhadap Loyalitas tenaga kependidikan di Universitas Mohammad Husni Thamrin.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Loyalitas pegawai tidak dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan terbentuk melalui kombinasi berbagai aspek psikologis dan organisasional. *Work Engagement*, Kepuasan Kerja, dan *Reward* merupakan tiga variabel yang secara konsisten banyak dikaji karena dianggap memiliki peran penting dalam membangun Loyalitas pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian yang telah dipublikasikan masih memperlihatkan variasi mengenai besarnya kontribusi masing-masing variabel terhadap Loyalitas. Bakker, Demerouti, dan Sanz-Vergel (2023) mengemukakan bahwa *Work Engagement* berperan dalam memperkuat Loyalitas melalui peningkatan keterikatan psikologis individu terhadap pekerjaannya. Sementara itu, Kim dan Lee (2022) menunjukkan

bahwa Kepuasan Kerja dan *Reward* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap meningkatnya komitmen organisasi serta retensi pegawai pada institusi pendidikan tinggi. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Sari dan Pratama (2023) serta Lestari dkk. (2022) di Indonesia, yang menyimpulkan bahwa rendahnya Kepuasan Kerja, belum optimalnya sistem *Reward*, dan lemahnya *Work Engagement* dapat menurunkan Loyalitas pegawai. Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa Loyalitas merupakan konstruksi yang dipengaruhi oleh hubungan yang kompleks antara faktor individu dan kebijakan organisasi, sehingga diperlukan kajian yang mampu menjelaskan kontribusi relatif dari masing-masing faktor dalam konteks penelitian yang berbeda.

Meskipun kajian mengenai Loyalitas pegawai telah berkembang cukup luas, konteks penelitian yang digunakan masih didominasi oleh sektor bisnis, industri manufaktur, rumah sakit, dan instansi pemerintah. Akibatnya, temuan-temuan yang dihasilkan belum tentu dapat menggambarkan kondisi yang terjadi di lingkungan perguruan tinggi, yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda dengan sektor lainnya. Di samping itu, penelitian pada bidang pendidikan tinggi lebih banyak diarahkan kepada dosen sebagai tenaga akademik. Sebaliknya, tenaga kependidikan yang memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan layanan administrasi, akademik, dan operasional institusi masih relatif jarang dijadikan sebagai fokus penelitian. Padahal, karakteristik pekerjaan, bentuk tanggung jawab, serta dinamika lingkungan kerja yang dihadapi tenaga kependidikan berbeda dengan tenaga akademik. Kondisi tersebut menunjukkan masih terbatasnya bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Loyalitas tenaga kependidikan, khususnya pada perguruan tinggi swasta di Indonesia.

Selain keterbatasan pada konteks penelitian, hasil penelitian terdahulu juga belum menunjukkan kesimpulan yang sepenuhnya konsisten mengenai faktor yang paling berpengaruh terhadap Loyalitas pegawai. Sejumlah penelitian menempatkan *Work Engagement* sebagai determinan utama dalam membentuk Loyalitas, sementara

penelitian lainnya justru mengidentifikasi Kepuasan Kerja atau *Reward* sebagai variabel yang memberikan kontribusi lebih besar. Variasi temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara ketiga variabel dengan Loyalitas tidak bersifat universal, melainkan dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, maupun kondisi sumber daya manusia pada setiap institusi. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya kebutuhan untuk melakukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda, sehingga diperoleh bukti empiris yang lebih sesuai dengan karakteristik objek penelitian. Dalam konteks perguruan tinggi swasta, khususnya Universitas Mohammad Husni Thamrin, kajian mengenai pengaruh *Work Engagement*, Kepuasan Kerja, dan *Reward* terhadap Loyalitas tenaga kependidikan masih belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai besarnya kontribusi masing-masing variabel sekaligus mengidentifikasi faktor yang paling dominan dalam membentuk Loyalitas tenaga kependidikan.

Penelitian ini tidak hanya bertujuan mengisi kesenjangan hasil penelitian terdahulu, tetapi juga menghadirkan unsur kebaruan (*research novelty*) baik dari sisi konteks maupun pendekatan penelitian. Dari aspek konteks, penelitian difokuskan pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi swasta, kelompok sumber daya manusia yang masih relatif jarang menjadi objek kajian dibandingkan dengan tenaga akademik maupun pegawai pada sektor bisnis, rumah sakit, dan instansi pemerintah. Pemilihan konteks tersebut diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Loyalitas tenaga kependidikan dalam lingkungan pendidikan tinggi.

Kebaruan penelitian ini juga tercermin pada model analisis yang digunakan. Penelitian mengkaji pengaruh *Work Engagement*, Kepuasan Kerja, dan *Reward* secara simultan terhadap Loyalitas tenaga kependidikan dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)*. Pendekatan tersebut memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi hubungan

antarvariabel secara lebih komprehensif sekaligus mengidentifikasi variabel yang memberikan kontribusi paling besar terhadap Loyalitas tenaga kependidikan di Universitas Mohammad Husni Thamrin. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperluas kajian teoretis mengenai Loyalitas pegawai, tetapi juga menghasilkan informasi empiris yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi.

Berangkat dari fenomena empiris yang terjadi di Universitas Mohammad Husni Thamrin serta berbagai kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh *Work Engagement*, Kepuasan Kerja, dan *Reward* terhadap Loyalitas tenaga kependidikan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)* untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel sekaligus mengidentifikasi faktor yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap Loyalitas tenaga kependidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kependidikan pada perguruan tinggi. Di samping memberikan kontribusi secara teoretis, temuan penelitian juga diharapkan memiliki nilai praktis sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Universitas Mohammad Husni Thamrin dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Melalui kebijakan yang didasarkan pada bukti empiris, institusi diharapkan mampu memperkuat Loyalitas tenaga kependidikan secara berkelanjutan sekaligus mendukung peningkatan kualitas tata kelola dan layanan pendidikan tinggi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas tenaga kependidikan di Universitas Mohammad Husni Thamrin?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas tenaga kependidikan di Universitas Mohammad Husni Thamrin?
3. Apakah *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas tenaga kependidikan di Universitas Mohammad Husni Thamrin?
4. Seberapa besar pengaruh simultan *Work Engagement*, kepuasan kerja, dan *Reward* secara simultan terhadap loyalitas tenaga kependidikan di Universitas Mohammad Husni Thamrin?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh *Work Engagement* secara parsial terhadap loyalitas tenaga kependidikan di Universitas Mohammad Husni Thamrin.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap loyalitas tenaga kependidikan di Universitas Mohammad Husni Thamrin.
3. Menganalisis pengaruh *Reward* secara parsial terhadap loyalitas tenaga kependidikan di Universitas Mohammad Husni Thamrin.
4. Menganalisis pengaruh simultan *Work Engagement*, kepuasan kerja, dan *Reward* secara simultan terhadap loyalitas tenaga kependidikan di Universitas Mohammad Husni Thamrin.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara *Work Engagement*, kepuasan kerja, *Reward*, dan loyalitas pegawai.
 - b. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam kajian SDM di lingkungan perguruan tinggi atau lembaga pendidikan.
2. Secara praktis:
 - a. Memberikan informasi dan rekomendasi bagi pimpinan Universitas Mohammad Husni Thamrin dalam merancang kebijakan SDM yang mendukung peningkatan loyalitas tenaga kependidikan.

- b. Menjadi bahan evaluasi dan perbaikan program *Reward*, peningkatan kepuasan kerja, dan strategi *Work Engagement* di lingkungan UMHT.
- c. Membantu bagian kepegawaian dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dan keberlanjutan tenaga kependidikan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Membahas teori-teori yang relevan mengenai *Work Engagement*, kepuasan kerja, *Reward*, dan loyalitas pegawai, serta penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen, operasional variabel, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Menyajikan hasil penelitian, uji statistik, serta pembahasan terkait hubungan antara variabel-variabel penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan penelitian dan saran untuk pengembangan kebijakan maupun penelitian selanjutnya.