

Pengaruh Kompensasi dan *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota

Muhammad Faisal^{1*}, Praja Hadi Saputra², Yulia Tri Kusumawati³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

2111102431446@umkt.ac.id^{1*}, academic.praja@gmail.com², ytk716@umkt.ac.id³

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda, 75123, Indonesia

Korespondensi penulis: 2111102431446@umkt.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the influence of compensation and work-life balance on teacher loyalty at public elementary schools in Samarinda Kota District. This research employed a quantitative approach with a sample of 93 respondents consisting of ASN (civil servant) and non-ASN teachers from SDN 005, SDN 006, SDN 007, and SDN 011 in Samarinda Kota District. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. The independent variables in this study were compensation (X1) and work-life balance (X2), while the dependent variable was teacher loyalty (Y). Data analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests for model feasibility (Goodness of Fit), and the coefficient of determination test (R²). The results showed that both compensation and work-life balance have a positive influence on teacher loyalty. Improvements in fair compensation and the creation of a balance between work and personal life can enhance teachers' loyalty to their respective schools. The Goodness of Fit test indicated that the regression model used in this study met the feasibility criteria and was significant, making it appropriate for predicting teacher loyalty in public elementary schools in Samarinda Kota District.*

Keywords: *Compensation, Teacher Loyalty, Work-Life Balance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Samarinda Kota. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 93 responden yang terdiri dari guru ASN dan non-ASN di SDN 005, SDN 006, SDN 007, dan SDN 011 Kecamatan Samarinda Kota. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi (X1) dan *work-life balance* (X2), sedangkan variabel dependennya adalah loyalitas guru (Y). Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F sebagai uji kelayakan model (*Goodness of Fit*), serta uji koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas guru. Peningkatan dalam pemberian kompensasi yang layak serta terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendorong meningkatnya loyalitas guru terhadap sekolah tempat mereka bekerja. Pengujian kelayakan model (*Goodness of Fit*) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria kelayakan dan signifikan, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi loyalitas guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Samarinda Kota.

Kata kunci: Kompensasi, Loyalitas Guru, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan

1. LATAR BELAKANG

Salah satu bidang krusial yang secara signifikan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia suatu negara adalah pendidikan. Kontribusi guru sebagai pendidik yang dipercayakan untuk mengajar, membimbing, dan membentuk karakter siswa terkait langsung dengan efektivitas lembaga pendidikan dalam melaksanakan misi dan tugas mereka. Menurut Ujud *et al.* (2023), pendidikan adalah proses seumur hidup dengan hasil yang bertahan lama. Salsabilah *et al.* (2021) menegaskan bahwa loyalitas guru terhadap lembaga mereka masing-masing adalah penentu signifikan dari kualitas layanan

pendidikan yang diberikan di sekolah. Guru dengan loyalitas tinggi biasanya menunjukkan pengabdian, komitmen terhadap pekerjaan mereka, dan keinginan besar untuk membantu sekolah mencapai tujuannya (Riyadi *et al.*, 2023). Widayati *et al.* (2020) menegaskan bahwa kesetiaan pendidik mempengaruhi sikap dan perilaku mereka saat menjalankan tugas. Gairah dan ketulusan guru dalam menjalankan tugas mereka di kelas meningkat seiring dengan tingkat pengabdian dan dedikasi mereka.

Namun, masih ada sejumlah isu di sekitar fenomena loyalitas guru di sekolah dasar negeri di berbagai daerah. Beban kerja yang tinggi, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta kompensasi yang tidak memadai adalah beberapa faktor yang menyebabkan komitmen guru terhadap sekolah menurun. Selain itu, sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Menurut penelitian Susanti (2023), loyalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kecamatan Pacet, Mojokerto, tidak terpengaruh besar oleh kompensasi. Namun, sebuah studi yang dilakukan di Sekolah Swasta Babarsari di Kecamatan Pancur Batu oleh Wahyuni (2018) menemukan bahwa *work-life balance* secara signifikan meningkatkan loyalitas guru..

Secara khusus, di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Samarinda, di mana karakteristik guru ASN dan non-ASN serta lingkungan kerja berbeda dari lokasi lain, hasil penelitian ini sangat menggembirakan untuk penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana kompensasi dan *work-life balance* mempengaruhi loyalitas guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Samarinda. Diharapkan hasil penelitian ini akan memperkuat hubungan antara penelitian sebelumnya dan memberikan wawasan empiris tentang pengembangan manajemen sumber daya manusia di sekolah.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Karyawan menerima kompensasi sebagai bentuk imbalan atau pembayaran dari perusahaan atas pekerjaan dan usaha mereka. Baik jenis remunerasi yang bersifat moneter maupun non-moneter, termasuk gaji pokok, tunjangan, bonus, fasilitas, dan jenis pengakuan lainnya, dimungkinkan, menurut Mardiani & Widiyanto (2021). Dalam lingkungan pendidikan, menjaga kebahagiaan dan komitmen guru terhadap sekolah sangat tergantung pada penerimaan gaji yang adil. Guru akan lebih cenderung untuk tetap berdedikasi dan setia kepada organisasi tempat mereka bekerja jika mereka merasa dihargai dan menerima kompensasi yang sesuai.

Menurut penelitian yang dilakukan di SMKN Kota Mataram oleh Rahman dan Saufi (2023), loyalitas profesor kehormatan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi mereka, terutama ketika kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor perantara. Kompensasi dapat menjadi salah satu taktik yang digunakan untuk menjaga loyalitas guru, tetapi efektivitasnya mungkin bervariasi tergantung pada situasi, seperti yang ditunjukkan oleh temuan Susanti (2023), yang menunjukkan bahwa tidak ada efek yang jelas terhadap loyalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta.

Work-Life Balance

Kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional seseorang dikenal sebagai *work-life balance*. Menurut Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda (2022), mencapai keseimbangan ini sangat penting untuk menciptakan tempat kerja yang santai, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Komitmen seorang guru terhadap sekolah sebagian besar ditentukan oleh keseimbangan kerja-hidup mereka.

Guru yang mampu menyeimbangkan kewajiban pribadi dan profesional mereka lebih mungkin untuk termotivasi, nyaman, dan berdedikasi kepada majikan mereka. *Work-life balance* memiliki dampak besar terhadap loyalitas guru, menurut penelitian oleh Wahyuni (2018), sementara Daniswara (2019) di SMP X Cilacap menemukan sebaliknya. Konteks, budaya tempat kerja, dan berbagai beban kerja di setiap lingkungan pendidikan semuanya berpengaruh terhadap hasil yang berbeda-beda ini.

Loyalitas Guru

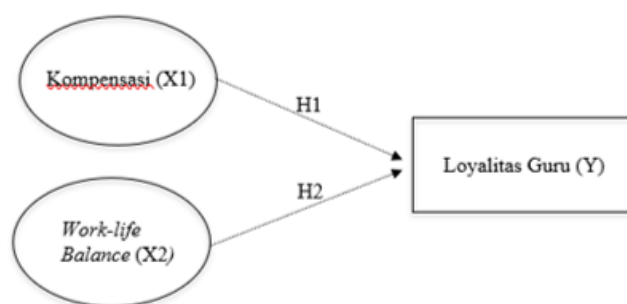
Sikap setia, dedikasi, dan rasa memiliki terhadap organisasi tempat seseorang bekerja adalah contoh dari loyalitas guru. Guru yang loyal tidak hanya melaksanakan tanggung jawab mereka dengan efektif tetapi juga menunjukkan ketulusan dalam mempromosikan tujuan dan sasaran sekolah, klaim Widayati *et al.* (2020). Kehadiran loyalitas ini meningkatkan pencapaian tujuan institusi dan kualitas layanan pendidikan..

Work-Life Balance dan Kompensasi dalam Meningkatkan Loyalitas Guru

Meningkatkan loyalitas guru secara strategis dipengaruhi oleh kompensasi dan *work-life balance*. Guru akan lebih puas dan menghargai pekerjaan mereka jika kompensasi mereka sejalan dengan tuntutan dan beban kerja mereka, yang akan meningkatkan loyalitas. Selain itu, tingkat kenyamanan guru di tempat kerja ditentukan oleh seberapa baik kehidupan pribadi dan kewajiban kerja mereka seimbang.

Ketika guru merasa bahwa pekerjaan tidak mengganggu kehidupannya, maka kecenderungan untuk tetap setia dan berkomitmen di sekolah tersebut akan semakin besar. Hal ini diperkuat oleh teori dua faktor Herzberg (1959) yang menyebutkan bahwa kompensasi termasuk dalam faktor hygiene yang dapat mencegah ketidakpuasan Alia Yashak *et al.*, (2020), sementara *work-life balance* menjadi bagian dari lingkungan kerja yang nyaman sehingga mendukung loyalitas Devan Ganapathi *et al.*, (2024).

Sebuah studi berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota" telah dilakukan sesuai dengan deskripsi di atas. Berikut adalah kerangka penelitian:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berikut adalah formulasi hipotesis berdasarkan Kerangka Penelitian:

- H1: Pemberian Kompensasi memiliki dampak positif terhadap loyalitas guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Samarinda;
- H2: *Work-life balance* memiliki dampak positif terhadap loyalitas guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Samarinda.;

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji dampak kompensasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas guru di sekolah dasar negeri di distrik Kota Samarinda dengan menggunakan teknik kuantitatif asosiatif dan pengujian hipotesis. Dengan ukuran sampel 93 responden, populasi penelitian terdiri dari 102 orang, termasuk pegawai negeri sipil (ASN) dan guru non-pegawai negeri dari SDN 005, SDN 006, SDN 007, dan SDN 011 di distrik Kota Samarinda. Survei berbasis *Google Form* dengan skala Likert dari 1 hingga 6 digunakan untuk mengumpulkan data. Regresi linier berganda, uji koefisien R^2 terstandarisasi, uji t, uji F (*Goodness of Fit*), dan uji asumsi standar digunakan untuk menganalisis data menggunakan SPSS versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kompensasi, *Work-life Balance* dan Loyalitas Guru

		LG.1	LG.2	LG.3	LG.4	LG.5	LG.6	LG.7	LG.8	LG.9	LG.10	Y1
LG.1	Pearson Correlation	1	,700**	,527**	,430**	,569**	,382**	,394**	,445**	,450**	,405**	,739**
	Sig. (1-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LG.2	Pearson Correlation	,700**	1	,458**	,494**	,577**	,459**	,383**	,533**	,404**	,426**	,753**
	Sig. (1-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LG.3	Pearson Correlation	,527**	,458**	1	,568**	,537**	,238*	,350**	,283**	,420**	,381**	,659**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	,011	<.001	,003	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LG.4	Pearson Correlation	,430**	,494**	,568**	1	,452**	,444**	,436**	,357**	,416**	,459**	,698**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LG.5	Pearson Correlation	,569**	,577**	,537**	,452**	1	,505**	,523**	,545**	,475**	,429**	,791**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LG.6	Pearson Correlation	,382**	,459**	,238*	,444**	,505**	1	,479**	,555**	,446**	,425**	,698**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	,011	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LG.7	Pearson Correlation	,394**	,383**	,350**	,436**	,523**	,479**	1	,515**	,582**	,442**	,718**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LG.8	Pearson Correlation	,445**	,533**	,283**	,357**	,545**	,555**	,515**	1	,388**	,473**	,713**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	,003	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LG.9	Pearson Correlation	,450**	,404**	,420**	,416**	,475**	,446**	,582**	,388**	1	,569**	,720**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LG.10	Pearson Correlation	,405**	,426**	,381**	,459**	,429**	,425**	,442**	,473**	,569**	1	,680**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y1	Pearson Correlation	,739**	,753**	,659**	,698**	,791**	,698**	,718**	,713**	,720**	,680**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

		WLB.1	WLB.2	WLB.3	WLB.4	WLB.5	WLB.6	X2
WLB.1	Pearson Correlation	1	,412**	,578**	,463**	,298**	,429**	,697**
	Sig. (1-tailed)		<.001	<.001	<.001	,002	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
WLB.2	Pearson Correlation	,412**	1	,344**	,346**	,489**	,505**	,708**
	Sig. (1-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
WLB.3	Pearson Correlation	,578**	,344**	1	,570**	,427**	,620**	,771**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
WLB.4	Pearson Correlation	,463**	,346**	,570**	1	,516**	,558**	,751**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
WLB.5	Pearson Correlation	,298**	,489**	,427**	,516**	1	,610**	,752**
	Sig. (1-tailed)	,002	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
WLB.6	Pearson Correlation	,429**	,505**	,620**	,558**	,610**	1	,828**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
X2	Pearson Correlation	,697**	,708**	,771**	,751**	,752**	,828**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Setiap pernyataan yang disebutkan di atas memiliki nilai r yang dihitung lebih tinggi dari nilai r tabel (0,171), menurut hasil uji validitas, membuktikan bahwa semuanya sah dan sesuai untuk menguji alat penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi, *Work-life Balance* dan Loyalitas Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,893	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,843	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	10

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel dependen dan independen lolos uji dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,591	3,284		4,748	<,001		
	KOMPENSASI	,094	,073	,113	1,294	,199	,568	1,760
	WORK-LIFE BALANCE	1,084	,134	,703	8,073	<,001	,568	1,760

a. Dependent Variable: LOYALITAS GURU

Berdasarkan perhitungan tabel diatas dari program SPSS, persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 15,591 + 0,094X_1 + 1,084X_2 + e$$

Temuan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- 1) Analisis menunjukkan nilai tetap (a) sebesar 15,591, yang berarti bahwa nilai Loyalitas Guru tetap pada 15,591 jika variabel Kompensasi (X_1) dan *Work-life balance* (X_2) dianggap tidak ada atau sama dengan nol (0).
- 2) Loyalitas guru dipengaruhi secara positif oleh variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,094, atau 9,4%. Ini menunjukkan bahwa loyalitas guru akan meningkat sebesar 0,094 unit untuk setiap kenaikan satu unit dalam kompensasi.

- 3) Loyalitas guru dipengaruhi secara positif oleh variabel *Work-life balance* (X2) sebesar 1,084, atau 108,4%. Ini berarti bahwa untuk setiap kenaikan satu unit dalam *work-life balance*, loyalitas guru akan meningkat sebesar 1,084 unit.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		2,1534294
	Std. Deviation		2,76301666
Most Extreme Differences	Absolute		,070
	Positive		,063
	Negative		-,070
Test Statistic			,070
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,324
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,312
		Upper Bound	,336

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 957002199.

Hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk normalitas menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4. Dapat disimpulkan bahwa data residual dari penelitian ini memiliki distribusi normal karena nilai ini lebih tinggi dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

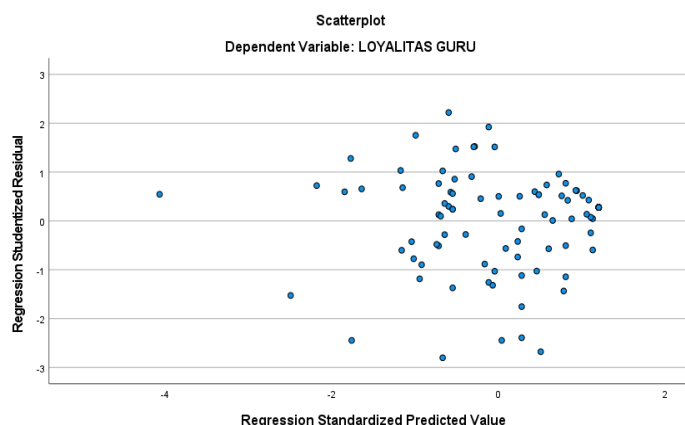
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,591	3,284		4,748	<,001		
	KOMPENSASI	,094	,073	,113	1,294	,199	,568	1,760
	WORK-LIFE BALANCE	1,084	,134	,703	8,073	<,001	,568	1,760

a. Dependent Variable: LOYALITAS GURU

Variabel kompensasi (X1) dan *work-life balance* (X2) memiliki nilai toleransi masing-masing 0.568 dan 1.760, sesuai dengan Tabel 5. dari hasil uji multikolinearitas. Karena VIF kurang dari 10 dan semua nilai toleransi lebih dari 0,10, multikollinearitas tidak ada dalam penyelidikan ini.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Jelas dari hasil *scatterplot* bahwa titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol, tanpa pola atau garis yang terlihat. Ini menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,591	3,284		4,748	<,001		
	KOMPENSASI	,094	,073	,113	1,294	,199	,568	1,760
	WORK-LIFE BALANCE	1,084	,134	,703	8,073	<,001	,568	1,760

a. Dependent Variable: LOYALITAS GURU

1) Kompensasi (X1) terhadap loyalitas guru (Y)

Menurut temuan analisis, nilai t yang dihitung untuk variabel Kompensasi adalah 1.294, dan nilai signifikansinya adalah 0.199. Variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang jelas terhadap loyalitas guru di sekolah dasar negeri Kecamatan Samarinda karena t yang dihitung sebesar 1.294 kurang dari t tabel sebesar 1.662 (dengan derajat kebebasan = $93 - 2 - 1 = 90$ pada tingkat signifikansi 0.05) dan nilai signifikansi sebesar 0.199 lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa meskipun insentif memiliki dampak positif, mereka tidak berpengaruh secara statistik yang signifikan terhadap loyalitas guru.

2) *Work-life balance* (X2) terhadap loyalitas guru (Y)

Variabel *work-life balance* memiliki nilai t sebesar 8.073 dan nilai signifikansi sebesar 0.001, sesuai dengan temuan penelitian. Nilai t sebesar $8.073 > t\text{-tabel } 1.662$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas guru di sekolah dasar negeri Kota Samarinda. Dengan kata lain, ketika pendidik merasa bahwa kehidupan pribadi dan profesional mereka seimbang, mereka akan lebih berdedikasi kepada organisasi tempat mereka bekerja. Menurut penelitian ini, salah satu elemen terpenting yang dapat meningkatkan loyalitas guru di kelas adalah *work-life balance*.

b. Uji F (*Goodness of fit*)Tabel 7. Uji F (*Goodness of fit*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1418,281	2	709,140	70,914	<,001 ^b
	Residual	899,999	90	10,000		
	Total	2318,280	92			

a. Dependent Variable: LOYALITAS GURU

b. Predictors: (Constant), WORK-LIFE BALANCE, KOMPENSASI

Hasil uji F yang ditunjukkan dalam tabel ANOVA menghasilkan nilai F yang dihitung sebesar 70,914 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F yang dihitung (70,914), yang lebih tinggi dari nilai F tabel (3,10) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini memadai (fit) untuk menjelaskan pengaruh gabungan dari Kompensasi (X1) dan *Work-life balance* (X2) terhadap Loyalitas Guru (Y) di Sekolah Dasar Negeri Kota Samarinda.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,612	,603	3,16228

a. Predictors: (Constant), WORK-LIFE BALANCE, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: LOYALITAS GURU

Work-life balance dan kompensasi memiliki dampak 60,3% terhadap loyalitas guru, menurut nilai *Adjusted R Square* 0,603 pada Tabel 3.19. Sisa 39,7% dipengaruhi oleh faktor tambahan yang tidak diperiksa dalam penelitian ini.

Pembahasan

Temuan penelitian terkait dampak kompensasi dan *work-life balance* terhadap loyalitas guru dijelaskan dan ditafsirkan dalam bagian ini. Selain mengaitkan temuan penelitian dengan ide-ide yang relevan dan studi lainnya, diskusi ini berusaha mengevaluasi sejauh mana temuan tersebut dapat menjawab hipotesis yang telah diajukan.

Hasil penelitian dianalisis dengan pendekatan kuantitatif melalui uji statistik, dan pembahasannya dilakukan dengan membandingkan temuan-temuan ini terhadap kerangka teori yang digunakan, yaitu Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Perilaku Organisasi, serta penelitian sebelumnya yang memiliki tema serupa.

Pembahasan hasil penelitian ini menjadi bagian penting dalam skripsi, karena melalui bagian ini akan diperoleh gambaran mengenai posisi hasil penelitian yang dilakukan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, apakah mendukung, berbeda, atau memberikan temuan baru. Selain itu, bagian ini juga menjadi dasar untuk memberikan rekomendasi praktis bagi pihak sekolah maupun pemangku kebijakan dalam upaya meningkatkan loyalitas guru di lingkungan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Samarinda Kota.

Hubungan Kompensasi terhadap Loyalitas Guru

Menurut hipotesis pertama dari penelitian ini, loyalitas guru di sekolah dasar negeri kota Samarinda dipengaruhi secara positif oleh kompensasi. Diasumsikan, hasil uji t menunjukkan bahwa loyalitas guru dan kompensasi berkorelasi positif, yang berarti setiap

kenaikan kompensasi biasanya mengakibatkan kenaikan loyalitas guru. Karena nilai signifikansi yang dicapai masih di atas 0,05, hipotesis pertama tidak memiliki signifikansi statistik, meskipun diterima dalam hal arah hubungan.

Meskipun merupakan salah satu komponen kunci dari manajemen sumber daya manusia, uang tampaknya bukan merupakan faktor utama yang menentukan loyalitas guru dalam kerangka penelitian ini. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Rahman & Saufi (2023), yang menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas instruktur honorer di sekolah menengah kejuruan di sekitar kota Mataram.

Selain itu, perbedaan antara temuan dan penelitian Susanti (2023) di Madrasah Ibtidaiyah Swasta di Kecamatan Pacet, Mojokerto, yang juga menyimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas guru, mungkin merupakan hasil dari variasi dalam lingkungan kerja di daerah tersebut, jenis lembaga, status pekerjaan, dan praktik manajemen kompensasi.

Dalam kerangka Teori Dua Faktor Herzberg, kompensasi masuk dalam kategori faktor hygiene yang penting untuk mencegah ketidakpuasan, namun keberadaannya belum tentu mampu meningkatkan loyalitas secara signifikan jika tidak disertai dengan faktor motivator seperti penghargaan, peluang pengembangan karier, dan pengakuan atas kinerja guru (Kanti, 2024).

Hubungan *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Guru

Sebaliknya, Hipotesis 2 menegaskan bahwa loyalitas guru di sekolah dasar negeri Kecamatan Samarinda berdampak positif dan signifikan oleh *work-life balance*. Karena nilai t yang dihitung lebih besar dari nilai t tabel dan ambang signifikan kurang dari 0,05, hasil uji t dalam studi ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak instruktur merasa hidup pribadi dan profesional mereka seimbang, semakin besar komitmen mereka terhadap sekolah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu elemen terpenting yang dapat meningkatkan loyalitas guru adalah *work-life balance*. Para guru lebih mungkin untuk berkomitmen dan mencurahkan diri kepada sekolah tempat mereka mengajar jika mereka percaya bahwa mereka memiliki cukup waktu untuk keluarga, hobi, dan aktivitas rekreasi di luar pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan studi Sri Wahyuni (2018) di sekolah swasta Babarsari Pancur Batu, yang juga menyoroti pentingnya *work-life balance* dalam mendorong loyalitas guru.

Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang adalah elemen eksternal yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja, termasuk loyalitas terhadap organisasi, menurut teori perilaku organisasi. Ketika guru merasa bahwa pekerjaan dan kehidupan pribadinya berjalan selaras, tanpa saling membebani, maka loyalitas mereka terhadap tempat kerja akan meningkat Bernhard *et al.*, (2017).

Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 di SMP X Cilacap oleh Daniswara, yang menemukan tidak adanya korelasi yang berarti antara loyalitas kerja dan *work-life balance*. Budaya organisasi, sistem kerja, atau beban kerja yang berbeda di setiap sekolah bisa menjadi penyebab perbedaan hasil tersebut.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikatakan bahwa loyalitas guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Samarinda Kota dipengaruhi secara positif oleh kompensasi dan *work-life balance*. Meskipun kompensasi memiliki efek positif, efek ini tidak signifikan secara statistik, sehingga masih tidak mungkin untuk mengatakan bahwa peningkatan kompensasi akan benar-benar meningkatkan loyalitas guru. Sebaliknya, telah ditunjukkan bahwa *work-life balance* secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi loyalitas guru. Guru yang merasa bahwa kehidupan pribadi dan profesional mereka seimbang lebih berdedikasi pada sekolah mereka (Suwarga *et al.*, 2024). Model regresi dalam studi ini juga dianggap signifikan dan tepat untuk meramalkan loyalitas guru berdasarkan karakteristik yang berkaitan dengan kompensasi dan *work-life balance*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup wilayah dan objek penelitian yang hanya berfokus di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Samarinda Kota, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke sekolah di wilayah atau jenjang pendidikan lain. Oleh karena itu, disarankan bagi penelitian berikutnya untuk memperluas cakupan wilayah serta memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan iklim organisasi, yang juga berpotensi memengaruhi loyalitas guru. Selain itu, pihak sekolah dan pemangku kebijakan disarankan untuk tidak hanya memperhatikan kompensasi, tetapi juga secara serius meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi guru sebagai salah satu strategi efektif dalam membangun loyalitas kerja yang lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih saya sampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, serta kepada Bapak Praja Hadi Saputra, S.E., M.Sc., Ak., CA selaku dosen pembimbing skripsi dan Ibu Yulia Tri Kusumawati, S.E., Ak., M.Sc. selaku dosen penguji atas bimbingan, arahan, dan dukungannya selama proses penyusunan skripsi ini, serta dalam *Coaching Artikel Publish Nasional* yang sangat bermanfaat. Saya selaku peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu serta mohon maaf atas segala kekurangan dalam penyusunan karya ini.

DAFTAR REFERENSI

- Alia Yashak, Mohamad Syafiq Ya Shak, Mohd Haniff Mohd Tahir, Dianna Suzieanna Mohamad Shah, & Mohd Faisal Mohamed. (2020). Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level. *Sains Insani*, 5(2), 65–74. <https://sainsinsani.usim.edu.my/index.php/sainsinsani/article/view/192/147>
- Bernhard, T., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi*. CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Daniswara, K. (2019). *Hubungan antara Work Life Balance terhadap Loyalitas Kerja Guru di SMP X Cilacap*. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/23570>
- Devan Ganapathi, T. A., Sri Suwari, & Aditia Wirayudha. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.9996>
- Kanti, A. (2024). Pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Pasuruan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah*, 16(2), 48–57. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/62655>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Rahman, S., & Saufi, A. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap loyalitas guru honor dengan dimediasi kepuasan kerja (Studi pada SMKN se Kota Mataram). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 19–34.
- Riyadi, S., Hasibuan, P. W., Aisyah Hanim, S., Faulina, R., & Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, I. (2023). The role of compensation and work environment on loyalty of Islamic private school teachers. *MUDIR (Journal Manajemen Pendidikan)*, 5(2), 387–391. <https://doi.org/10.55352/mudir>
- Salsabilah, A. S., Dewi, D. A., & Furnamasari, Y. F. (2021). Peran guru dalam mewujudkan pendidikan karakter. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7158–7163.

- Susanti. (2023). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta se Kecamatan Pacet Mojokerto. *Jurnal Ilmiah*, 2(5), 1–9.
- Suwarda, G., Rahman, T., & Bintarti, S. (2024). The influence of education and training and compensation on teacher performance mediated by loyalty. *Jurnal Penelitian Pendidikan IPA*, 10(Special Issue), 286–295. <https://doi.org/10.29303/jppipa.v10ispecialissue.8520>
- Ujud, S., Nur, T. D., Yusuf, Y., Saibi, N., & Ramli, M. R. (2023). Penerapan model pembelajaran discovery learning di SMAN 10 Kota Ternate pada materi pencemaran lingkungan. *Jurnal Bioedukasi*, 6(2), 337–347.
- Wahyuni, S. (2018). *Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai dan guru (Studi pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu)*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/3547>
- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran stress kerja dalam memediasi pengaruh work life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>