

LOYALITAS KERJA GURU DALAM PERSPEKTIF STUDI LITERATUR : ANTARA MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI

Fitria Elvi

Program Studi Kewirausahaan, Institut Teknologi Keling Kumang, Sekadau

Email : fitria_elvie@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis loyalitas kerja guru melalui pendekatan studi literatur dengan meninjau faktor-faktor yang memengaruhinya, yaitu motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Loyalitas kerja guru menjadi aspek penting dalam menjaga kualitas pendidikan, karena guru yang loyal cenderung memiliki dedikasi tinggi, disiplin, serta komitmen dalam menjalankan tugas profesionalnya. Berdasarkan kajian literatur, motivasi berperan sebagai penggerak utama yang mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, sedangkan kepuasan kerja berkaitan erat dengan rasa nyaman, pengakuan, dan penghargaan yang diterima guru dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, turut menentukan tingkat loyalitas, sebab suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan keterikatan emosional dan profesional guru terhadap sekolah. Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai standar juga berperan signifikan dalam mempertahankan loyalitas, karena menjadi bentuk apresiasi nyata atas kontribusi guru. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut saling berkaitan dan berkontribusi dalam membentuk loyalitas kerja guru. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen pendidikan dalam memperhatikan kesejahteraan, motivasi, dan kondisi kerja guru guna menciptakan tenaga pendidik yang loyal, berkualitas, dan berkelanjutan.

Kata Kunci : Loyalitas Kerja; Guru; Motivasi; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Kompensasi

ABSTRACT

This study aims to analyze teacher job loyalty through a literature review approach by examining the influencing factors, namely motivation, job satisfaction, work environment, and compensation. Teacher job loyalty is a crucial aspect in maintaining the quality of education, as loyal teachers tend to demonstrate high levels of dedication, discipline, and commitment in carrying out their professional duties. The literature review indicates that motivation plays a central role in encouraging teachers to perform optimally, while job satisfaction is closely related to the sense of comfort, recognition, and appreciation that teachers experience in their work. The work environment, both physical and non-physical, also contributes to determining loyalty, as a supportive atmosphere can strengthen teachers' emotional and professional attachment to the school. Furthermore, fair and appropriate compensation significantly supports loyalty, as it represents a tangible form of recognition for teachers' contributions. The findings of this literature synthesis suggest that these four factors are interrelated and collectively shape teachers' job loyalty. This study highlights the importance of educational management in paying close attention to teachers' welfare, motivation, and working conditions to cultivate a loyal, competent, and sustainable teaching workforce.

Keywords : Teacher Job Loyalty; Motivation; Job Satisfaction; Work Environment; Compensation

PENDAHULUAN

Guru merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan yang memegang peran penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademik guru, tetapi juga oleh tingkat loyalitas kerja yang dimilikinya. Loyalitas kerja mencerminkan kesetiaan, dedikasi, dan komitmen guru terhadap profesi serta lembaga tempatnya mengabdikan. Guru yang memiliki loyalitas tinggi cenderung bertahan di institusi, memberikan kinerja optimal, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara berkelanjutan. Menurut (Gunawan & Tarto, 2018) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan suatu orientasi terhadap organisasi yang berkaitan dengan identifikasi seseorang terhadap organisasinya.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Motivasi yang kuat, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mendorong guru untuk bekerja dengan sepenuh hati dan berorientasi pada pencapaian tujuan Pendidikan. Menurut (Nisa et al., 2022) Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang yang mengarahkan dan mengubah perilaku. Kepuasan kerja, yang timbul dari kesesuaian antara harapan dan kenyataan di lingkungan kerja, berperan penting dalam membentuk keterikatan emosional guru terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang, perasaan mereka tentang pekerjaan mereka, dan pemikiran mereka tentang mereka (Simanihuruk & Amanada, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif termasuk hubungan antar rekan, dukungan pimpinan, dan ketersediaan sarana mampu meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja guru. lingkungan kerja merupakan “lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari (Budiyarti et al., 2023). Sementara itu, kompensasi yang layak, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, menjadi faktor penghargaan yang memperkuat rasa memiliki terhadap institusi. kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan atas balas jasa kerja mereka (MBA, Especialistas en finanzas, 2020).

Di tengah perkembangan dunia pendidikan dan tuntutan *profesionalisme* yang semakin tinggi, loyalitas kerja guru menjadi isu strategis yang perlu mendapat perhatian. Guru dituntut untuk tidak hanya menguasai materi dan metode pembelajaran, tetapi juga

mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan kurikulum, serta dinamika sosial masyarakat. Tanpa loyalitas yang kuat, tantangan tersebut berpotensi menurunkan kualitas pengajaran dan stabilitas tenaga pendidik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kajian mengenai loyalitas kerja guru melalui perspektif motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi menjadi penting dilakukan. Pendekatan studi literatur dipilih untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis hasil-hasil penelitian terdahulu, sehingga diperoleh gambaran komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja guru. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan, pengelola sekolah, dan pemangku kepentingan pendidikan dalam merancang strategi peningkatan loyalitas kerja guru demi tercapainya mutu pendidikan yang berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Loyalitas Kerja

Hasibuan (Dedek Kurniawan Gultom et al., 2020) Loyalitas kerja merujuk pada kesetiaan pegawai terhadap tugasnya, posisinya, dan institusi yang dimasukinya, yang terlihat melalui keinginan pegawai untuk melindungi serta mendukung organisasi baik di lingkungan kerja maupun di luar itu. (Siagian, 2022 Anifah & FoEh) Loyalitas kerja merupakan sikap setia karyawan kepada organisasi, yang tercermin dari keinginannya untuk tidak meninggalkan organisasi dan berupaya memberikan kinerja optimal demi kepentingan organisasi

Motivasi

Motivasi adalah kemampuan seseorang untuk memberikan usaha yang besar agar mencapai tujuan organisasi. Usaha ini dipengaruhi oleh seberapa besar kebutuhan pribadi yang dapat dipenuhi. Menurut Maslow (Iqbal et al., 2024), motivasi berasal dari dalam diri seseorang dan didasarkan pada hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menggembirakan atau positif yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja yang dijalani. Robbins & Judge (Anifah & FoEh, 2022) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan individu yang diperoleh dari penilaian atribut-

atribut pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018).

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (Anifah & FoEh, 2022) Lingkungan kerja mencakup semua alat, material, dan situasi di mana seseorang melaksanakan tugasnya, serta metode dan pengaturan kerja yang diterapkan baik secara individu maupun tim. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekeliling karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan

Kompensasi

Kompensasi adalah semua jenis penghasilan berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi mencakup berbagai macam bentuk perimbangan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. (Rahman et al., 2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode studi literatur dari jurnal ilmiah digunakan dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti dapat menginterpretasikan dan menjelaskan ulang data penelitian. Variabel *independent* pengukurannya yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi dengan variabel *dependen* nya Loyalitas Guru.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Tercapainya loyalitas kerja karyawan adalah salah satu sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Loyalitas kerja didefinisikan sebagai pencapaian kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Pada titik waktu tertentu. Untuk meningkatkan loyalitas guru, diperlukan lingkungan kerja yang baik, motivasi yang kuat, memiliki kepuasan kerja dan Kompensasi yang cukup sebagai pendukung.

Hasil penelitian (Susilowati et al., 2025) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Guru, artinya semakin baik Motivasi akan berpengaruh signifikan terhadap semakin baiknya Loyalitas Guru. Loyalitas guru secara langsung dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi. Untuk mendapatkan motivasi kerja yang tinggi, perlu mempertimbangkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, dan harga diri (Library & Ampel, 2018). Hasil penelitian (Fani et al., 2022) Menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan dengan pengukuran indikator yang telah ditentukan. Kondisi kerja yang menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka kepada organisasi.

Ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh pihak sekolah untuk mempertahankan motivasi guru seperti Menciptakan Lingkungan Kerja yang Nyaman dan Mendukung Sekolah perlu memastikan suasana kerja kondusif, harmonis, dan bebas dari konflik internal. Fasilitas mengajar yang memadai (ruang kelas, media pembelajaran, perpustakaan, akses teknologi) akan membuat guru merasa dihargai dan mampu mengajar dengan optimal. Menghargai dan Memberikan Apresiasi kepada Guru. Apresiasi bisa dalam bentuk penghargaan resmi (sertifikat, penghormatan saat rapat, promosi jabatan) maupun informal (pujian, ucapan terima kasih). Penghargaan yang tulus membuat guru merasa kerja kerasnya diperhatikan dan bernilai. Memberikan Kesempatan Pengembangan Diri. Sekolah sebaiknya memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, seminar, atau program studi lanjut. Guru yang berkembang secara profesional akan lebih termotivasi karena merasa mendapatkan dukungan dalam kariernya.

Menjamin Kesejahteraan dan Keamanan Kerja. Memberikan kompensasi yang layak (gaji, tunjangan, insentif) sesuai standar dan kinerja. Menjamin status kerja yang jelas (misalnya penempatan, kepastian kontrak, jenjang karier) sehingga guru merasa aman dan tenang. Membangun Hubungan yang Baik antara Pimpinan dan Guru. Kepala sekolah sebaiknya mengedepankan komunikasi terbuka, adil, dan menghargai pendapat guru. Hubungan yang sehat antara pimpinan dan guru akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah. Memberikan Ruang untuk Kreativitas dan Inovasi. Guru perlu diberi keleluasaan mencoba metode pembelajaran baru, menggunakan teknologi, atau mengembangkan proyek sekolah. Rasa kepercayaan dari sekolah akan

memotivasi guru untuk berinovasi tanpa takut disalahkan. Menjaga Keseimbangan Kerja dan Kehidupan. Sekolah perlu peka terhadap beban kerja guru agar tidak berlebihan. Memberikan ruang istirahat yang cukup, serta memahami kebutuhan guru terkait keluarga atau kesehatan, akan membuat guru lebih loyal.

Untuk menjaga motivasi guru, sekolah tidak hanya fokus pada kompensasi finansial, tetapi juga harus menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan apresiasi, kesempatan berkembang, serta membangun hubungan yang suportif. Ketika guru merasa dihargai dan diberdayakan, loyalitas mereka terhadap sekolah akan semakin kuat.

Selain motivasi, Kepuasan Kerja guru juga menjadi perhatian dalam meningkatkan loyalitas kerja guru tersebut. Seperti halnya penelitian (Simanihuruk & Amanada, 2019) Mengatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap loyalitas kinerja guru, berdasarkan hasil penelitian semakin jelas menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin baik pula tingkat loyalitas kerja mereka. Pedapat ini juga di kemukakan oleh (Küresel et al., 2014), bahwa perasaan puas oleh guru akan meningkatkan loyalitasnya terhadap lembaga, ketika seorang guru dilibatkan dalam pengambilan Keputusan, puas terhadap kompensasi yang di terima, memiliki lingkungan kerja yang baik, rekan yang mendukung dan masih banyak factor lain yang mampu memberikan rasa puas guru akan kinerjanya maka loyalitas kerja juga ikut meningkat.

Motivasi dan perasaan puas yang dirasakan oleh guru perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan loyalitas seorang guru, hal yang tidak kalah penting dan perlu di perhatikan adalah lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan. Menurut penelitian (Nisa et al., 2022) lingkungan berdampak positif serta signifikan mempengaruhi loyalitas seorang guru, Ketika lingkungan kerja yang kondusif dengan dukungan rekan kerja dan hubungan kerja yang baik akan meningkatkan loyalitas kerja seorang guru. Lingkungan kerja juga mencakup fasilitas yang digunakan selama bekerja seperti ruangan, penerangan, laptop/computer dan masih banyak yang lain. Hal ini tentu akan mempengaruhi loyalitas kerja seorang guru Ketika lingkungan kerja yang mendukung aktifitas kerja. (Budyarti et al., 2023) Juga berpendapat jika lingkungan kerja mampu mempengaruhi secara signifikan loyalitas kerja seorang guru.

Hal yang sangat penting bagi seorang pekerja yaitu kompensasi yang diterima, faktanya bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja ataupun loyalitas kerja seseorang. Ketika kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja yang di berikan maka loyalitas kerja akan ikut meningkat, hal sebaliknya juga akan terjadi Ketika kompensasi yang diterima dirasa masih kurang cukup bahkan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima maka loyalitas kerja tidak akan tercapai. Penelitian (Susilowati et al., 2025) menunjukkan bahwa Kompensasi mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan loyalitas kerja guru melalui motivasi. Hasil penelitian (Winbaktianur & Anggraini, 2017) serupa juga menunjukkan hal yang sama kompensasi melalui kesetiaan memiliki hubungan yang penting. Ini terbukti melalui analisis yang dilakukan. korelasi Pearson yang menunjukkan bahwa koefisien Pearson Korelasi antara variabel imbalan dengan kesetiaan. sebesar 0,865 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan Antara dua variabel menunjukkan relasi yang signifikan. Juga membuktikan adanya kaitan antara remunerasi dengan loyalitas, tetapi tidak selalu berarti imbalan yang rendah mengakibatkan rendahnya loyalitas juga. Sebab masih tersisa berbagai elemen lain yang (Gunawan & Tarto, 2018)berpengaruh terhadap loyalitas sehingga meskipun dengan imbalan yang sedikit, namun memiliki kesetiaan yang besar.

Dari 4 Variabel yang mampu mempengaruhi Loyalitas kerja seorang guru, ke empat variable ini bukanlah hal yang mutlak mampu mempengaruhi loyalitas kerja seorang guru, masih banyak variable lain yang mampu mempengaruhi loyalitas kerja yang dimiliki setiap individu. Namun beberapa variable ini merupakan beberapa saja yang mempengaruhi loyalitas kerja seorang guru. Loyalitas kerja guru tidak terlepas dari kebijakan yang dilakukan oleh atasan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja guru dipengaruhi oleh kombinasi antara motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Motivasi menjadi pendorong utama yang menentukan semangat dan dedikasi guru dalam bekerja, sementara kepuasan kerja memberikan rasa nyaman dan keterikatan terhadap profesinya. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung terciptanya suasana harmonis sehingga guru lebih betah dan berkomitmen terhadap sekolah. Di sisi lain, kompensasi yang layak menjadi faktor penguat loyalitas karena mencerminkan penghargaan atas kontribusi guru. Dengan demikian, upaya

meningkatkan loyalitas guru tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan holistik yang melibatkan pemenuhan kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik. Bagi lembaga pendidikan, pemahaman ini menjadi landasan penting dalam merancang kebijakan yang mampu menjaga motivasi, meningkatkan kepuasan, memperbaiki lingkungan kerja, serta memberikan kompensasi yang adil sehingga terbentuk tenaga pendidik yang loyal, profesional, dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1231>
- Budiarti, N., Ilham, I., & Haryadi, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 6(3), 222–228.
- Dedek Kurniawan Gultom, Arif, M., & Fahmi, M. (2020). MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 171–180. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Fani, A. B. P., Sunaryo, H., & Athia, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 74–82. www.fe.unisma.ac.id
- Gunawan, Y. M., & Tarto. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang). *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 1, 447–452.
- Küresel, S., Göstergesİ, R., Politik, F., Eren, B., Keleş, Ö., Keleş, Ö., Etk, I. N. A., Karaka, H., Do, A., Sarıkaya, R., Brugger, B. P., Ankara-, R. K., Geliştirilmesi, E.-Ö., Ö, C. E.-, Sayhan, H., Sayhan, S., Demirbas, C. O., Belİrlenmesi, F. D., ... Gladrow, W.-. (2014). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Ege Eğitim Dergisi/ Ege Journal of Education*, 1215–1224.
- Library, D., & Ampel, U. I. N. S. (2018). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*. 1–102.
- MBA, Especialistas en finanzas, C. W. A. M. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Block Caving – A Viable Alternative?*, 21(1), 1–9. <https://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/>
- Nisa, R. A., Haholongan, R., Zulkarnaini, Z., & Harianto, J. (2022). Menumbuhkan Sikap Loyalitas Guru Dalam Pendidikan: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(2), 565–570.
- Simanihuruk, D. P., & Amanada, A. T. (2019). Prosiding Seminar Nasional Teknologi Pendidikan Pascasarjana UNIMED Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Pendidikan Pascasarjana UNIMED*, 126–131.
- Susilowati, E., Santoso, R. A., & Soelistya, D. (2025). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Guru dengan Peran Mediasi Motivasi Kerja*. 14(2), 3141–3150.
- Winbaktianur, & Anggraini, S. (2017). Hubungan Kompensasi Dengan Loyalitas Guru SMK Muhammadiyah 1 Padang. *Al-Qalb*, 9(1), 54–67. <https://ejournal.unibi.ac.id/jurnal/index.php/alqalb/index>.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.