

Meningkatkan Loyalitas Guru: Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja

M. Agung Dwi Adiantara¹, Irwan Cahyadi², Ika Yuliana³, Makiah⁴, Febria Nurmelia Marlina⁵

Universitas Bumigora, Indonesia

adwi0841@gmail.com¹, irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id²,

ika_yuliana@universitasbumigora.ac.id³, makiah28@universitasbumigora.ac.id⁴,

febria@universitasbumigora.ac.id⁵

Submitted: 29th July 2025 | **Edited:** 21st September 2025 | **Issued:** 01st October 2025

Cited on: Adiantara, M. A. D., Cahyadi, I., Yuliana, I., Makiah, M., & Marlina, F. N. (2025). Meningkatkan Loyalitas Guru: Work Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1404-1412.

ABSTRACT

This study investigates the factors influencing the loyalty of honorary teachers at the Nurul Haramain Putri NWDI Narmada Islamic Boarding School. Teacher loyalty is essential for the sustainability of educational institutions, yet it is often challenged by difficulties in maintaining work–life balance, limited physical facilities, and varied levels of job satisfaction. The objective of this research is to analyze the effects of work–life balance, physical work environment, and job satisfaction on teacher loyalty, both individually and collectively. A quantitative descriptive method was employed, with a sample of 60 respondents selected purposively from a population of 200 honorary teachers. Data were collected through validated and reliable questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS 22. The results reveal that work-life balance has a positive and significant effect on teacher loyalty, while the physical work environment and job satisfaction show positive but insignificant effects. These findings suggest that improving work-life balance should be prioritized to strengthen teacher loyalty, while improvements in physical facilities and job satisfaction remain necessary as supporting factors.

Keywords: Work-Life Balance, Physical Work Environment, Job Satisfaction, Teacher Loyalty, Honorary Teachers

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aset penting bagi setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Optimalisasi SDM menuntut adanya pengelolaan yang efektif melalui manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan loyalitas kerja tenaga pendidik. Loyalitas guru menjadi krusial karena berhubungan langsung dengan stabilitas, mutu pembelajaran, serta keberlangsungan lembaga pendidikan (Widyastuti & Kartika, 2020).

Fenomena loyalitas guru honorer dapat diamati di Pondok Pesantren Nurul Haramain Putri NWDI Narmada. Data masa kerja guru honorer menunjukkan tingginya tingkat pengabdian guru, di mana sebagian besar tetap setia mengajar sejak awal bergabung hingga saat ini.

Hasil data Penelitian menemukan bahwa loyalitas guru honorer tampak konsisten dari tahun ke tahun. Sebanyak 3 orang guru tetap bertahan sejak 2010, bahkan ada tambahan guru dari tahun-tahun berikutnya yang hingga kini masih aktif mengajar. Tren ini menunjukkan bahwa guru honorer memiliki komitmen yang tinggi meskipun status mereka bukan pegawai tetap. Lonjakan jumlah terlihat pada tahun 2013, 2015, 2016, dan 2019 dengan jumlah guru yang relatif lebih banyak dibandingkan tahun lainnya. Fakta ini mengindikasikan adanya faktor-faktor tertentu yang mendorong guru honorer untuk tetap loyal terhadap lembaga, meskipun fasilitas fisik maupun kesejahteraan belum sepenuhnya memadai.

Loyalitas guru honorer dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya work life balance, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Work life balance yang baik memungkinkan guru menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan tanggung jawab profesional, sehingga meningkatkan kepuasan dan loyalitas (Yusuf, 2023). Lingkungan kerja fisik yang kondusif turut berkontribusi terhadap kenyamanan dan motivasi guru (Fauzan & Lestari, 2021). Sementara itu, kepuasan kerja dapat memengaruhi semangat mengajar dan komitmen guru terhadap lembaga (Hamisah & Nawawi, 2023).

Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan. Beberapa penelitian menemukan bahwa work life balance dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Alawiyah & Dharmaputra, 2024). Sebaliknya, Sania dan Putra (2024) melaporkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menandakan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh work life balance, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru honorer di Pondok Pesantren Nurul Haramain Putri NWDI Narmada. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian loyalitas guru serta kontribusi praktis bagi pengelolaan lembaga pendidikan dalam meningkatkan komitmen tenaga pendidik.

LANDASAN TEORI

Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah komitmen emosional dan perilaku yang ditunjukkan melalui kesetiaan terhadap organisasi, kesediaan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, serta partisipasi aktif dalam mendukung tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, loyalitas guru tercermin pada keinginan untuk terus mengabdikan, menjaga citra lembaga, dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab (Putri & Mahfud, 2021). Guru yang loyal memiliki kecenderungan untuk berpartisipasi lebih, menunjukkan kedisiplinan, serta memiliki hubungan emosional yang kuat dengan lembaga pendidikan tempatnya bekerja (Rahman & Zulkarnain, 2022).

Work Life Balance

Work life balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini mencegah konflik peran serta meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas (Nurhayati et al., 2020). Dalam konteks guru honorer, work life balance menjadi penting karena mereka dituntut untuk mengatur waktu antara mengajar, keluarga, dan aktivitas sosial. Penelitian menunjukkan bahwa work life balance yang baik dapat meningkatkan loyalitas karena guru merasa dihargai dan diperhatikan kebutuhannya (Puspitasari & Wardhani, 2021).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi nyata tempat kerja yang meliputi fasilitas, ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan. Lingkungan yang kondusif memengaruhi motivasi, produktivitas, dan loyalitas tenaga kerja (Handayani & Prabowo, 2020). Bagi guru, ketersediaan fasilitas belajar-mengajar yang memadai berperan penting dalam mendukung kenyamanan dan efektivitas pembelajaran (Suryani et al., 2021). Apabila lingkungan kerja fisik tidak memadai, loyalitas guru dapat menurun karena mereka merasa kurang mendapat dukungan dalam menjalankan tugasnya (Hidayat & Sari, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang, baik dari aspek gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan, maupun kesempatan pengembangan diri (Astuti & Cahyono, 2021). Guru yang puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi (Kurniasih & Rahayu, 2020). Namun, tingkat kepuasan kerja tidak selalu berbanding lurus dengan loyalitas, karena faktor-faktor lain seperti pengakuan, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasi turut berperan (Santika & Widodo, 2022).

Hubungan Antarvariabel

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa work life balance, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan erat dengan loyalitas guru. Work life balance meningkatkan kualitas hidup dan komitmen (Nurhayati et al., 2020), lingkungan kerja fisik mendukung kenyamanan kerja (Handayani & Prabowo, 2020), sedangkan kepuasan kerja memperkuat motivasi untuk tetap bertahan (Kurniasih & Rahayu, 2020). Namun, perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan pengaruh antarvariabel, sehingga penelitian ini berupaya memperjelas hubungan tersebut dalam konteks guru honorer di pesantren modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara terukur dengan bantuan data numerik (Sugiyono, 2019; Ghozali, 2021).

Populasi penelitian adalah seluruh guru honorer di Pondok Pesantren Nurul Haramain Putri NWDI Narmada yang berjumlah 200 orang. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 60 responden dengan mengacu pada rumus perhitungan jumlah indikator dikalikan lima ($12 \text{ indikator} \times 5 = 60$), sebagaimana disarankan oleh Ferdinand (2014). Pemilihan responden dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) guru honorer yang aktif mengajar minimal satu tahun, (2) berstatus non-PNS, dan (3) bersedia mengisi kuesioner penelitian. Kriteria ini ditetapkan agar data yang diperoleh benar-benar mewakili pengalaman guru honorer dalam aspek work life balance, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan loyalitas.

Instrumen penelitian berupa kuesioner berbasis skala Likert 1–5, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Skala Likert dipilih karena dapat menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan serta memudahkan analisis kuantitatif (Widodo, 2021). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan keandalan instrumen.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Selanjutnya,

digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru honorer. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses analisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. SPSS dipilih karena mampu memberikan hasil uji statistik yang komprehensif dan akurat untuk penelitian sosial berbasis data kuantitatif (Santoso, 2020).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai korelasi butir terhadap skor total lebih besar dari 0,30 (Sugiyono, 2019). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 24 butir pernyataan pada variabel *work life balance*, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan loyalitas memperoleh nilai korelasi di atas 0,30. Dengan demikian, semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Secara lebih rinci, seluruh indikator *work life balance* (X1) menunjukkan nilai korelasi yang cukup tinggi dengan skor total, dengan rentang antara 0,431 hingga 0,802. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel ini mampu mewakili konstruk *work life balance* dengan baik. Variabel lingkungan kerja fisik (X2) juga menunjukkan nilai korelasi yang berada pada kisaran 0,583 hingga 0,762, menandakan bahwa instrumen ini relevan untuk mengukur aspek kenyamanan dan kondisi fisik tempat kerja. Demikian pula, indikator kepuasan kerja (X3) memiliki korelasi antara 0,544 hingga 0,753, sehingga dapat dinyatakan valid untuk menggambarkan tingkat kepuasan guru honorer. Terakhir, variabel loyalitas (Y) menunjukkan nilai korelasi antara 0,524 hingga 0,771, yang menegaskan bahwa setiap pernyataan pada variabel ini sesuai dengan konstruk loyalitas yang dimaksud.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahman dan Lestari (2020) yang menekankan bahwa validitas instrumen sangat penting untuk memastikan keterukuran variabel penelitian secara konsisten. Selain itu, Wicaksono dan Pertiwi (2021) juga menegaskan bahwa instrumen yang valid memberikan kontribusi signifikan terhadap kredibilitas data dalam penelitian kuantitatif, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan hasil validitas yang baik, penelitian ini dapat dipastikan menggunakan instrumen yang mampu menangkap realitas empiris secara akurat, sehingga analisis pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru honorer dapat dilakukan dengan tingkat keandalan yang tinggi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi batas minimum 0,60 (Sugiyono, 2019). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu *work life balance*, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan loyalitas, memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Secara rinci, variabel *work life balance* memperoleh nilai 0,678, lingkungan kerja fisik 0,744, kepuasan kerja 0,626, dan loyalitas 0,669.

Nilai tersebut menegaskan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur persepsi guru honorer. Dengan kata lain, responden memberikan jawaban yang relatif

stabil terhadap item yang diajukan, yang menunjukkan bahwa kuesioner ini dapat menghasilkan data yang sama apabila digunakan kembali pada waktu yang berbeda.

Hasil ini sejalan dengan temuan Fadilah dan Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa reliabilitas instrumen merupakan salah satu indikator penting dalam menjamin keakuratan data penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Demikian pula, penelitian oleh Rachmawati (2021) menegaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 menunjukkan adanya konsistensi yang memadai untuk penelitian sosial. Selain itu, studi oleh Hasanah dan Purwanto (2022) menekankan bahwa instrumen yang reliabel memberikan dasar yang kuat bagi analisis regresi, karena mengurangi potensi bias dalam interpretasi data. Dengan demikian, hasil reliabilitas pada penelitian ini mendukung kelayakan instrumen untuk menguji pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru honorer.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru honorer. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki koefisien beta sebesar 0,415 dengan nilai *t* sebesar 2,957 dan signifikansi 0,005. Nilai ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula loyalitas guru honorer di Pondok Pesantren Nurul Haramain NWDI Narmada. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yusuf (2023) dan Iroth et al. (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan perilaku positif karyawan. Dengan adanya fleksibilitas waktu, pemahaman terhadap kebutuhan keluarga, serta batasan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bertahan di lembaga.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan koefisien beta sebesar 0,253 dengan nilai *t* sebesar 1,697 dan signifikansi 0,095. Hasil ini menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja fisik yang baik dapat memberikan kenyamanan, faktor tersebut belum menjadi penentu utama loyalitas guru honorer. Kondisi di lapangan masih menunjukkan adanya keterbatasan sarana fisik, seperti ruang kelas yang belum memadai. Temuan ini mendukung penelitian Pardede (2023) dan Fauzan & Lestari (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif, namun pengaruhnya cenderung lemah terhadap loyalitas. Dengan demikian, perbaikan sarana dan prasarana tetap penting, tetapi loyalitas guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain.

Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,218 dengan nilai *t* sebesar 1,502 dan signifikansi 0,139. Hasil ini menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Meskipun guru honorer merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan tersebut tidak sepenuhnya mendorong peningkatan loyalitas. Hal ini bisa terjadi karena loyalitas mereka lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan komitmen moral terhadap lembaga pendidikan berbasis agama. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sania dan Putra (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Hamisah dan Nawawi (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai di sektor jasa.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *work life balance* merupakan faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru honorer, sementara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja meskipun berpengaruh positif, tidak cukup kuat untuk memengaruhi loyalitas. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis bahwa dalam konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren, faktor keseimbangan kehidupan kerja lebih dominan dalam membangun loyalitas dibandingkan faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru honorer. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula komitmen guru untuk tetap bertahan di lembaga pendidikan. Temuan ini mendukung penelitian Yusuf (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* mendorong karyawan merasa dihargai, sehingga meningkatkan loyalitas terhadap organisasi. Demikian pula, Iroth et al. (2022) menemukan bahwa keseimbangan hidup dan pekerjaan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong terbentuknya perilaku positif yang berujung pada loyalitas.

Bagi guru honorer, fleksibilitas dalam pembagian waktu antara tugas mengajar, keluarga, dan aktivitas sosial menjadi aspek penting. Apabila lembaga mampu memberikan dukungan dalam bentuk cuti yang memadai, jadwal kerja yang fleksibel, dan pemahaman terhadap kebutuhan personal, maka guru cenderung lebih loyal. Dengan demikian, *work life balance* dapat dipandang sebagai salah satu determinan utama loyalitas tenaga pendidik di lingkungan pesantren modern.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas

Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun fasilitas kerja yang nyaman dapat menambah kenyamanan guru dalam menjalankan tugas, pengaruhnya belum cukup kuat untuk meningkatkan loyalitas secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Pardede (2023) yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memang berdampak positif terhadap loyalitas, namun efeknya relatif kecil dibandingkan faktor psikologis seperti motivasi dan komitmen.

Dalam konteks penelitian ini, keterbatasan ruang kelas dan sarana prasarana menjadi salah satu kendala utama. Walaupun guru merasakan manfaat dari perbaikan fasilitas, loyalitas mereka lebih banyak didorong oleh motivasi intrinsik dan komitmen moral terhadap lembaga pendidikan Islam. Hal ini menunjukkan bahwa pada lembaga berbasis pesantren, faktor lingkungan fisik cenderung ditempatkan sebagai kebutuhan sekunder yang mendukung, bukan faktor utama yang menentukan loyalitas.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas

Kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas guru honorer. Artinya, meskipun guru merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut tidak selalu berimplikasi langsung pada loyalitas. Hasil ini berbeda dengan penelitian Hamisah dan Nawawi (2023) yang menemukan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai. Namun, temuan penelitian ini konsisten dengan Sania dan Putra (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor dominan dalam membangun loyalitas.

Fakta ini dapat dijelaskan bahwa guru honorer di pesantren memiliki motivasi non-material yang tinggi, seperti nilai keagamaan dan pengabdian. Sehingga, meskipun mereka merasa puas terhadap kondisi pekerjaan, loyalitas mereka lebih banyak

ditentukan oleh komitmen spiritual dan moral. Oleh karena itu, upaya peningkatan loyalitas guru honorer tidak hanya dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga melalui strategi yang memperkuat nilai-nilai pengabdian dan keterikatan emosional terhadap lembaga.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru honorer di Pondok Pesantren Nurul Haramain NWDI Narmada. Hasil analisis menunjukkan bahwa:

1. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru honorer. Hal ini menegaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor utama dalam membangun loyalitas guru.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas. Meskipun fasilitas kerja berkontribusi terhadap kenyamanan, faktor ini belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan loyalitas guru honorer.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas guru honorer lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan komitmen moral daripada sekadar kepuasan kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa lembaga pendidikan, khususnya pesantren modern, perlu memprioritaskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi guru, di samping tetap melakukan perbaikan lingkungan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Dari sisi teoretis, penelitian ini memperkuat literatur bahwa loyalitas guru dalam konteks lembaga berbasis nilai religius lebih dominan dipengaruhi oleh faktor non-material.

Adapun keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup yang hanya mencakup satu lembaga pendidikan, sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada berbagai lembaga pendidikan lain, baik formal maupun non-formal, serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, dan komitmen organisasi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas guru honorer.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, K. I., & Dharmaputra, M. F. (2024). Peran lingkungan kerja dan work life balance terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 4(2), 16508–16520.
- Astuti, D., & Cahyono, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(1), 55–64.
- Fadilah, N., & Wibowo, A. (2020). Analisis validitas dan reliabilitas instrumen penelitian manajemen. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 155–166.
- Fauzan, A., & Lestari, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap loyalitas pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(1), 45–56.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasional terhadap loyalitas pegawai di Taspen Life Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(2), 474–483.
- Handayani, F., & Prabowo, T. (2020). Lingkungan kerja fisik dan non fisik serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 3(2), 112–123.
- Hasanah, U., & Purwanto, A. (2022). Konsistensi instrumen penelitian kuantitatif: Uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 17(1), 88–97.
- Hidayat, R., & Sari, M. (2022). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan serta loyalitas guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 12(1), 77–89.
- Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Productivity Journal*, 3(4), 122–135.
- Kurniasih, N., & Rahayu, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas guru honorer sekolah menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, 8(2), 101–110.
- Nurhayati, S., Utami, R., & Nugroho, A. (2020). Work life balance dan pengaruhnya terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 2(1), 15–24.
- Pardede, F. (2023). Lingkungan kerja dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan pada sektor pendidikan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 77–88.
- Puspitasari, E., & Wardhani, F. (2021). Work life balance, stress kerja, dan loyalitas karyawan: Studi pada guru honorer. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Pendidikan*, 5(2), 88–97.
- Putri, A., & Mahfud, T. (2021). Loyalitas guru dan faktor-faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 33–42.
- Rachmawati, I. (2021). Reliabilitas instrumen dalam penelitian sosial dan pendidikan. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 9(3), 201–210.
- Rahman, A., & Zulkarnain, M. (2022). Hubungan kepemimpinan, loyalitas, dan komitmen guru terhadap mutu sekolah. *Jurnal Kependidikan dan Manajemen Pendidikan*, 14(3), 201–214.
- Rahman, R., & Lestari, D. (2020). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 112–121.
- Sania, A., & Putra, A. B. (2024). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. *Interdisciplinary Journal of Business and Education Studies*, 1(1), 25–38.
- Santika, R., & Widodo, P. (2022). Kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas: Studi pada tenaga pendidik. *Jurnal Humaniora dan Pendidikan*, 7(2), 144–153.
- Santoso, S. (2020). *Panduan lengkap SPSS versi 25*. PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, D., Firdaus, A., & Lestari, P. (2021). Lingkungan kerja fisik dan pengaruhnya terhadap kinerja guru sekolah swasta. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 9(2), 199–210.
- Wicaksono, A., & Pertiwi, N. (2021). Validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian kuantitatif bidang manajemen pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Bisnis*, 9(1), 45–56.
- Widodo, T. (2021). Skala pengukuran penelitian sosial dan pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 11(2), 211–220.

- Widyastuti, R., & Kartika, D. (2020). Hubungan kepuasan kerja dan loyalitas guru honorer sekolah menengah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 26(3), 311–320.
- Yuliani, R., & Firmansyah, T. (2022). Pentingnya uji validitas instrumen dalam penelitian sosial. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 13(3), 233–242.
- Yusuf, R. (2023). Pengaruh work life balance, beban kerja, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 64–74.
- Zulkifli, R., & Ningsih, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap loyalitas pegawai sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 10(2), 155–166.