



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru

Nelly Budiarti¹, Ilham², Wahyu Haryadi³

¹Sarjana Akuntansi, FEB, Universitas Pamulang, Indonesia

²Pendidikan Bahasa Inggris, FKIP, Universitas Muhammadiyah Mataram, Indonesia

³Manajemen, FEM, Universitas Samawa, Indonesia

nellybudiarti@gmail.com¹, ilhamsuri2015@gmail.com², wahyu.haryadi82@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 22-08-2023

Disetujui: 12-09-2023

Kata Kunci:

Loyalitas;

Beban Kerja;

Lingkungan Kerja.

Keywords:

Loyalty;

Workload;

Work Environment.

ABSTRAK

Abstrak: Loyalitas kerja merupakan salah satu sikap yang dapat menjadi indikator baik atau tidaknya kinerja guru. Beberapa faktor yang menjadi dasar tumbuhnya loyalitas kerja adalah lingkungan dan beban kerja yang diemban. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara mandiri maupun secara simultan terhadap loyalitas kerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMP dengan sampel jenuh sebesar 65 orang guru. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan survey kausal dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan korelasi dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah (1) Beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,590, dimana beban kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas kerja guru sebesar 34,85%; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,455, dimana lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas kerja guru sebesar 20,70%; dan (3) Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,635, dimana beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas kerja sebesar 40,40%.

Abstract: *Work loyalty is an attitude that can be an indicator of whether a teacher's performance is good or not. Several factors that are the basis for the growth of work loyalty are the environment and the workload carried out. This research aims to analyze and determine whether or not there is an influence of workload and work environment independently or simultaneously on teacher work loyalty. This research was conducted in junior high schools with a saturated sample of 65 teachers. The research method is quantitative with a causal survey with data collection techniques using questionnaires. Data analysis uses correlation and multiple linear regression. The results of this research are (1) Workload has a positive effect on teacher work loyalty as indicated by a correlation coefficient value of 0.590, where workload contributes to increasing teacher work loyalty by 34.85%; (2) The work environment has a positive effect on teacher work loyalty, indicated by a correlation coefficient value of 0.455, where the work environment contributes to increasing teacher work loyalty by 20.70%; and (3) Work load and work environment simultaneously have a positive effect on teacher work loyalty as indicated by a double correlation coefficient of 0.635, where workload and work environment simultaneously contribute to increasing work loyalty by 40.40%.*

A. LATAR BELAKANG

Guru merupakan salah satu tolak ukur untuk menganalisa seberapa jauh kontribusi guru dalam kinerja sekolah. Besar kecilnya kontribusi guru ditentukan dari nilai kompetensi dan keterampilan guru yang relevan dengan tugas dan tanggungjawabnya (Fitria & Nio, 2020). Sebagai administrator pembelajaran di kelas, guru dituntut mampu melakukan pengembangan kurikulum dengan membuat rencana pembelajaran yang mengacu pada kurikulum yang berlaku, sehingga output dari pembelajaran relevan dengan tujuan kurikulum itu sendiri. Selain itu, guru memiliki tugas tambahan lain di luar dari tugas pokoknya, misalnya melakukan

pengembangan diri dengan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh sekolah, LPMP, dan instansi terkait, mengembangkan bahan ajar, membuat bank soal yang diperlukan untuk penilaian akhir semester siswa, dan sebagainya (Widayati et al., 2020).

Merujuk pada tupoksi guru di atas, maka dibutuhkan loyalitas guru agar mampu berkomitmen untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan mengacu pada standar kerja yang berlaku agar kualitas hasilnya dapat memberikan kontribusi pada pengembangan lembaga pendidikan itu sendiri.

Secara harfiah, loyalitas kerja guru mengalami fluktuasi seiring dengan perubahan regulasi pendidikan

yang berlaku, salah satunya adalah penerapan kurikulum merdeka belajar, yakni kurikulum dengan pembelajaran intrakurikuler yang beragam, di mana konten belajar akan lebih optimal agar peserta didik memiliki cukup waktu untuk menguatkan kompetensi. Secara konteks, kurikulum tersebut sangat kompleks yang menuntut guru untuk menguasai teknologi berbasis informasi agar mampu melakukan diferensiasi pada kegiatan pembelajaran yang mengacu pada rencana pembelajaran yang inovatif dan kreatif. Dan hal tersebut berseberangan dengan fakta bahwa hampir sebagian besar guru kurang menguasai teknologi berbasis informasi, sehingga sekolah kurang siap dalam menerapkan kurikulum tersebut melihat pada kondisi SDM yang tidak sejalan dengan kebutuhan kurikulum. Salah satu langkah yang diambil sekolah untuk meningkatkan kapasitas SDM adalah dengan mengadakan pelatihan pembelajaran berbasis teknologi sehingga dapat meminimalisir masalah keterampilan SDM. Melalui pelatihan tersebut, dapat merangsang kembali loyalitas guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Suwardi et al., 2015).

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah tercapainya loyalitas kerja para karyawan. Loyalitas kerja sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya objektif, dimana dapat dilihat hasil nyatanya selama terjadi aktifitas pekerjaan pada suatu perusahaan (Cheng & Key, 2013). Loyalitas adalah penggunaan sumber daya manusia, keterampilan, teknologi, dan manajemen agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal kepada perusahaan (Christanto & Santoso, 2014).

Loyalitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau loyalitas seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari loyalitas karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai loyalitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Chuanbao Yu et al., 2015).

Loyalitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/pekerjaan oleh seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam periode waktu tertentu. Dalam hal kaitannya dengan peningkatan loyalitas kerja karyawan diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi yang dapat membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja (Fuanida, 2016).

Loyalitas kerja adalah kemampuan seorang pekerja untuk mencapai target pekerjaannya dengan beberapa peralatan, teknologi dan prosedur yang telah disediakan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat dikemukakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan dan usaha maksimal dari karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan (Campbell, 2016).

Menurut Dunnette, faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja dibagi menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang timbul dari dalam diri karyawan dan sudah dimiliki karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya. Contoh faktor intrinsik dari loyalitas meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian. Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang menyangkut hal-hal atau sesuatu yang berasal dari luar diri karyawan seperti kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan yang terjalin antar karyawan dan sistem penggajian. Contoh faktor ekstrinsik berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas (Putra & Sriathi, 2019).

Indikator loyalitas adalah sebagai berikut: (1) Taat pada peraturan yaitu karyawan wajib mengikuti peraturan yang harus ditaati; (2) Memiliki tanggung jawab pada perusahaannya yaitu tanggung jawab yang diberikan perusahaan; (3) Kemauan untuk bekerja sama yaitu kondisi dimana rekan kerja dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan; (4) Rasa memiliki terhadap keberadaan perusahaan yaitu rasa memiliki karyawan terhadap segala keberadaan perkembangan yang terjadi di perusahaan; dan (5) Hubungan antar pribadi yang harmonis di perusahaan yaitu kondisi hubungan antar pekerja di perusahaan (Nawawi, 2013).

Loyalitas kerja guru cenderung mengalami kenaikan bilamana beban kerja tidak melebihi kapasitas tugasnya dan ditunjang oleh lingkungan kerja yang menerapkan kerja sama untuk kepentingan Bersama. Hal tersebut bertujuan agar guru memiliki kesadaran untuk saling membantu satu sama lain bilamana ada guru yang terkendala dalam penyelesaian tugasnya akibat dari minimnya pengalaman dan keterampilan.

Beban kerja merupakan elemen lain yang mempengaruhi loyalitas guru. Sebagaimana akibat dari beban kerja yang tinggi saat ini, kemampuan guru perlu diperhitungkan secara lebih tidak langsung, sehingga pekerjaan yang diterima tidak seimbang dengan kemampuan pegawai (Suryani et al., 2020).

Siswanto mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu analisis atau teknik manajemen lainnya dapat digunakan untuk menentukan berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan organisasi atau individu dalam periode waktu tertentu untuk menemukan seberapa efisien dan efektif kerja suatu unit organisasi. Permendagri No. 12/2008 menyebutkan bahwa jumlah dan lama kerja pada suatu jabatan atau unit organisasi merupakan beban kerja. Jika keterampilan pekerja lebih baik daripada yang dibutuhkan pekerjaan, mereka akan menjadi terlalu lelah. Sebaliknya, jika jumlah pekerja kurang dari kebutuhan pekerjaan, mereka akan semakin lelah. Dari definisi sebelumnya, jelas bahwa beban kerja

seorang karyawan adalah jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan dalam waktu tertentu. Beban kerja seimbang ketika tugas karyawan selaras dengan kemampuannya (Ellyzar & Yunus, 2017). Adapun indikator beban kerja menurut Putra dalam adalah (1) Kondisi pekerjaan; (2) Target yang harus dicapai; dan (3) Penggunaan waktu (Rolos et al., 2018).

Menurut Heryati (2016), perusahaan dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi akan lebih mudah untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditentukan, dan untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung kenyamanan kerja pegawai.

Menurut Nitisemito dalam Ferawati (2017) adalah "segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut Ahyari dalam Ferawati (2017), lingkungan kerja merupakan "lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari".

Indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Irviyanti dan Verina (2015: 118) terbagi atas 2 skala pengukuran, yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik yang terbagi atas penerangan/cahaya ditempat kerja, temperatur/suhu diruang kerja, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan; (2) Lingkungan kerja non fisik yang terbagi atas pengaruh kerja terhadap karyawan dengan atasan, pengaruh kerja terhadap sesama karyawan dan pengaruh kerja terhadap atasan dengan karyawan.

Berdasarkan pada masalah pokok terkait loyalitas kerja guru yang disebabkan oleh adanya beban kerja melebihi tugas pokok guru dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, maka dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja guru.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja guru. Penelitian ini dilakukan pada 65 orang guru SMP. Jumlah populasi sebesar 65 orang. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebesar 65 orang guru (Creswell, 2016). Sebelum dilakukan uji hipotesis, dilakukan uji prasyarat data yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji Liliefors Galat Taksiran, yaitu:

$$Lo = F(Z) - S(Z) \quad (1)$$

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menggunakan uji VIIF, yaitu:

$$VIF = \frac{1}{Tol} \quad (2)$$

Untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Korelasi dan Regresi Linier Berganda. Sugiyono (2019), adapun persamaan rumus korelasi ganda yang dimaksud adalah:

$$Ry12 = \frac{JK(Reg)}{JK(R)} \quad (3)$$

Dengan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 \quad (4)$$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Prasyarat Data

a. Uji Normalitas, seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Normalitas

N		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}		65
Mean		0E-7
Std. Deviation		12.59112053
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.036
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.397
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, didapatkan nilai Sig = 0,997 > 0,05, maka data variabel beban, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas, seperti terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Beban Kerja	.590	.498	.443	.835	1.197
Lingkungan Kerja	.455	.292	.236	.835	1.197

Merujuk pada nilai VIF beban kerja terhadap lingkungan kerja sebesar 1,197 < 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas antara beban kerja terhadap lingkungan kerja. Artinya tidak

terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat antara beban kerja dengan lingkungan kerja.

2. Hasil Penelitian

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru, seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Persamaan Regresi Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
	1 (Constant)	22.368		
Beban Kerja	.765	.132	5.799	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan pada table persamaan regresi di atas, maka Adapun persamaan regresi linier sederhana beban kerja terhadap loyalitas kerja guru adalah sebagai berikut:

$$Y = 22,37 + 0,77X1$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterprestasikan yaitu apabila variabel beban kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel loyalitas kerja sebesar 0,77 pada konstanta 22,37. Persamaan regresi di atas dapat memprediksi adanya pengaruh beban kerja terhadap loyalitas kerja namun perlu divalidasikan melalui uji signifikansi persamaan regresi. Adapun hasil uji signifikansi persamaan regresi $Y = 22,37 + 0,77X1$ adalah seperti terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Signifikansi Persamaan Regresi

Model		Sum of Squares	df	F	Sig.
1	Regression	5920.630	1	33.62	.000 ^b
	Residual	11093.309	63		
	Total	17013.938	64		

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Berdasarkan nilai Sig = 0,00 < 0,05, maka persamaan regresi $Y = 22,37 + 0,77X1$ signifikans. Artinya terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap loyalitas kerja guru.

Tabel 5. Korelasi Sederhana Beban Kerja terhadap Loyalitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.338	13.26967

Berdasarkan pada nilai koefisien korelasi antara beban kerja dengan loyalitas kerja guru sebesar 0,590, didapatkan koefisien determinasi sebesar 0,348, artinya beban kerja memberikan kontribusi

terhadap peningkatan loyalitas kerja guru sebesar 34,80%.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru, seperti terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Persamaan Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
		Beta			
1	(Constant)	47.877	11.116	4.286	.000
	Lingkungan Kerja	.507	.125	4.055	.000

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan persamaan regresi linear sederhana lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 47,88 + 0,507X2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterprestasikan yaitu apabila variabel lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel loyalitas kerja sebesar 0,507 pada konstanta 48,88. Persamaan regresi di atas dapat memprediksi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja namun perlu divalidasikan melalui uji signifikansi persamaan regresi. Adapun hasil uji signifikansi persamaan regresi linier sederhana $Y = 47,88 + 0,507X1$ adalah sebagai berikut, seperti terlihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Signifikansi Persamaan Regresi Linier Sederhana $Y = 47,88 + 0,507X2$

Model		Sum of Squares	df	F	Sig.
1	Regression	3521.858	1	16.445	.000 ^b
	Residual	13492.081	63		
	Total	17013.938	64		

Merujuk pada nilai Sig = 0,00 < 0,05, maka persamaan regresi $Y = 47,88 + 0,507X2$ signifikans. Artinya terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja guru, seperti terlihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Korelasi Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.194	14.63421

Merujuk pada nilai koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan loyalitas kerja guru yaitu 0,455, didapatkan koefisien determinasi sebesar

0,207, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas kerja sebesar 20,70%.

- c. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Kerja Guru, seperti terlihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Persamaan Regresi Linier Berganda Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Kerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.476	12.941		.73	.46
Beban Kerja	.629	.139	.485	4.52	.00
Lingkungan Kerja	.288	.120	.258	2.40	.02

Merujuk pada tabel persamaan regresi linier berganda di atas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dijabarkan sebagai berikut, yaitu:

$$Y = 99,48 + 0,63X_1 + 0,29X_2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut, yaitu: (1) Setiap variabel beban kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel loyalitas kerja sebesar 0,63 pada konstanta 99,48; dan (2) Setiap variabel lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,29 pada konstanta 99,48.

Merujuk pada koefisien intersept pada variabel beban dan lingkungan kerja yang bernilai positif, maka dapat diprediksi bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh simultan terhadap loyalitas kerja. Hipotesis tersebut perlu divalidasi melalui uji signifikansi persamaan regresi linier berganda. Adapun hasil uji signifikansi persamaan regresi tersebut, seperti terlihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Uji Signifikansi persamaan Regresi Linier Berganda
 $Y = 99,48 + 0,63X_1 + 0,29X_2$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6867.614	2	3433.807	20.983	.000 ^b
Residual	10146.324	62	163.650		
Total	17013.938	64			

Nilai Sig = 0,00 < 0,05, maka persamaan regresi linier berganda signifikans, artinya beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru, seperti terlihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Koefisien Korelasi Ganda Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.404	.384	12.79259

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda sebesar 0,635, sehingga didapatkan koefisien determinasi sebesar 0,404, artinya variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru.

3. Pembahasan

- a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian di atas ditunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,590, dan menunjukkan persentase kontribusi beban kerja terhadap peningkatan loyalitas sebesar 34,85.

Beban kerja guru tidak hanya mengacu pada tugas pokoknya sebagai pendidik di kelas dan pengembang kurikulum dan bahan ajar, namun di luar dari itu terdapat beberapa contoh tugas tambahan, yaitu sebagai pembina kegiatan ekstrakurikuler Pramuka, PMR, kegiatan olahraga, dan keagamaan, mengikuti diklat baik yang diadakan sekolah maupun di luar instansi, dan sebagainya. Semua tugas tambahan tersebut membutuhkan alokasi waktu yang tidak sedikit dan bahkan menyita waktu untuk pelaksanaan tugas pokok guru di kelas. Tidak sedikit guru yang tidak dapat mengisi kegiatan belajar di kelas untuk mengisi kegiatan atau tugas tambahan yang dibebankan oleh kepala sekolah.

Merujuk penjelasan di atas, adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan deskripsi tugas guru sebagai pendidik dan pengembang kurikulum menyebabkan naik turunnya loyalitas guru dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab. Hal tersebut ditunjukkan oleh adanya guru yang tidak menyelesaikan tugas pokok dengan baik dan tepat waktu, sehingga mempengaruhi kinerjanya secara keseluruhan dan berakibat pada kinerja sekolah jg.

Secara teoretis semakin kecil beban kerja semakin tinggi pula loyalitas kerja guru, dan semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah pula loyalitas kerja guru. Pendapat tersebut sejajar dengan hasil penelitian yang sebelumnya yang menyatakan bahwa naik turunnya loyalitas kerja disebabkan oleh faktor beban kerja. Sehingga beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai (Rivai & Nugrahini, 2022).

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,455 dan besarnya persentase kontribusi lingkungan kerja terhadap peningkatan loyalitas kerja sebesar 20,70%.

Lingkungan kerja yang kondusif menunjukkan bahwa interaksi dan komunikasi antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah berjalan dengan baik. Sehingga dari adanya komunikasi dan interaksi yang terjalin dengan baik akan menghasilkan alur kerja sama antara unsur-unsur di sekolah berjalan dengan baik pula. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan bagi guru untuk sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab. Dan Kenyamanan yang dirasakan guru diwujudkan dari adanya perasaan diterima sebagai bagian dari organisasi sekolah sehingga menumbuhkan sikap loyal guru dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang memberikan kontribusi dan dorongan guru untuk memiliki sikap loyal atas pekerjaannya. Sikap loyalitas tersebut berupa guru dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Bilamana guru dihadapkan pada kondisi lingkungan yang kurang kondusif, dimana di dalamnya guru-guru memiliki persaingan kerja yang kurang sehat sehingga tidak terjalin kerja sama baik yang baik. Sehingga muncul perasaan canggung untuk berada di lingkungan organisasi. Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi pula loyalitas kerja guru. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru (Larastrini & Adnyani, 2019: 136).

c. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,635 dengan besarnya persentase kontribusi beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap peningkatan loyalitas kerja sebesar 40,40%.

Pada hakikatnya meskipun guru memiliki beban kerja yang melebihi dari alokasi kerja yang dimiliki akan tetap memiliki sikap loyal bilamana

ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik, baik dalam artian dimana antara guru dengan guru, maupun guru dengan pimpinan terjalin kerja sama yang penuh rasa kekeluargaan sehingga ada dorongan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Merujuk pada penjelasan di atas, beban kerja yang tinggi tidak akan menurunkan loyalitas kerja guru bilamana guru berada di sekolah yang memiliki lingkungan kerja yang sehat. Sehingga beban kerja dan lingkungan kerja saling mengikat dan memperkuat satu sama lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas kerja (Fajarullaili, 2018).

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan, yaitu: (1) Beban kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,590, dimana beban kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas kerja guru sebesar 34,85%; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,455, dimana lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas kerja guru sebesar 20,70%; dan (3) Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,635, dimana beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas kerja sebesar 40,40%.

Merujuk pada simpulan di atas, maka perlu adanya upaya perbaikan dan peningkatan loyalitas kerja guru melalui beban tugas dan lingkungan kerja. Adapun saran perbaikan untuk meningkatkan loyalitas kerja guru adalah sebagai berikut, yaitu: (1) Pimpinan melakukan pembagian tugas sesuai dengan wawasan dan keterampilan guru; (2) Pimpinan tidak memberikan tugas tambahan yang melebihi alokasi waktu kerja guru di sekolah, artinya pimpinan harus memastikan bahwa tugas tambahan yang diberikan tidak mengganggu pelaksanaan tugas pokok guru. Sehingga tetap memiliki loyalitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya; (2) Pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menjaga komunikasi dan interaksi dengan guru tanpa adanya kesenjangan social, ekonomi, junior atau senior, dan sebagainya; (3) Guru menciptakan budaya kerja sama melalui sharing ilmu dan keterampilan untuk menciptakan lingkungan kerja yang humanis dan aman; dan (4) Pimpinan mengontrol kondisi lingkungan kerja

guru dengan melakukan pengawasan kerja secara berkala.

DAFTAR RUJUKAN

- Campbell, K. (2016). Flexible Work Schedule, Virtual Work Programs, and Employee Productivity. *Journal of Walden Dissertation and Doctoral Studies*, 19(7), 172–194.
- Cheng, S. Y., & Gee Oon Key. (2013). The Effect of Training and Development Provide by Organization towards Employee Productivity in Hotel Industry. *A Research Project of Bachelor of Business Administration*, 23(4), 894.
- Christanto, F. Y., & Santoso, T. (2014). Analisis Lingkungan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Program Manajemen Bisnis Universitas Petra*, 5(1), 73–79.
- Chuanbao Yu, Haiyan, S., & Baozhen, H. (2015). Design and Implementation of Chinese High Star-Level Hotel Management Information System. *International Conference on Education, Technology, Management, and Humanities Science*, 1(7), 172.
- Creswell, J. W. (2016). *Reserach Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (4th ed.). Pustaka Pelajar, 168.
- Ellyzar, N., & Yunus, A. M. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 3(3), 142.
- Fajarullaili, N. A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. UIN, Jurnal Agora, 4(1), 84
- Ferawati, Apfia. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Agora*, 5(1), 25
- Fitria, Silvia., & Nio, Suci Rahma. (2020). Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja pada Guru Honorer SMA Swasta Bukit Tinggi. *Jurnal Psikologi*, 1(5), 133
- Fuanida, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang . *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(6), 130–150.
- Irvianti, Laksmi Sito Dewi., & Verina, Reno Eka. (2015). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Binus Business Review*, 6(1), 118
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 136.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. PT. Fajar Iterpratama Mandiri, 125.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E- Jurnal Manajemen*, 8(2), 7746–7775.
- Rivai, A., & Nugrahini, D. S. (2022). Pengaruh Upah dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Desa Pandean Desa Banjarsari Madiun. *Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 67
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal ADministrasi Bisnis*, 6(4), 74
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 187.
- Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, R. P. (2020). Pengaruh Motivasi, Motivasi, serta Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Media Ilmah Komunikasi Dan Bisnis*, 2(1), 62.
- Suwardi., Firmiana, Masni Erika., & Nida, Fitrin. (2015). Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Guru SD Awal. *Jurnal Al Azhar Indonesia*, 3(1), 97.
- Widayati, Fatriani., Fitria, Happy., & Fitriani, Yessi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Education of Research*, 1(3), 253