



# PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN NUSANIWE KOTA AMBON

Jermanto Subeno Lasamahu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Satya Wiyata Mandala, Nabire, Indonesia

Email: [jermantolasamahu@gmail.com](mailto:jermantolasamahu@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1882>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 13 January 2026  
Final Revised: 24 January 2026  
Accepted: 10 February 2026  
Published: 27 February 2026

### Keywords:

Teachers' Work Climate,  
Teachers' Job Satisfaction,  
Teachers' Work Loyalty



## ABSTRACT

*This study aims to analyze the effects of teachers' work climate and job satisfaction, both partially and simultaneously, on teachers' work loyalty at public senior high schools in Nusaniwe District, Ambon City. Teachers' work loyalty is understood as a form of professional commitment and responsibility toward the school organization, which is influenced by the prevailing work climate and the level of job satisfaction perceived by teachers. This study employed a quantitative approach with a correlational design. The research population consisted of 141 civil servant teachers and non-permanent teachers at three public senior high schools in Nusaniwe District, with a sample of 104 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression and multiple linear regression. The results indicate that teachers' work climate has a positive and significant effect on teachers' work loyalty, contributing 51.5%, while teachers' job satisfaction contributes 63.3%. Simultaneously, both variables have a significant effect on teachers' work loyalty with a contribution of 63.5%. The novelty of this study lies in the simultaneous examination of these two variables within the context of public senior high schools in Nusaniwe District, Ambon City.*

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim kerja guru dan kepuasan kerja guru, baik secara parsial maupun simultan, terhadap loyalitas kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. Loyalitas kerja guru dipahami sebagai bentuk komitmen dan tanggung jawab profesional terhadap organisasi sekolah, yang dipengaruhi oleh kondisi iklim kerja dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian mencakup 141 guru PNS dan guru tidak tetap pada tiga SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe, dengan sampel sebanyak 104 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru dengan kontribusi sebesar 51,5%, sementara kepuasan kerja guru memberikan kontribusi sebesar 63,3%. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja guru dengan kontribusi sebesar 63,5%. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian simultan kedua variabel dalam konteks SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon.*

**Kata Kunci:** Iklim Kerja Guru, Kepuasan Kerja Guru, Loyalitas Kerja Guru

## PENDAHULUAN

Sekolah memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui penyelenggaraan proses pembelajaran yang terencana, adaptif, dan berkelanjutan. Sebagai sebuah organisasi pendidikan, sekolah terdiri atas berbagai komponen yang saling berinteraksi, seperti kepala sekolah, guru, peserta didik, tenaga kependidikan, lingkungan belajar, serta kurikulum. Keterpaduan dan sinergi antarkomponen tersebut menjadi faktor penentu keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki keterampilan abad ke-21, sikap, dan karakter yang relevan dengan tuntutan masyarakat dan dunia kerja (OECD, 2022; Sutrisno & Wibowo, 2021). Dalam konteks ini, kualitas sumber daya manusia, khususnya guru, menjadi kunci utama peningkatan mutu pendidikan.

Guru menempati posisi sentral sebagai penggerak utama proses pembelajaran, pembentukan karakter, serta pengembangan potensi peserta didik secara holistik. Peran guru tidak terbatas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik, fasilitator, dan pembimbing yang berkontribusi langsung terhadap iklim akademik dan budaya sekolah (Hidayat & Machali, 2020). Sejalan dengan kebijakan pendidikan nasional dan implementasi Kurikulum Merdeka, guru dituntut untuk bekerja secara profesional, adaptif, dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi sekolah. Oleh karena itu, loyalitas kerja guru menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian serius, karena loyalitas yang tinggi mencerminkan keterikatan emosional, tanggung jawab, dan kesediaan guru untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Sari & Nugroho, 2023).

Loyalitas kerja guru merupakan bentuk komitmen, tanggung jawab, dan kesediaan untuk mengutamakan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi. Guru yang loyal akan menunjukkan kedisiplinan, keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah, serta rasa bangga terhadap institusi tempatnya bekerja. Penelitian-penelitian mutakhir menunjukkan bahwa loyalitas kerja guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja sekolah dan kualitas pembelajaran (Rahmawati et al., 2023; Sutrisno & Wibowo, 2021).

Sejumlah penelitian dalam lima tahun terakhir mengidentifikasi iklim kerja sebagai faktor penting yang memengaruhi loyalitas kerja guru. Penelitian oleh Prasetyo & Lestari (2020) menunjukkan bahwa iklim kerja yang kondusif, ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis dan dukungan pimpinan, berpengaruh positif terhadap loyalitas guru. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Hidayat et al. (2022), yang menyatakan bahwa iklim kerja sekolah memiliki kontribusi signifikan terhadap komitmen dan loyalitas guru di sekolah menengah. Iklim kerja yang positif menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga mendorong guru untuk bekerja secara optimal dan berkelanjutan.

Selain iklim kerja, kepuasan kerja juga menjadi determinan penting loyalitas kerja guru. Penelitian oleh Sari & Nugroho (2021) menemukan bahwa guru dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap sekolah. Hasil ini diperkuat oleh studi terbaru dari Putri et al. (2024), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan komitmen organisasi guru, terutama terkait aspek penghargaan, beban kerja, dan peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja mencerminkan persepsi guru terhadap sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi harapan dan kebutuhan profesionalnya.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan iklim kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas guru, sebagian besar penelitian masih menempatkan variabel tersebut secara parsial atau dilakukan pada konteks wilayah yang berbeda. Kajian empiris yang menguji

pengaruh iklim kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap loyalitas kerja guru, khususnya pada SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis untuk mengisi celah penelitian tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim kerja guru dan kepuasan kerja guru, baik secara parsial maupun simultan, terhadap loyalitas kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yang bertujuan untuk menguji pengaruh iklim kerja guru dan kepuasan kerja guru, baik secara parsial maupun simultan, terhadap loyalitas kerja guru. Penelitian dilaksanakan pada tiga SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, yaitu SMA Negeri 12 Ambon, SMA Negeri 6 Ambon, dan SMA Negeri 10 Ambon. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada hasil pengamatan awal yang menunjukkan adanya permasalahan terkait loyalitas kerja guru. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu dari Agustus hingga Oktober 2020.

Populasi penelitian mencakup seluruh guru PNS dan guru tidak tetap pada tiga SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe yang berjumlah 141 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 104 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel iklim kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja guru, dengan menggunakan skala Likert lima tingkat.

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan data pada masing-masing variabel, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji prasyarat analisis berupa uji normalitas dan uji linearitas. Seluruh pengujian statistik dilakukan dengan bantuan program SPSS pada taraf signifikansi 0,05.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Hasil***

Penelitian ini dilakukan terhadap guru SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, dengan jumlah sampel sebanyak 104 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel yang dianalisis meliputi iklim kerja guru (X1), kepuasan kerja guru (X2), dan loyalitas kerja guru (Y). Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan data dan persepsi responden terhadap masing-masing variabel.

### **Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik data dari variabel iklim kerja guru, kepuasan kerja guru, dan loyalitas kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan kondisi kerja guru relatif kondusif, tingkat kepuasan kerja yang baik, serta loyalitas kerja guru yang kuat.

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif dan Distribusi Kategori Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	SD	Min	Max	Kategori Dominan	Frekuensi (%)
Iklim Kerja Guru	97	204,80	13,77	179	225	Sangat Tinggi	27 (27,83%)
						Tinggi	18 (18,56%)
						Sedang	18 (18,56%)
						Rendah	24 (24,74%)
						Sangat Rendah	10 (10,31%)
Kepuasan Kerja Guru	97	211,01	13,41	179	235	Tinggi	37 (38,14%)
						Sangat Tinggi	28 (28,87%)
						Sedang	14 (14,43%)
						Rendah	15 (15,46%)
						Sangat Rendah	3 (3,09%)
Loyalitas Kerja Guru	97	209,44	12,04	177	231	Sangat Tinggi	33 (34,02%)
						Tinggi	30 (30,93%)
						Sedang	12 (12,37%)
						Rendah	15 (15,46%)
						Sangat Rendah	7 (7,22%)

Berdasarkan Tabel 1, variabel iklim kerja guru memiliki nilai rata-rata yang tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru mempersepsikan lingkungan kerja sekolah sebagai kondusif, khususnya dalam aspek hubungan kerja, pengembangan diri, perbaikan sistem, dan lingkungan fisik. Variabel kepuasan kerja guru juga berada pada kategori tinggi, mengindikasikan bahwa guru relatif puas terhadap aspek gaji, promosi, hubungan dengan atasan, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, serta komunikasi.

Selanjutnya, loyalitas kerja guru menunjukkan dominasi kategori tinggi dan sangat tinggi, yang menandakan bahwa guru memiliki komitmen, tanggung jawab, kejujuran, serta ketaatan terhadap peraturan sekolah yang baik. Kondisi ini memperkuat dugaan bahwa iklim kerja yang kondusif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap pembentukan loyalitas kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon.

### Analisis Inferensial

Analisis inferensial dilakukan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian, yaitu iklim kerja guru (X1), kepuasan kerja guru (X2), dan loyalitas kerja guru (Y). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis berupa uji normalitas dan uji linearitas guna memastikan bahwa data memenuhi asumsi regresi.

#### Uji Prasyarat Analisis

##### Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Chi-Square ( $\chi^2$ ) terhadap seluruh variabel penelitian.

**Tabel 2.** Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	$\chi^2$ hitung	$\chi^2$ tabel	Sig.
Iklim Kerja Guru	70,660	119,870	0,001
Kepuasan Kerja Guru	82,113	119,870	0,000
Loyalitas Kerja Guru	85,175	119,870	0,000

Berdasarkan Tabel 2, nilai  $\chi^2$  hitung seluruh variabel lebih kecil dibandingkan  $\chi^2$  tabel serta didukung oleh nilai signifikansi yang memenuhi kriteria, sehingga dapat disimpulkan

bahwa data penelitian berdistribusi normal dan layak untuk dianalisis menggunakan regresi linier.

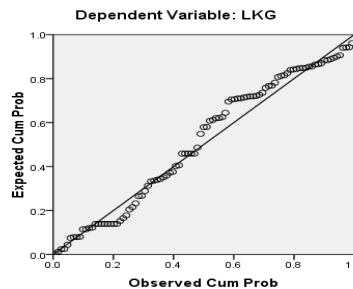
### Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Hubungan yang linier merupakan syarat utama dalam analisis regresi linier.

**Tabel 3.** Hasil Uji Linearitas Iklim Kerja Guru terhadap Loyalitas Kerja Guru

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Linearity	7.176,420	1	7.176,420	128,199	0,000
Deviation from Linearity	3.498,754	37	94,561	1,689	0,036

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji linearitas antara iklim kerja guru dan loyalitas kerja guru menunjukkan bahwa nilai Fhitung *Deviation from Linearity* sebesar 1,689 lebih kecil dari nilai Ftabel 3,09. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara iklim kerja guru dan loyalitas kerja guru bersifat linier dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.



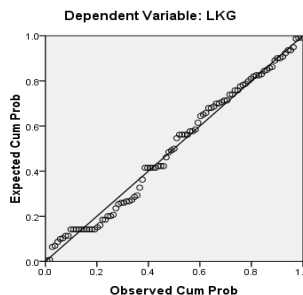
**Gambar 1.** Normal Probability Plot Hubungan Iklim Kerja Guru dan Loyalitas Kerja Guru

Pada gambar diatas yang menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan tidak membentuk pola tertentu. Pola penyebaran tersebut mengindikasikan adanya hubungan linier yang konsisten antara iklim kerja guru dan loyalitas kerja guru.

**Tabel 4.** Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja Guru terhadap Loyalitas Kerja Guru

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Linearity	8.807,433	1	8.807,433	253,824	0,000
Deviation from Linearity	2.928,472	32	91,515	2,637	0,001

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji linearitas antara kepuasan kerja guru dan loyalitas kerja guru menunjukkan nilai Fhitung *Deviation from Linearity* sebesar 2,637, yang masih lebih kecil dibandingkan nilai Ftabel 3,09. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja guru dan loyalitas kerja guru juga bersifat linier.



**Gambar 2.** Normal Probability Plot Hubungan Kepuasan Kerja Guru dan Loyalitas Kerja

### Guru

Pada gambar diatas pola penyebaran titik-titik data yang cenderung mengikuti garis diagonal. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja guru dan loyalitas kerja guru bersifat linier dan cukup kuat.

### Uji Hipotesis

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana ( $X_1 \rightarrow Y$ )

Variabel	Koefisien $\beta$	t hitung	Sig.
Iklim Kerja Guru	0,628	10,053	0,000
R Square	0,515		

Hasil analisis hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa iklim kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,628, nilai t hitung 10,053, serta tingkat signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,515 mengindikasikan bahwa iklim kerja guru memberikan kontribusi sebesar 51,5% terhadap variasi loyalitas kerja guru, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana ( $X_2 \rightarrow Y$ )

Variabel	Koefisien $\beta$	t hitung	Sig.
Kepuasan Kerja Guru	0,714	12,790	0,000
R Square	0,633		

Pada tabel kepuasan kerja guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,714, nilai t hitung 12,790, dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,633 menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru memberikan kontribusi yang cukup besar, yaitu 63,3%, dalam menjelaskan loyalitas kerja guru.

**Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien $\beta$	t hitung	Sig.
Iklim Kerja Guru	0,091	0,817	0,416
Kepuasan Kerja Guru	0,633	5,555	0,000
R Square	0,635		
F hitung	81,845		0,000

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan iklim kerja guru dan kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 81,845 dengan signifikansi 0,000, serta nilai R Square sebesar 0,635. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas kerja guru akan semakin meningkat apabila sekolah mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif sekaligus meningkatkan kepuasan kerja guru secara berkelanjutan.

### Pembahasan

#### Iklim Kerja Guru pada SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa iklim kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon berada pada kategori sangat tinggi. Mayoritas guru mempersepsikan lingkungan kerja sekolah secara positif, yang tercermin dari terbangunnya hubungan kerja yang harmonis antarwarga sekolah, tersedianya peluang pertumbuhan dan pengembangan profesional, keterbukaan terhadap perubahan dan perbaikan sistem, serta dukungan lingkungan fisik sekolah yang memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan dan praktik organisasi sekolah telah dirasakan secara kondusif oleh guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sari & Nugroho (2021) yang menyimpulkan bahwa iklim kerja sekolah yang positif berperan penting dalam membentuk persepsi guru terhadap kenyamanan dan kebermaknaan kerja. Penelitian lain oleh Rahmawati et al. (2023) juga menegaskan bahwa iklim kerja yang mendukung, baik secara psikologis maupun fisik, mampu meningkatkan keterlibatan dan sikap positif guru terhadap sekolah. Dengan demikian, iklim kerja yang kondusif menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang profesional dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

#### **Kepuasan Kerja Guru pada SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru berada pada kategori tinggi. Guru merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, peluang promosi, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja, komunikasi organisasi, serta kejelasan prosedur kerja. Tingginya tingkat kepuasan kerja ini mengindikasikan bahwa kebutuhan dan harapan guru dalam konteks pekerjaan relatif terpenuhi oleh pihak sekolah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Utami & Prasetyo (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh keseimbangan antara aspek material dan nonmaterial, termasuk dukungan pimpinan dan iklim hubungan kerja yang sehat. Penelitian Putra et al. (2024) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada stabilitas emosional guru dan meningkatkan keberlanjutan kinerja profesional. Dengan demikian, kepuasan kerja guru tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada efektivitas organisasi sekolah secara keseluruhan.

#### **Loyalitas Kerja Guru pada SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon**

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa loyalitas kerja guru berada pada kategori sangat tinggi. Guru menunjukkan ketaatan terhadap peraturan sekolah, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, kejujuran dalam bekerja, serta kesediaan untuk berkontribusi secara aktif dalam pengembangan sekolah. Hal ini mencerminkan adanya komitmen dan keterikatan yang kuat antara guru dan institusi tempat mereka bekerja.

Temuan ini selaras dengan penelitian Hidayat & Nurhayati (2020) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja guru tercermin melalui dedikasi, kepatuhan terhadap kebijakan sekolah, serta kemauan untuk berkontribusi melampaui tugas formal. Penelitian Lestari et al. (2023) juga menunjukkan bahwa loyalitas guru merupakan indikator penting dari keberhasilan manajemen sekolah dalam membangun hubungan kerja jangka panjang yang berkelanjutan.

#### **Pengaruh Iklim Kerja Guru terhadap Loyalitas Kerja Guru**

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa iklim kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru. Semakin kondusif iklim kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat loyalitas guru terhadap sekolah. Temuan ini menegaskan bahwa suasana kerja yang nyaman, suportif, dan terbuka menjadi faktor kunci dalam membangun komitmen guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Pramudya & Kurniasih (2021) yang menyatakan bahwa iklim kerja sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas dan komitmen organisasi guru. Penelitian Suhartono et al. (2024) juga membuktikan bahwa iklim kerja yang positif mampu meningkatkan rasa memiliki guru terhadap sekolah, sehingga mendorong loyalitas kerja yang lebih tinggi.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Guru terhadap Loyalitas Kerja Guru**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru. Guru yang merasa puas terhadap kompensasi, promosi, hubungan kerja, dan komunikasi organisasi cenderung menunjukkan komitmen

dan kesetiaan yang tinggi terhadap sekolah tempat mereka bekerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wijaya & Handayani (2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor utama loyalitas guru. Penelitian Amalia et al. (2023) juga menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki niat bertahan (retention) yang lebih kuat serta menunjukkan perilaku kerja yang positif dan berorientasi pada kemajuan sekolah.

### **Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Loyalitas Kerja Guru**

Secara simultan, iklim kerja dan kepuasan kerja guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru. Kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu memperkuat komitmen guru terhadap sekolah secara berkelanjutan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Nugroho et al. (2024) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja guru terbentuk melalui interaksi antara faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, upaya peningkatan loyalitas guru perlu dilakukan secara komprehensif melalui perbaikan iklim kerja sekolah sekaligus pemenuhan kebutuhan profesional dan kesejahteraan guru. Loyalitas yang tinggi tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, integritas, serta kontribusi aktif guru dalam pengembangan sekolah.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon berada pada kategori sangat tinggi, kepuasan kerja guru berada pada kategori tinggi, dan loyalitas kerja guru juga berada pada kategori sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa guru telah merasakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, ditandai oleh hubungan kerja yang harmonis, peluang pengembangan diri, sistem kerja yang terus diperbaiki, serta dukungan lingkungan fisik sekolah. Selain itu, kepuasan kerja guru tercermin dari terpenuhinya aspek gaji, promosi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, pekerjaan itu sendiri, serta komunikasi organisasi. Kondisi tersebut berdampak pada tingginya loyalitas kerja guru yang tercermin melalui ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, kejujuran, serta kesediaan menyumbangkan pemikiran bagi kemajuan sekolah.

Hasil analisis inferensial membuktikan bahwa iklim kerja guru dan kepuasan kerja guru, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. Iklim kerja guru terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan loyalitas kerja, demikian pula kepuasan kerja guru yang memiliki pengaruh lebih kuat secara statistik. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi loyalitas kerja guru secara signifikan. Dengan demikian, peningkatan loyalitas kerja guru tidak dapat dilepaskan dari upaya sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif serta memenuhi kebutuhan dan harapan guru melalui peningkatan kepuasan kerja secara berkelanjutan.

### **REFERENSI**

Amalia, R., Putri, D. A., & Setiawan, F. (2023). Job satisfaction and teacher loyalty: Evidence from public senior high schools. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 134–145. <https://doi.org/10.17509/jmp.v15i2.5678>



- Hidayat, R., & Machali, I. (2020). *Kepemimpinan pendidikan: Teori, konsep, dan praktik*. Kencana.
- Hidayat, R., & Nurhayati, S. (2020). Loyalitas kerja guru ditinjau dari komitmen organisasi dan lingkungan kerja. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 25(3), 289–300. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v25i3.1890>
- Hidayat, R., Supriyanto, A., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh iklim kerja sekolah terhadap komitmen dan loyalitas guru sekolah menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 123–134.
- Lestari, I., Wahyuni, S., & Rahman, A. (2023). Organizational commitment and teacher loyalty in Indonesian public schools. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 30(1), 45–58. <https://doi.org/10.17509/jap.v30i1.4521>
- Nugroho, B. S., Hartono, Y., & Pratiwi, M. E. (2024). Work climate, job satisfaction, and teacher loyalty: A structural model approach. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 256–270. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2023-0321>
- OECD. (2022). *Education at a glance 2022: OECD indicators*. OECD Publishing.
- Pramudya, R., & Kurniasih, D. (2021). Iklim organisasi sekolah dan loyalitas guru SMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 13(2), 101–112. <https://doi.org/10.17509/jmpi.v13i2.3456>
- Prasetyo, A., & Lestari, S. (2020). Iklim kerja sekolah dan pengaruhnya terhadap loyalitas guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 25(3), 301–312.
- Putra, A. R., Hasanah, U., & Fitria, H. (2024). Teacher job satisfaction and professional sustainability in public schools. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 43(1), 67–79. <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v43i1.61234>
- Putri, D. A., Ramadhan, F., & Wicaksono, A. (2024). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai prediktor loyalitas guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan SDM*, 13(1), 45–58.
- Rahmawati, N., Hasanah, U., & Maulana, R. (2023). Loyalitas kerja guru dan implikasinya terhadap kinerja sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 30(2), 156–167.
- Sari, M., & Nugroho, A. (2021). Kepuasan kerja sebagai determinan loyalitas guru. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 89–98.
- Sari, M., & Nugroho, A. (2023). Loyalitas kerja guru dalam konteks perubahan kebijakan pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 28(1), 67–78.
- Sutrisno, E., & Wibowo, U. B. (2021). Manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam menghadapi tantangan abad ke-21. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 10(1), 1–12.
- Utami, P. P., & Prasetyo, I. (2022). Kepuasan kerja guru dan dampaknya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(2), 173–185. <https://doi.org/10.17509/jap.v28i2.4123>
- Wijaya, D., & Handayani, S. (2022). Job satisfaction as a predictor of teacher loyalty. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 6(3), 201–212. <https://doi.org/10.17977/um025v6i32022p201>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

**CC-BY-SA**