



## 1. Pendahuluan

Pendidikan diibaratkan sebagai "investasi pada manusia" yang bertujuan untuk mendukung pengembangan individu dan masyarakat, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta berperan sebagai sumber utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan, tidak cukup hanya melakukan pengembangan fasilitas, pembaruan kurikulum, atau memperketat standar penerimaan siswa di dalam sistem pendidikan (Hanson, 2000:23). Faktor penting yang tidak boleh diabaikan adalah perhatian terhadap kesejahteraan dan kualitas hidup para pendidik. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk memperbaiki fasilitas, infrastruktur, dan kurikulum, kenyataannya sangat sedikit langkah yang diambil untuk benar-benar memenuhi kebutuhan kesejahteraan pendidik secara menyeluruh (Sallis, 2010:29). Pada era disrupsi dan transformasi digital saat ini, sekolah menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan peningkatan kualitas dan loyalitas tenaga pendidik sebagai salah satu faktor utama. Tenaga pendidik yang loyal dan memiliki kompetensi tinggi akan berkontribusi terhadap tercapainya tujuan pendidikan dan perkembangan sekolah.

Menurut Putra et al. (2018), tenaga pendidik berperan penting dalam proses pembelajaran, penilaian, bimbingan, serta penelitian dan pengabdian masyarakat. Mereka menghabiskan sebagian besar waktu di sekolah, dengan sisanya di rumah dan berinteraksi dengan masyarakat (Nurhayati & Imron Rosadi, 2022). Menurut Faqihudin (2019), Guru dikatakan sebagai pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik, membimbing, mengarahkan, mengajar, melatih, serta mengevaluasi perkembangan peserta didik mulai dari usia dini hingga tingkat pendidikan menengah. Sebagai profesi, peran guru memerlukan keterampilan khusus. Sulastri et.al (2020) menambahkan bahwa keberhasilan guru tercermin dari kemampuannya mengubah perilaku peserta didik untuk mencapai kompetensi dasar yang lebih baik (Fauzi & Hanif, 2024).

Menurut Fitriana (2013), ada beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas guru, di antaranya adalah iklim organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Iklim organisasi menjadi hal penting dalam kehidupan profesional seorang guru di sekolah yang melibatkan proses belajar dan mengajar, serta pengembangan diri. Iklim yang positif di lingkungan sekolah dapat berperan sebagai faktor pendukung yang

signifikan bagi perkembangan pendidik. Sekolah yang memiliki dedikasi tinggi terhadap penciptaan iklim yang baik akan berusaha keras untuk memperbaiki budaya dan kondisi di sekolah, sehingga memungkinkan guru untuk mengajar secara efektif dan siswa untuk belajar lebih optimal (Chintala, 2014). Kompensasi juga merupakan faktor yang turut memengaruhi loyalitas guru (Fitriana, 2013). Kompensasi menjadi aspek penting dalam mendorong produktivitas guru, yang dapat meningkatkan kualitas kerja guru. Mathis dan Jackson (2016) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan hal utama yang memengaruhi alasan seseorang memilih bekerja di suatu organisasi dan bukan di organisasi lainnya. Loyalitas seorang guru berkembang dari dalam diri mereka sendiri, dan salah satu cara untuk membangun loyalitas tersebut adalah dengan meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan serta apa yang mereka peroleh dari sekolah. Kim (2014) menekankan pentingnya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, karena hal ini dapat memperkuat komitmen dan loyalitas mereka. Ketika guru merasa memiliki ikatan emosional dengan sekolah, mereka akan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan (Rahman et al., 2023).

Loyalitas tenaga pendidik merupakan faktor penting yang memengaruhi kualitas pendidikan di sekolah (Widayati et al., 2020). Kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara signifikan melalui program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia, jika diterapkan dengan konsisten, dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi yang tinggi. Lulusan yang berkualitas ini, pada gilirannya, akan berkontribusi pada peningkatan mutu lembaga pendidikan secara keseluruhan. Dengan pendekatan yang terarah dan berkelanjutan, efektivitas pendidikan akan meningkat, dan sekolah akan mampu mencapai standar yang lebih baik (Awaluddin, 2021). Sekolah efektif mengarah pada kemampuan sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan, dibandingkan dengan sekolah sejenis berdasarkan jumlah siswa yang diterima, melalui pengelolaan kondisi tertentu atau faktor kontekstual yang ada di sekitar sekolah (Hanif, 2015).

Di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu, meskipun telah ada kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru, tingkat loyalitas guru tetap menjadi tantangan. Menurut Khan et al. (2022), guru dengan loyalitas tinggi lebih terlibat dalam pengembangan kurikulum dan kegiatan

ekstrakurikuler, yang berdampak positif pada hasil belajar siswa. Loyalitas juga penting untuk mengurangi perputaran guru, menjaga stabilitas, dan mendukung pengembangan pengetahuan pedagogik (Maya et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas tenaga pendidik di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu dan mengukur dampaknya terhadap kinerja sekolah.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas tenaga pendidik, antara lain adalah budaya kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui loyalitas, dengan koefisien jalur sebesar 0.226, T Statistics sebesar 2.586, dan P-Value 0.010 (yang lebih kecil dari 0.05). Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kinerja yang tercipta melalui loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang disampaikan oleh Nadeak (2021), Qorfianalda & Wulandari (2021), serta Wardhana et al. (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan memengaruhi kinerja melalui loyalitas yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan terhadap kinerja melalui loyalitas. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Nadeak (2021), Ningrum & Purnamasari (2022), serta Egenius et al. (2020), yang juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (Winarni, 2024). Faktor lain juga dapat memengaruhi loyalitas tenaga pendidik salah satunya yaitu kompensasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik adalah 81,33%, sementara tingkat loyalitas tenaga pendidik terhadap sekolah mencapai 77,50%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan terhadap kompensasi memiliki dampak positif terhadap loyalitas tenaga pendidik terhadap sekolah (Dewi & Andriani, 2023). Walaupun demikian, sebagian besar penelitian ini masih terfokus pada lingkungan sekolah besar dengan manajemen yang lebih stabil, sementara SMPN 4 Satu Atap Karangjambu, yang merupakan sekolah dengan struktur dan kondisi tertentu, belum banyak mendapat perhatian.

Meskipun banyak penelitian membahas faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas tenaga pendidik, sebagian besar fokus pada aspek makro seperti kebijakan nasional atau sekolah dengan

sumber daya besar. Hal ini menyebabkan minimnya penelitian terkait loyalitas tenaga pendidik di sekolah-sekolah dengan fasilitas terbatas, seperti SMPN 4 Satu Atap Karangjambu. Alasan pemilihan sekolah ini karena merupakan satu-satunya sekolah satu atap pelaksana sekolah penggerak angkatan 3 di Kabupaten Purbalingga yang meraih berbagai prestasi membanggakan di bidang akademik dan non-akademik. Sebagai sekolah penggerak, prestasi ini mencakup kemenangan lomba online oleh kepala sekolah, guru, dan siswa, serta prestasi di kepramukaan tingkat kecamatan. Kepala sekolah SMPN 4 Satu Atap Karangjambu baru-baru ini meraih Juara Kepala Sekolah Dedikatif Tingkat Provinsi Jawa Tengah dan mewakili provinsi ke tingkat nasional, serta Juara 1 Lomba Best Practice tingkat kabupaten. Selain itu, 20 siswa menjadi pelajar penggerak dan 3 orang guru menjadi guru penggerak.

Selain itu, penelitian yang membahas pengaruh interaksi sosial dan hubungan personal antara tenaga pendidik dan manajemen sekolah terhadap loyalitas di sekolah satu atap juga masih jarang. Padahal, sekolah dengan karakteristik khusus ini menghadapi tantangan yang mungkin berbeda dengan temuan dari penelitian di sekolah yang lebih besar.

Penelitian ini menghadirkan pendekatan yang lebih komprehensif dengan mengevaluasi berbagai faktor yang memengaruhi loyalitas tenaga pendidik di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu untuk mengisi kekosongan tersebut. Pendekatan ini tidak hanya mencakup faktor tradisional seperti kepuasan kerja, budaya kerja (iklim organisasi) dan kepuasan kerja, tetapi juga situasi baru pada sekolah dengan kondisi khusus yaitu Satu Atap. Penelitian ini juga mengusulkan untuk menganalisis peran dukungan komunitas sekolah dalam meningkatkan loyalitas, dengan fokus pada sekolah dengan fasilitas terbatas yang berpotensi membangun semangat kolektif. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas tenaga pendidik dan memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen sekolah dan pembuat kebijakan dalam meningkatkan loyalitas dan kualitas pengajaran di sekolah dengan karakteristik serupa.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami secara mendalam sebuah kasus atau fenomena tertentu yang terjadi di tengah masyarakat. Studi kasus

memungkinkan peneliti menggali latar belakang, kondisi, serta interaksi yang berlangsung dalam fenomena tersebut. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya mengumpulkan data, memahami makna, dan mendapatkan wawasan mendalam terkait kasus yang diteliti (Kusuma & Yusuf, 2022). Penelitian ini dilakukan di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu, Kabupaten Purbalingga.

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dari tenaga pendidik, sedangkan data sekunder diperoleh melalui berbagai sumber lain, termasuk kepala sekolah, buku, artikel, atau hasil penelitian sebelumnya. Data primer ini meliputi faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas tenaga pendidik dan implikasinya pada pengembangan sekolah di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah pedoman observasi dan pedoman wawancara. Adapun pedoman wawancara tidak hanya diperuntukkan bagi tenaga pendidik di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu, namun juga untuk Kepala Sekolah sebagai data sekunder. Pedoman observasi dan pedoman wawancara meliputi 3 faktor yang memengaruhi loyalitas tenaga pendidik antara lain iklim organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Masing-masing faktor memiliki 5 aspek yang diamati untuk pedoman observasi dan 5 pertanyaan untuk pedoman wawancara.

Penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi masalah loyalitas tenaga pendidik di sekolah satu atap, *literature review*, penentuan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi loyalitas dan implikasinya terhadap pengembangan sekolah, membuat instrumen penelitian untuk pengumpulan data berupa, analisis dan interpretasi hasil instrumen penelitian, dan pelaporan hasil penelitian. Adapun pengumpulan data yang digunakan baik untuk menggali data-data dengan guru-guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Karangjambu dengan teknik wawancara dan observasi. Dalam penelitian ini, pengelolaan dan analisis data dilakukan melalui langkah-langkah sistematis yang terdiri dari tiga tahap utama yaitu klasifikasi data, reduksi dan penyajian data berupa hasil observasi dan hasil wawancara.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil observasi menunjukkan bahwa suasana kerja di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu sangat mendukung terciptanya iklim organisasi yang kondusif. Nilai-nilai religius dan penghargaan terhadap budaya lokal turut membentuk hubungan yang harmonis antara semua pihak, baik guru, siswa, maupun kepala

sekolah. Kepala sekolah berperan aktif dalam membentuk lingkungan yang terbuka dan inovatif, dengan mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik di seluruh elemen sekolah. Dukungan profesional bagi guru juga terlihat jelas dalam kesempatan-kesempatan pelatihan yang diberikan, yang memperkaya keterampilan mereka dalam mengajar.

Meskipun sebagian besar guru merasa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja, ada beberapa guru yang berharap adanya peningkatan insentif atau penghargaan tambahan. Namun, mereka tetap merasa dihargai berkat dukungan yang diberikan kepala sekolah dalam bentuk penghargaan non-material, seperti pengakuan atas kinerja mereka. Motivasi mengajar di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu lebih dipengaruhi oleh iklim kerja yang mendukung, serta kesempatan untuk berkembang dan berinovasi, daripada sekadar faktor materi.

Kepuasan kerja guru sangat dipengaruhi oleh atmosfer yang positif di sekolah. Guru-guru merasa terikat secara emosional dengan sekolah, merasa bahwa mereka bagian dari komunitas yang saling mendukung, baik antara sesama guru maupun dengan siswa. Mereka merasa diberi ruang untuk berkontribusi dalam kemajuan sekolah. Namun, meskipun mereka merasa puas, beberapa mempertimbangkan untuk berpindah jika faktor seperti jarak terlalu jauh dari rumah atau jika ada perubahan kebijakan yang bertentangan dengan nilai pendidikan yang mereka yakini. Faktor-faktor ini menjadi pertimbangan penting untuk memutuskan tetap bertahan atau mencari kesempatan lain.

Adapun hasil wawancara dengan tenaga pendidik menunjukkan bahwa iklim organisasi di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan produktif. Sebagian besar tenaga pendidik menggambarkan lingkungan yang nyaman, kondusif, dan penuh kebersamaan, dengan sekolah dirasakan sebagai rumah kedua berkat ikatan kekeluargaan yang kuat antara guru, siswa, dan manajemen. Kerjasama antar guru berjalan baik, didukung oleh kepala sekolah yang aktif memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan kompetensi. Komunikasi terbuka, baik secara langsung maupun daring, semakin mempererat hubungan antara manajemen dan guru. Kepala sekolah juga mendorong guru untuk memberikan masukan dan merefleksikan proses pembelajaran guna kemajuan sekolah.

Meskipun suasana kerja sudah sangat baik, beberapa tenaga pendidik mengungkapkan

bahwa kompensasi yang diterima terkadang tidak sepenuhnya mencerminkan beban kerja mereka. Banyak yang merasa bahwa insentif tambahan bisa membantu meningkatkan motivasi kerja, meskipun mereka memahami bahwa sekolah memiliki keterbatasan anggaran. Meskipun begitu, sebagian besar guru tetap merasa puas dengan kompensasi yang ada, karena lebih mengutamakan dedikasi terhadap profesi dan pengembangan diri. Faktor materi memang penting, namun tidak terlalu dominan dalam mendorong semangat mengajar mereka. Kebanyakan tenaga pendidik menilai bahwa iklim organisasi yang mendukung dan kesempatan untuk berkembang lebih berpengaruh terhadap motivasi mereka daripada kompensasi materi semata.

Terkait dengan kepuasan kerja, sebagian besar guru merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka di sekolah ini. Mereka merasa dihargai, diberi kesempatan untuk berkembang, dan memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan sekolah. Lingkungan yang mendukung dan suasana kekeluargaan yang baik antara guru dan siswa berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja mereka. Namun, beberapa guru juga mengakui bahwa mereka mempertimbangkan untuk pindah apabila ada faktor yang tidak mendukung, seperti jarak dari rumah menuju ke sekolah yang terlalu jauh atau jika kebijakan sekolah berubah dan tidak sesuai dengan visi pendidikan mereka. Meskipun demikian, mereka tetap menunjukkan komitmen tinggi terhadap sekolah, karena merasa bagian penting dari komunitas yang saling mendukung.

Sedangkan hasil wawancara dengan Kepala SMPN 4 Satu Atap Karangjambu menggambarkan iklim organisasi yang mendukung kolaborasi dan keterlibatan aktif semua pihak, dengan komunikasi terbuka antara manajemen dan guru. Suasana kerja yang tercipta mengutamakan kebersamaan, didukung oleh budaya religius dan kegiatan keagamaan rutin. Selain itu, sekolah melestarikan budaya lokal melalui seni tradisional, seperti tari dan musik angklung. Hubungan antara guru dan siswa sangat baik, menciptakan suasana ramah yang mendukung pembelajaran. Kepala sekolah berkomitmen untuk mendukung pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan kesempatan berinovasi.

Kepala sekolah mengakui tantangan mencocokkan kompensasi dengan harapan dan kebutuhan guru. Meski anggaran terbatas, ia berusaha memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, termasuk penghargaan non-material seperti pengakuan kinerja dan

kesempatan berekspos. Walaupun tanpa insentif tambahan, kepala sekolah selalu mendengarkan keluhan dan masukan guru untuk mencari solusi peningkatan kesejahteraan. Ia juga menyadari bahwa motivasi dan semangat kerja lebih dipengaruhi oleh iklim kerja yang baik dan kesempatan berkembang.

Kepuasan kerja kepala sekolah sendiri sangat tinggi, terutama karena ia merasa dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Dukungan dari guru dan pihak sekolah membuatnya merasa bangga dengan pencapaian yang telah diraih. Namun, ia juga menyatakan bahwa jika ada perubahan kebijakan atau visi sekolah yang tidak sesuai dengan nilai-nilai pendidikan yang dijunjung, ia mungkin akan mempertimbangkan untuk pindah. Kepala sekolah menegaskan bahwa selama sekolah tetap memberikan dukungan dan ruang untuk berkembang, ia akan tetap berkontribusi dengan sepenuh hati.

Analisis hasil observasi dan wawancara menunjukkan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas tenaga pendidik di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu, seperti iklim organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja, serta dampaknya terhadap pengembangan sekolah. Iklim organisasi yang positif adalah faktor utama yang memengaruhi loyalitas tenaga pendidik di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu. Menurut teori yang dikemukakan oleh Chintala (2014), iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan profesionalisme guru (Rahman et al., 2023). Penelitian Asril, Lian, dan Tobari (2019) menyimpulkan bahwa iklim organisasi memengaruhi kinerja guru dengan persentase sebesar 30,05%, dan peran kepemimpinan dari kepala sekolah berkontribusi pada peningkatan kinerja profesional guru (Ramadhan, 2020). Di sekolah ini, iklim organisasi yang tercipta sangat mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan rasa kebersamaan yang kuat antara guru, siswa, dan manajemen. Suasana kerja yang harmonis dan kondusif ini menjadi faktor penentu dalam memperkuat komitmen guru terhadap sekolah, sebagaimana diungkapkan oleh para guru dalam wawancara, yang merasa seperti berada di rumah kedua. Berdasarkan teori yang ada, untuk membentuk iklim organisasi yang mendukung, diperlukan adanya hubungan sosial antar anggota organisasi yang harmonis. Hubungan sosial tersebut meliputi komunikasi yang baik secara vertikal dan horizontal, kerjasama antar individu, pengawasan, dukungan dari bawahan, serta kejelasan mengenai tugas yang diemban oleh setiap individu dalam organisasi (Winarto, 2020).

Iklm organisasi yang positif di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu bukan hanya tercipta melalui hubungan interpersonal antara guru dan siswa dengan baik, tetapi juga melalui kebijakan kepala sekolah yang secara aktif mendorong keterlibatan guru dalam pengembangan sekolah. Hal ini selaras dengan pendapat Kim (2014) yang menyatakan iklim organisasi yang sesuai dapat menambah motivasi dan komitmen karyawan, dalam hal ini tenaga pendidik (Rahman et al., 2023). Metle (2001) menyatakan bahwa iklim organisasi berperan dalam meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya memengaruhi kepuasan, efektivitas, dan komitmen terhadap organisasi. Iklim yang positif memperkuat motivasi dan komitmen guru (Khairani et al., 2021).

Sebagian besar guru merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sudah cukup adil dan sesuai dengan beban kerja yang mereka pikul. Faktor kompensasi, baik yang bersifat material maupun non-material, berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas tenaga pendidik di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu. Beberapa guru lainnya juga mengungkapkan keinginan untuk memperoleh insentif tambahan sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan kontribusi mereka bagi sekolah. Kepuasan tenaga pendidik terhadap kompensasi yang diterima dapat meningkatkan kebahagiaan, motivasi, produktivitas, kinerja, serta loyalitas mereka terhadap sekolah (Dewi & Andriani, 2023).

Namun dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi utama guru untuk terus mengajar berasal dari lingkungan kerja yang mendukung dan peluang pengembangan diri, bukan hanya faktor materi. Kepala sekolah berusaha memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja meskipun anggaran terbatas. Hal ini karena kompensasi penting untuk menunjukkan upaya sekolah dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan guru (Oktari et al., n.d.). Meskipun demikian, Mathis & Jackson (2016) menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan motivasi, namun tidak menjadi faktor utama dalam loyalitas, di mana penghargaan non-material lebih berperan. Sejalan dengan itu, Herzberg (dalam Lia & Ikaningtyas, 2023) menjelaskan bahwa kompensasi berfungsi sebagai faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan, sementara kepuasan yang lebih tinggi memerlukan faktor pendorong seperti pengakuan dan pengembangan karier (Sendianto & Saragih, 2024).

Kepuasan kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas tenaga pendidik di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu.

Sebagian besar guru merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka, karena merasa dihargai, diberi kesempatan untuk berkembang, dan memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan sekolah. Kepuasan ini didorong oleh beberapa faktor, seperti keterlibatan dalam pengembangan kompetensi, suasana kerja yang kondusif, dan rasa tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah. Menurut Aprillianti dan Mansur (2021), tantangan yang dihadapi guru semakin kompleks seiring waktu. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung, manajemen sekolah yang efisien, kompensasi yang layak, dan pengakuan terhadap kinerja profesional (Sari et al., 2024).

Hasil ini sejalan dengan teori dari Siswanto dalam Trianasari (2005) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan loyalitas, dimana tenaga pendidik yang merasa puas akan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi (Astuti et al., 2022). Di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu, suasana kekeluargaan dan kesempatan untuk berinovasi serta berkembang turut memperkuat kepuasan kerja guru, yang akhirnya berujung pada loyalitas yang tinggi terhadap sekolah.

Meskipun banyak faktor yang mendukung loyalitas tenaga pendidik di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu, ada beberapa hambatan yang perlu diperhatikan. Salah satu hambatan utama yang diungkapkan oleh beberapa guru adalah faktor jarak tempuh yang terlalu jauh antara tempat tinggal dan sekolah. Ma dan Ye (2019) menemukan bahwa jarak yang lebih pendek antara tempat tinggal dan tempat kerja dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pekerja, sementara jarak yang lebih jauh dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan ketidakhadiran, dan berdampak negatif pada kesehatan (Anifah & FoEh, 2022). Selain itu, Perubahan kebijakan yang bertentangan dengan pandangan pribadi guru dapat memengaruhi loyalitas, meskipun banyak guru tetap setia karena merasa menjadi bagian dari komunitas sekolah yang saling mendukung.

Loyalitas tenaga pendidik di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu memberikan dampak positif terhadap pengembangan sekolah. Dengan adanya loyalitas yang tinggi, tenaga pendidik lebih termotivasi untuk berinovasi dalam pembelajaran, meningkatkan kualitas pengajaran, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Hal ini terlihat dari keterlibatan guru dalam berbagai pelatihan yang diselenggarakan sekolah dan partisipasi mereka dalam kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi profesional. Menurut

Mangkuprawira (2003), Diklat berkontribusi pada loyalitas guru dengan mengembangkan karir mereka, serta meningkatkan keterampilan dan sikap untuk memenuhi standar tugas di sekolah (Pratama et al., 2021).

Menurut Mesiono (2010), pengembangan sekolah dapat terwujud melalui peningkatan kualitas para tenaga pendidik (Nur et al., 2023). Ketika guru merasa puas dan loyal terhadap sekolah, mereka akan lebih bersemangat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi sekolah. Menurut Anton dan Van Ryzin (2024), Loyalitas guru meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi pada keberhasilan sekolah secara keseluruhan (Yusuf et al., 2024). Loyalitas kerja guru menjadi hal penting dalam peningkatan kualitas sekolah. Kemajuan sebuah institusi pendidikan, seperti sekolah, sangat dipengaruhi oleh bagaimana pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya para guru, dilakukan. Gunawan (2018) menyatakan bahwa keberhasilan pendidikan bergantung pada kompetensi dan kemampuan guru, sehingga masalah tenaga pendidik perlu mendapat perhatian serius (Widayati et al., 2020). Loyalitas guru di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan berbagai program pengembangan, termasuk peningkatan prestasi akademik dan non-akademik, serta pencapaian berbagai penghargaan.

#### 4. Simpulan dan Saran

Penelitian ini mengidentifikasi faktor utama yang memengaruhi loyalitas tenaga pendidik di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu, yaitu iklim organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Iklim organisasi yang positif, didorong oleh komunikasi terbuka dan kolaborasi antara kepala sekolah dan tenaga pendidik, menjadi faktor utama dalam meningkatkan loyalitas. Meskipun kompensasi sudah sesuai dengan beban kerja, suasana kerja yang mendukung dan kesempatan berkembang lebih dominan dalam meningkatkan loyalitas. Kepuasan kerja juga berperan besar, dengan tenaga pendidik merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berinovasi. Meskipun ada faktor eksternal seperti jarak atau perubahan kebijakan, mayoritas tenaga pendidik tetap berkomitmen karena rasa keterikatan emosional yang kuat dengan sekolah.

Implikasi temuan ini menunjukkan bahwa manajemen sekolah harus fokus pada hubungan interpersonal yang baik dan kebijakan pengembangan profesional, terutama di sekolah dengan fasilitas terbatas. Secara teori, temuan ini memperkuat hubungan antara iklim organisasi,

kepuasan kerja, dan loyalitas tenaga pendidik di sekolah dengan sumber daya terbatas. Saran untuk penelitian ini adalah pertama, manajemen sekolah harus meningkatkan iklim organisasi dan memberikan penghargaan yang beragam untuk meningkatkan motivasi tenaga pendidik. Kedua, penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas tenaga pendidik di sekolah dengan fasilitas terbatas. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memasukkan faktor eksternal dan dilakukan di sekolah dengan kondisi berbeda untuk memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas dan kualitas pendidikan.

#### 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>
- Anton, J., & Van Ryzin, M. J. (2024). Reducing teacher stress and burnout and enhancing self-efficacy through technology-supported small-group instruction. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy*, 4, 100053.
- Aprillianti, N., & Mansur, U. (2021, June). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis* (Vol. 1, pp. 72-82).
- Asril, A., Lian, B., & Tobari, T. (2019). The Effect Of Organizational Climate And School's Culture On Teachers'professional Performance In Palembang, Indonesia. *European Journal of Education Studies*.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Awaluddin. (2021). Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(2), 25–43. <http://pusdikrapublishing.com/index.php/jrss>
- Chinthala, G. (2014). Organizational climate a predictor of job satisfaction among teachers. *International Journal of Research (IJR)*, 1(6), 880-886.
- Dewi, A. P., & Andriani, T. (2023). Pengaruh

- Kepuasan pada Kompensasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik kepada Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan*, 4(1), 53. <https://doi.org/10.24014/japkp.v4i1.17812>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480–489.
- Faqihudin, M. (2019). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 1(1), 51-63.
- Fauzi, A., & Hanif, M. (2024). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Dan Profesional Guru di Madrasah Aliyah Negeri Purbalingga. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(2).
- Fitriana, D. N. I. (2013). Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Muntilan Kabupaten Magelang. *Hanata Widya*, 2(4).
- Gunawan, Y. M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang). In *Prosiding Seminar Nasional Unimus* (Vol. 1).
- Hanif, M. (2015). *Modal Sosial dalam Perbaikan Mutu Pendidikan SMA Swasta Islam di Kabupaten Banyumas ( Studi pada SMA IT Al Irsyad Al Islamiyah Purwokerto , SMA Muhammadiyah 1 Purwokerto , dan SMA Maárif NU Sokaraja )*.
- Hanson, J. W. dan C. S. B. (2000). *Education and the Development of Nations*. Holt: Rinehart and Winston.
- Khairani, E., Giatman, M., & Ernawati, . (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Guru. *Educate : Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6(2), 52. <https://doi.org/10.32832/educate.v6i2.5026>
- Khan, S., Zaman, S. I., & Rais, M. (2022). Measuring student satisfaction through overall quality at business schools: a structural equation modeling: student satisfaction and quality of education. *South Asian Journal of Social Review*, 1(2), 34-55.
- Kusuma, I. W., & Yusuf, S. M. (2022). Strategi Bersaing Mewujudkan Madrasah Unggul (Studi di Mts Negeri 2 Ponorogo). *Excelencia, Journal of Islamic Education & Management*, 2(2), 99–110.
- Kim, F. (2014). Strategi Peningkatan Brand Awareness terhadap Produk Flava Latte. Universitas Ciputra.
- Lia, N., & Ikaningtyas, M. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PNM Cabang Lamongan. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 14(1).
- Ma, L., & Ye, R. (2019). Does daily commuting behavior matter to employee productivity? *Journal of Transport Geography*, 76(October 2018), 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2019.03.008>
- Mangkuprawira, Tb.S., (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathis L., Robert-H. Jackson, John., 2016. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat
- Maya, D., Sandra, T., Anugrah, D., & Siddiq, D. M. (2024). *Pengaruh Loyalitas, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Kejuruan: Studi Kasus Di SMK Budi Tresna Muhammadiyah Cirebon*. 28(7), 489–500.
- Metle, M. K. (2001). Education, job satisfaction and gender in Kuwait. *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 311–332. <https://doi.org/10.1080/0958519012366>
- Mesiono, M. (2010). Kebijakan pendidikan dan pengembangan sekolah (School Development). *Jurnal Tazkirah*, 2(2), 2-15.
- Nadeak, F. (2021). Analisis kepuasan kerja, lingkungan kerja, work-life balance dan budaya kerja terhadap loyalitas pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(2), 227-238.
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *IQTISHADEquity*, 4(2), 107–115.
- Nur, A. M., Nurarfiansyah, L. T., Oktaviani, D., & Mukhlisin, A. (2023). *Strategi Dalam Pengembangan Sekolah UPT SD Negeri 060806*. 1(1), 37–46.
- Nurhayati, N., & Imron Rosadi, K. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*,



- 3(1), 451–464.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1047>
- Oktari, Y., Hermawan, L. H., & Ferdiansyah, M. (n.d.). *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan*.
- Pratama, F. H., Rochman, T., & Edy, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Kompetensi Terhadap Loyalitas dan Dampaknya pada Kinerja Guru. *Jurnal EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 26–32.  
<https://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/emas/article/view/646>
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157-168.
- Rahman, S., Hermanto, H., & Saufi, A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru Honor dengan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi pada SMKN se Kota Mataram). *Empiricism Journal*, 4(1), 19–34.
- Ramadhan. (2020). Membangun iklim organisasi sekolah melalui peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. *Syntax Idea*, 3(4), 867.
- Sallis, E. (2010). *Total Quality Management In Education*. IRCiSoD
- Sari, R., Fauzan, A., & Bedi, F. (2024). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru*. 10(September), 866–876.
- Sendianto, S., & Saragih, B. E. (2024). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Amka Putra Mandiri. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 922–934.  
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v19i1.564>
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3), 258-264.
- Taufiqurokhman, T., Satispi, E., Murod, M., Izzatusholekha, I., Andriansyah, A., & Samudera, A. A. (2023). Kebijakan Pemerintah Memajukan Kualitas Sumber Daya Manusia Unggul. *Swatantra*, 21(2), 189.  
<https://doi.org/10.24853/swatantra.21.2.189-205>.
- Trianasari, Y. (2005). Hubungan Antara Persepsi terhadap insentif dan lingkungan kerja dengan loyalitas Kerja. *Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Wardhana, S. K., Chamariyah, C., & Subijanto, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi oleh Loyalitas Guru (Studi Pada Guru SDN Ploso V Kota Surabaya). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(3), 252-266.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257.  
<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Winarni. (2024). *Pengaruh Budaya Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Loyalitas Guru di SMPN 2 Balen Bojonegoro*. 2(4), 15–28.
- Winarto. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. 3 (2), 93–100.
- Yusuf, F. A., Hayadi, B. H., Suparmoko, M., & Sari, G. I. (2024). *Peran Total Quality Management Dan Manajemen Reward Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Kerja Pada Sekolah Dasar Kecamatan Jombang Kota Cilegon*. 04(01), 81–96.