

Pengaruh *Work-life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota

Sheila Salsabila^{1*}, Praja Hadi Saputra², Yulia Tri Kusumawati³

^{1, 2, 3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas

Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

2111102431376@umkt.ac.id^{1*}, academic.praja@gmail.com², ytk716@umkt.ac.id³

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Samarinda, 75123, Indonesia

Korespondensi penulis: 2111102431376@umkt.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of work-life balance and work discipline on the loyalty of elementary school teachers in Samarinda City District. To achieve this goal, this study uses a quantitative approach involving 93 responded as a samples. Data collection techniques are carried out through observation, as well as distributing questionnaires to teachers. The data collected were analyzed using descriptive statistics. The results of the studies indicate that work-life balance and work discipline have a positive influence on the loyalty of elementary school teachers in Samarinda City District.*

Keywords: *Teacher Loyalty, Work Discipline, Work-life balance*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap loyalitas guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 93 responden sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, serta penyebaran kuesioner kepada para guru. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota.

Kata kunci: Loyalitas Guru, Disiplin Kerja, Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan

1. LATAR BELAKANG

Untuk membangun suatu negara, pendidikan adalah komponen yang sangat strategis dalam memainkan peran penting yang meningkatkan hidup masyarakat dan sumber daya manusia (Setyawan, 2025). Dalam konteks ini, efektivitas pendidik menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan pendidikan di tingkat sekolah (Meng et al., 2024). Pada saat ini, pemerintah terus berusaha untuk memberikan pendidikan yang baik. Namun, tidak hanya pemerintah, tetapi juga orang lain telah berkontribusi pada peningkatan pendidikan, karena kualitas pendidik sangat menentukan kualitas lulusan (Alifah, 2021). Sumber daya manusia pendidikan adalah bagian penting dari sistem pendidikan, dan kualitas proses pendidikan (Lestari & Nuryanti, 2022). Untuk membantu siswa mencapai tujuan pendidikan, guru bertanggung jawab untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pendidikan yang efektif dan efisien. Perencanaan yang cermat, pelaksanaan yang berhasil, dan evaluasi yang berkelanjutan diperlukan untuk pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang baik dan efisien.

Guru yang berkualitas dan profesional dapat membantu meningkatkan performa sistem pendidikan, baik dalam konteks pembelajaran maupun aktivitas pendukungnya (Saputri, 2022). Namun, untuk mencapai tujuan ini, guru juga perlu mencapai integrasi yang selaras antara kewajiban pekerjaan dan urusan pribadi, yang dikenal sebagai *work-life balance*. Untuk mencapai keseimbangan ini, guru juga perlu memiliki disiplin kerja yang tinggi, yang akan meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka di tempat kerja (Hasibuan & Hadijaya, 2024).

Secara spesifik, loyalitas yang baik dapat didefinisikan sebagai suatu sikap kepegawaian yang ditandai dengan kesetiaan yang kuat terhadap profesi guru, yang diwujudkan melalui rasa cinta dan kesanggupan untuk menjalankan tugas dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi. Loyalitas ini juga tercermin dalam konsistensi efektivitas guru dalam menjalankan peran dan tanggung jawab di lembaga pendidikan.

Fenomena ini dapat dilihat dari sebagian guru yang datang terlambat karena tidak bisa membagi waktu antara keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang akhirnya juga menghambat dalam memberikan materi pelajaran pada siswa. Jika kondisi tersebut dibiarkan berlanjut tanpa intervensi yang tepat, maka dapat diprediksi bahwa loyalitas guru akan mengalami penurunan yang cukup besar. Temuan dari penelitian sebelumnya dilakukan oleh Daniswara, (2019) menyatakan bahwa peran *work-life balance* tidak signifikan dalam keterkaitan konteks penelitian ini terhadap kesetiaan individu dalam menjalankan tugas organisasi. Namun, dari penelitian Kemala, (2020) menggambarkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas guru tersebut saling berhubungan secara positif dengan tingkat signifikansi yang dapat diterima, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada tingkat kedisiplinan, maka mengakibatkan kecenderungan meningkatnya loyalitas guru terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Penelitian ini akan menganalisis bagaimana komponen-komponen tersebut memengaruhi loyalitas guru di beberapa sekolah yang menjadi objek penelitian. Hasil dari observasi dan survei awal yang dilakukan terhadap sejumlah guru di SDN 005, SDN 006, SDN 007, dan SDN 011 di Kecamatan Samarinda Kota menunjukkan bahwa terdapat variasi tingkat loyalitas guru yang dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam tata kelola waktu dan energi antara tanggung jawab kerja dan kehidupan non-profesional serta disiplin kerja, dengan tujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap loyalitas guru dan memberikan kontribusi pada pengembangan strategi untuk meningkatkan loyalitas guru di sekolah.

2. KAJIAN TEORITIS

Work-life Balance

Tingkat keterkaitan yang seseorang merasa puas dengan menjalankan semua aspek kehidupannya, baik di dalam pekerjaannya maupun di luar pekerjaannya, disebut keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) (Pratomo, 2022). *Work-life balance* menjadi bagian yang sangat perlu diorganisir secara efisien, karena apabila *work-life balance* dikelola dengan penerapan yang positif maka akan memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri, sebagaimana hasil penelitian oleh Wahyuni, (2018) variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai dan guru. Sedangkan, menurut Daniswara, (2019) menemukan hasil sebaliknya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap yang mencerminkan rasa hormat serta kepatuhan individu terhadap aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi, yang tertanam dalam perilaku setiap pegawai. Peningkatan disiplin pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan loyalitas pegawai, karena tanpa disiplin kerja yang memadai, aturan dan regulasi organisasi seringkali diabaikan. Disiplin pegawai yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih cepat, sedangkan disiplin pegawai yang buruk dapat menyebabkan masalah dan memperlambatnya. Penelitian oleh Kemala, (2020) menggambarkan bahwa disiplin kerja dan loyalitas guru tersebut saling berhubungan secara positif dengan tingkat signifikansi yang dapat diterima, adanya kecenderungan bahwa peningkatan kedisiplinan berkorelasi positif dengan bertambahnya loyalitas guru terhadap institusi tempat mereka bekerja. Namun, studi yang dilakukan oleh hasil penelitian Rifaldo, (2022) studi ini memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja tidak memberikan kontribusi signifikan dalam memengaruhi Loyalitas Kerja karyawan PT ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya.

Loyalitas Guru

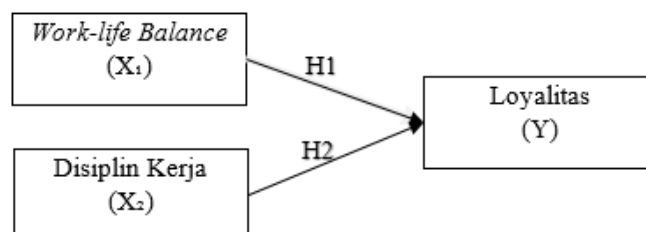
Loyalitas kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap kepegawaian yang proaktif, yang ditandai dengan rasa bangga yang kuat terhadap organisasi, dukungan efektif terhadap tujuan organisasi, kontribusi nyata terhadap kinerja organisasi, serta kesediaan untuk mempertahankan organisasi dalam berbagai situasi (Nurlaela et al., 2021). Secara spesifik, loyalitas yang baik dapat didefinisikan sebagai suatu sikap kepegawaian yang ditandai

dengan kesetiaan yang kuat terhadap profesi guru, yang diwujudkan melalui rasa cinta dan kesanggupan untuk menjalankan tugas dengan tingkat tanggung jawab yang tinggi. Loyalitas ini juga tercermin dalam konsistensi efektivitas guru ketika melaksanakan fungsi serta kewajiban yang diemban di lembaga pendidikan.

***Work-life Balance* dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru**

Menurut teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor *hygiene* (bersifat ekstrinsik) dan faktor motivator (bersifat intrinsik) (Puspita, 2022). *Work-life balance* dapat dikategorikan sebagai faktor *hygiene* yang berkaitan dengan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan. Jika *work-life balance* buruk, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang menurunkan loyalitas guru. Di sisi lain, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang optimal mengurangi ketidakpuasan dan mendukung faktor motivator misalnya kesuksesan individu serta penerimaan sosial terhadap hasil kerja, sehingga meningkatkan kepuasan dan loyalitas guru. Dengan terpenuhinya *work-life balance*, guru merasa kondisi kerja mendukung kehidupan pribadi mereka, yang meningkatkan motivasi intrinsik dan loyalitas terhadap sekolah.

Sedangkan dari teori perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari secara sistematis interaksi antara individu, kelompok, dan struktur organisasi dalam konteks lingkungan kerja (Rodiyana & Pamungkas, 2024). Kajian ini melibatkan berbagai dimensi yang berkaitan dengan aspek manusia dalam organisasi, termasuk di dalamnya motivasi kerja, kepemimpinan, pola komunikasi, proses pengambilan keputusan, serta nilai-nilai yang membentuk budaya organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik, loyalitas guru terhadap institusi pendidikan akan meningkat secara signifikan (Hartini et al., 2021). Adapun gambaran mengenai hubungan antar variabel tersebut disajikan dalam kerangka konseptual berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1: Loyalitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota yang dipengaruhi secara positif oleh *Work-life Balance*

H2: Loyalitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota yang dipengaruhi secara positif oleh Disiplin Kerja.

3. METODE PENELITIAN

Dengan memanfaatkan pendekatan kuantitatif serta metode proses verifikasi dugaan yang diajukan dalam penelitian ini mengeksplorasi skala kontribusi yang dimiliki *work-life balance* dan kedisiplinan terhadap tingkat loyalitas tenaga pendidik yang melaksanakan pembelajaran pada institusi pendidikan dasar negeri yang terletak di Kecamatan Samarinda Kota. Penelitian ini melibatkan 93 partisipan dari total 102 guru yang menjadi populasi, dari Sekolah Dasar Negeri 005, 006, 007, dan 011. Pengumpulan data dilakukan melalui survei digital menggunakan *Google Form*, dengan skala penilaian Likert enam poin (1–6). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan sejumlah metode statistik, seperti regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan pendekatan uji t dan uji F untuk mengukur kelayakan model (*Goodness of Fit*), serta analisis determinasi menggunakan koefisien *Adjusted R²* yang telah disesuaikan serta uji asumsi klasik. Seluruh pemrosesan dan pengolahan data dianalisis menggunakan program komputer SPSS edisi ke-27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

		Correlations						
		WLB.1	WLB.2	WLB.3	WLB.4	WLB.5	WLB.6	WLB
WLB.1	Pearson Correlation	1	.412**	.578**	.463**	.298**	.429**	.697**
	Sig. (1-tailed)		<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
WLB.2	Pearson Correlation	.412**	1	.344**	.346**	.489**	.505**	.708**
	Sig. (1-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
WLB.3	Pearson Correlation	.578**	.344**	1	.570**	.427**	.620**	.771**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
WLB.4	Pearson Correlation	.463**	.346**	.570**	1	.516**	.558**	.751**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
WLB.5	Pearson Correlation	.298**	.489**	.427**	.516**	1	.610**	.752**
	Sig. (1-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
WLB.6	Pearson Correlation	.429**	.505**	.620**	.558**	.610**	1	.828**
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93
WLB	Pearson Correlation	.697**	.708**	.771**	.751**	.752**	.828**	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Gambar 2. Hasil Uji Validitas *Work-life Balance*

		Correlations									
		DK.1	DK.2	DK.3	DK.4	DK.5	DK.6	DK.7	DK.8	DK	
DK.1	Pearson Correlation	1	.574 ^{**}	.513 ^{**}	.410 ^{**}	.467 ^{**}	.526 ^{**}	.451 ^{**}	.472 ^{**}	.713 ^{**}	
	Sig. (1-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
DK.2	Pearson Correlation	.574 ^{**}	1	.600 ^{**}	.504 ^{**}	.547 ^{**}	.630 ^{**}	.525 ^{**}	.562 ^{**}	.790 ^{**}	
	Sig. (1-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
DK.3	Pearson Correlation	.513 ^{**}	.600 ^{**}	1	.454 ^{**}	.488 ^{**}	.574 ^{**}	.493 ^{**}	.493 ^{**}	.741 ^{**}	
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
DK.4	Pearson Correlation	.410 ^{**}	.504 ^{**}	.454 ^{**}	1	.616 ^{**}	.563 ^{**}	.563 ^{**}	.516 ^{**}	.736 ^{**}	
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
DK.5	Pearson Correlation	.467 ^{**}	.547 ^{**}	.488 ^{**}	.616 ^{**}	1	.696 ^{**}	.599 ^{**}	.574 ^{**}	.793 ^{**}	
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
DK.6	Pearson Correlation	.526 ^{**}	.630 ^{**}	.574 ^{**}	.563 ^{**}	.696 ^{**}	1	.689 ^{**}	.691 ^{**}	.859 ^{**}	
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
DK.7	Pearson Correlation	.451 ^{**}	.525 ^{**}	.493 ^{**}	.563 ^{**}	.599 ^{**}	.689 ^{**}	1	.672 ^{**}	.807 ^{**}	
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
DK.8	Pearson Correlation	.472 ^{**}	.562 ^{**}	.493 ^{**}	.516 ^{**}	.574 ^{**}	.691 ^{**}	.672 ^{**}	1	.800 ^{**}	
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
DK	Pearson Correlation	.713 ^{**}	.790 ^{**}	.741 ^{**}	.736 ^{**}	.793 ^{**}	.859 ^{**}	.807 ^{**}	.800 ^{**}	1	
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Gambar 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations										
		LY.1	LY.2	LY.3	LY.4	LY.5	LY.6	LY.7	LY.8	LY.9	LY.10	LY
LY.1	Pearson Correlation	1	.720 ^{**}	.527 ^{**}	.430 ^{**}	.569 ^{**}	.382 ^{**}	.394 ^{**}	.445 ^{**}	.450 ^{**}	.495 ^{**}	.739 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.2	Pearson Correlation	.700 ^{**}	1	.458 ^{**}	.494 ^{**}	.577 ^{**}	.495 ^{**}	.383 ^{**}	.537 ^{**}	.444 ^{**}	.426 ^{**}	.757 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.3	Pearson Correlation	.527 ^{**}	.495 ^{**}	1	.569 ^{**}	.577 ^{**}	.296 ^{**}	.398 ^{**}	.267 ^{**}	.420 ^{**}	.391 ^{**}	.697 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	.011	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.4	Pearson Correlation	.430 ^{**}	.494 ^{**}	.569 ^{**}	1	.452 ^{**}	.444 ^{**}	.436 ^{**}	.257 ^{**}	.416 ^{**}	.459 ^{**}	.698 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.5	Pearson Correlation	.569 ^{**}	.577 ^{**}	.577 ^{**}	.452 ^{**}	1	.505 ^{**}	.523 ^{**}	.545 ^{**}	.475 ^{**}	.429 ^{**}	.791 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.6	Pearson Correlation	.382 ^{**}	.495 ^{**}	.296 ^{**}	.444 ^{**}	.505 ^{**}	1	.479 ^{**}	.555 ^{**}	.445 ^{**}	.425 ^{**}	.698 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	.011	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.7	Pearson Correlation	.394 ^{**}	.383 ^{**}	.398 ^{**}	.436 ^{**}	.523 ^{**}	.479 ^{**}	1	.515 ^{**}	.582 ^{**}	.442 ^{**}	.718 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.8	Pearson Correlation	.445 ^{**}	.537 ^{**}	.267 ^{**}	.459 ^{**}	.545 ^{**}	.555 ^{**}	.515 ^{**}	1	.398 ^{**}	.473 ^{**}	.717 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.9	Pearson Correlation	.450 ^{**}	.495 ^{**}	.420 ^{**}	.416 ^{**}	.475 ^{**}	.445 ^{**}	.582 ^{**}	.398 ^{**}	1	.569 ^{**}	.728 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY.10	Pearson Correlation	.495 ^{**}	.425 ^{**}	.391 ^{**}	.459 ^{**}	.429 ^{**}	.425 ^{**}	.442 ^{**}	.473 ^{**}	.569 ^{**}	1	.698 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
LY	Pearson Correlation	.739 ^{**}	.737 ^{**}	.697 ^{**}	.698 ^{**}	.791 ^{**}	.698 ^{**}	.718 ^{**}	.728 ^{**}	.720 ^{**}	.690 ^{**}	1
	Sig. (1-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*** Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Gambar 4. Hasil Uji Validitas Loyalitas Guru

Uji validitas terhadap butir-butir instrumen menunjukkan bahwa nilai *corrected item-total correlation* pada setiap item melampaui ambang batas minimum r tabel (0,172), yang mengindikasikan bahwa seluruh item layak dan bisa digunakan sebagai alat ukur dalam aktivitas penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	6

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Gambar 5. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan analisis reliabilitas yang disajikan pada tabel, diketahui bahwa setiap variabel menunjukkan skor *Cronbach's Alpha* yang berada dalam kisaran di atas ambang 0,7, yang menandakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.3398095	
	Std. Deviation	3.25544248	
Most Extreme Differences	Absolute	.058	
	Positive	.037	
	Negative	-.058	
Test Statistic			.058
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.617	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.604
		Upper Bound	.629

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Gambar 6. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas melalui *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang menunjukkan bahwa terdistribusi normal karena hasil uji menunjukkan nilai di atas 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.282	3.289	2.822	.006		
	X1	.720	.138	.467	<.001	.440	2.271
	X2	.497	.108	.415	<.001	.440	2.271

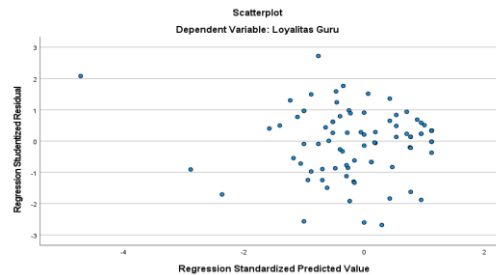
a. Dependent Variable: Y1

Gambar 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Karena data lolos pengujian multikolinearitas dengan toleransi variabel tercatat sebesar 0,440, lebih tinggi dari batas minimum 0,1, sedangkan nilai VIF berada pada angka

2,271, masih di bawah batas toleransi maksimal 10, maka dari temuan keluaran SPSS dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada Gambar 5. Plot residual menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang sistematis, dengan persebaran merata di kedua sisi garis horizontal nol. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.282	3.289		2.822	.006
	Work-life Balance	.720	.138	.467	5.200	<.001
	Disiplin Kerja	.497	.108	.415	4.622	<.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Guru

Gambar 9. Hasil Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,282 + 0,720 + 0,497 + e$$

Berdasarkan hasil regresi linier ganda, diperoleh kesimpulan:

- 1) Koefisien konstanta bernilai 9,282 dan positif, yang menandakan bahwa jika *work-life balance* serta kedisiplinan tidak memberikan kontribusi (bernilai nol), loyalitas guru masih berada pada level positif 9,282.
- 2) Koefisien regresi sebesar 0,720 atau 72,0% memberikan gambaran bahwa *work-life balance* terhubung secara positif terhadap loyalitas guru. Artinya, peningkatan dalam pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berpotensi mendorong peningkatan loyalitas guru terhadap institusi pendidikan.
- 3) Koefisien regresi hasil analisis sebesar 49,7 persen (*koefisien* 0,497) menandakan bahwa peran variabel tersebut disiplin kerja berkontribusi secara positif terhadap

loyalitas guru. Dengan kata lain, guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih kuat.

b. Uji T

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.282	3.289		.006
	Work-life Balance	.720	.138	.467	<.001
	Disiplin Kerja	.497	.108	.415	<.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Guru

Gambar 10. Hasil Uji T

1) *Work-life balance* terhadap Loyalitas Guru

Dari hasil uji t, diperoleh bahwa *work-life balance* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,001 disertai nilai t hitung yang mencapai 5,200. Mengingat t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df = 90 adalah 1,662, dan nilai t hitung melebihi angka tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap loyalitas guru di SD Negeri Kecamatan Samarinda Kota bersifat signifikan dan positif.

2) Disiplin Kerja terhadap Loyalitas guru

Dari hasil uji t, diketahui bahwa disiplin kerja memiliki signifikansi 0,001 dan nilai t hitung sebesar 4,622. Karena nilai ini melampaui t tabel sebesar 1,662 pada $\alpha = 0,05$, dan signifikansi berada di bawah 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa kedisiplinan dalam bekerja memberikan efek signifikan dengan arah hubungan yang positif terhadap loyalitas guru di Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Samarinda Kota.

c. Uji F (*Goodness of Fit*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1577.404	2	788.702	95.810	<.001 ^b
	Residual	740.875	90	8.232		
	Total	2318.280	92			

a. Dependent Variable: Loyalitas Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Work-life Balance

Gambar 11. Hasil Uji F

Pengujian F disajikan dalam bentuk tabel ANOVA menyajikan informasi bahwa besarnya F hitung 95,810 dengan signifikansi 0,001, disertai F hitung yang melebihi batas F tabel (3,10), dan tingkat probabilitasnya berada di bawah batas 5%, maka model regresi ganda yang dianalisis dinyatakan signifikan secara bersama-sama dan cocok untuk

menggambarkan pengaruh *work-life balance* serta disiplin kerja terhadap loyalitas guru di SD Negeri Kecamatan Samarinda Kota.

d. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.680	.673	2.86914
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Work-life Balance				
b. Dependent Variable: Loyalitas Guru				

Gambar 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Adjusted R square senilai 0,673 menunjukkan bahwa sebesar 67,8% perubahan dalam loyalitas guru dijelaskan oleh *work-life balance* dan disiplin kerja. Sisanya, yakni 32,2%, kemungkinan ditentukan oleh faktor-faktor di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Analisis yang tercantum dalam studi ini difokuskan dalam mengkaji pengaruh *work-life balance* dan disiplin kerja terhadap loyalitas guru di tingkat SD Negeri Kecamatan Samarinda Kota. Temuan yang diperoleh mengonfirmasi bahwa kedua variabel memiliki peran positif dalam meningkatkan loyalitas. Sehingga, hipotesis pertama (H1) layak untuk diterima sebagai temuan yang sah, yang menunjukkan adanya kontribusi positif dari *work-life balance* terhadap loyalitas guru. Dalam perspektif teori dua faktor Herzberg, *work-life balance* dapat dikategorikan sebagai faktor *hygiene* yang berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan dalam lingkungan kerja yang menurunkan loyalitas guru. Meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang konsisten serta memberikan kontribusi positif. Dari hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa *work-life balance*, melalui perannya sebagai faktor *hygiene*, berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan loyalitas guru terhadap sekolah tempat mereka.

Dan H2 juga dinyatakan diterima, yang berarti disiplin kerja berkontribusi secara positif terhadap loyalitas guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota. Hal tersebut didukung oleh teori perilaku organisasi, yang dimana ketika disiplin kerja membentuk budaya organisasi yang positif, meningkatkan tanggung jawab dan komitmen guru maka loyalitas guru terhadap institusi pendidikan akan menunjukkan kenaikan yang signifikan secara statistik.

Hubungan *Work-life Balance* terhadap Loyalitas Guru

Analisis yang dilakukan dalam kajian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan loyalitas guru yang bertugas di Sekolah Dasar Negeri wilayah Kecamatan Samarinda Kota. Ketika motivasi kerja meningkat, keseimbangan antara aspek profesional dan kehidupan pribadi memainkan peranan krusial dalam menciptakan suasana kerja yang stabil. Kondisi ini pada akhirnya mendorong tumbuhnya dedikasi dan kesetiaan guru terhadap institusi pendidikan tempat mereka bernaung.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Wahyuni, 2018) mengatakan hubungan yang signifikan dan bersifat positif ditemukan antara tingkat *work-life balance* dengan loyalitas yang ditunjukkan oleh para pegawai serta tenaga pendidik. Dari perspektif teori Dua Faktor Herzberg, *work-life balance* berperan sebagai faktor higienis ketika dipenuhi, dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan mendukung terbentuknya loyalitas guru. Meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi kerja, *work-life balance* sangat penting untuk mempertahankan guru agar tetap setia pada institusi dan berkomitmen dalam jangka panjang.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru

Berdasarkan hasil analisis dalam studi ini, diperoleh bukti bahwa adanya hubungan yang bersifat positif antara kedisiplinan dalam bekerja dengan tingkat loyalitas yang ditunjukkan oleh para guru di lingkungan Sekolah Dasar Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Samarinda Kota. Dengan meningkatnya kepatuhan guru terhadap pelaksanaan tugas, peran, dan kewajiban profesinya, tercermin pula adanya peningkatan dalam aspek kedisiplinan kerja yang dimiliki, maka kecenderungan untuk menunjukkan komitmen dan kesetiaan terhadap lembaga pendidikan tempatnya mengabdikan pun akan semakin meningkat.

Kajian yang dilakukan (Dewi & Windiarti, 2024) memuat hasil di wilayah Kecamatan Tahunan, analisis menunjukkan bahwa konsistensi dalam kedisiplinan kerja guru berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan loyalitas terhadap lembaga pendidikan. Dalam pendekatan teori perilaku organisasi, kedisiplinan kerja dipahami sebagai perilaku adaptif yang menunjukkan tingkat keterikatan individu terhadap tanggung jawabnya serta terhadap institusi tempatnya bernaung. Guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung tidak hanya menjalankan kewajiban secara efektif, tetapi juga memperkuat ikatan emosional dengan sekolah. Kondisi ini secara langsung berkontribusi

pada tumbuhnya rasa loyalitas, karena munculnya perasaan dihargai dan dianggap memiliki peran penting dalam struktur organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang dilaksanakan pada sekolah tingkat dasar negeri 005, 006, 007 dan 011 di Kecamatan Samarinda Kota memperlihatkan bahwa terciptanya *work-life balance* dan disiplin kerja berdampak secara positif pada tingkat loyalitas guru.

- a. Secara statistik, *work-life balance* memiliki korelasi searah dengan peningkatan loyalitas guru, sebagaimana analisis menunjukkan bahwa signifikansi berada pada angka 0,001, lebih kecil dari 0,05, dengan t hitung 5,200 yang secara statistik lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,662. Artinya, semakin seimbang kehidupan profesional dan personal guru, semakin besar pula loyalitas yang ditunjukkan. Temuan ini selaras dengan teori dua faktor Herzberg, yang menempatkan *work-life balance* sebagai bagian dari faktor kebersihan (*hygiene*) yang berkontribusi penting dalam membentuk kesetiaan guru terhadap lembaga pendidikan tempat mereka bekerja.
- b. Berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru, hasil pengujian menghasilkan t statistik senilai 4,622 dengan probabilitas 0,001, yang menunjukkan signifikansi karena berada di bawah nilai kritis 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kedisiplinan yang tinggi selaras dengan peningkatan kesetiaan guru terhadap institusi. Disiplin dalam bekerja tidak hanya membentuk karakter individu, tetapi juga memperkuat nilai-nilai tanggung jawab dan keterikatan terhadap organisasi. Secara keseluruhan, studi ini membuktikan bahwa penguatan *work-life balance* dan kedisiplinan memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas guru terhadap sekolah tempat mereka bertugas.

Untuk menjaga semangat kerja guru agar tetap optimal, pihak sekolah sebaiknya secara konsisten mempertahankan kondisi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta menerapkan kedisiplinan yang baik di lingkungan kerja. Kedua aspek ini berperan dalam menciptakan kenyamanan serta meningkatkan loyalitas tenaga pendidik. Mengingat keterbatasan penelitian ini, khususnya dalam hal referensi yang relevan dan waktu pelaksanaan, maka disarankan kepada peneliti berikutnya untuk menambah sumber acuan yang lebih mutakhir dan menyesuaikan waktu penelitian agar tidak mengganggu aktivitas responden.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh hormat, saya menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur atas segala dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan karya ilmiah ini. Ucapan terima kasih secara khusus saya tujukan kepada Bapak Praja Hadi Saputra, S.E., M.Sc., Ak., CA selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, arahan, dan perhatian yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini. Demikian pula kepada Ibu Yulia Tri Kusumawati, S.E., M.Sc., Ak selaku dosen penguji, yang telah memberikan masukan konstruktif serta dukungan yang sangat berkontribusi terhadap pengembangan kemampuan akademik saya. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung. Dengan segala keterbatasan, saya memohon maaf atas kekurangan yang mungkin terdapat dalam penulisan karya ini.

DAFTAR REFERENSI

- Afifah, S. (2021). Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia untuk mengejar ketertinggalan dari negara lain. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(1), 113. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i1.968
- Daniswara, K. (2019). *Hubungan antara work life balance terhadap loyalitas kerja guru di SMP X Cilacap*. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/23570>
- Dewi, N. A. R., & Windiarti, R. (2024). Pengaruh kedisiplinan kerja guru terhadap loyalitas kepada lembaga PAUD di Kecamatan Tahunan. *Jurnal Warna: Pendidikan dan Pembelajaran Anak Usia Dini*, 9(1), 25–37. <https://doi.org/10.24903/jw.v9i1.1447>
- Hartini, Ramaditya, M., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). *Perilaku organisasi* (E. Kembauw, Ed.). Widina Bhakti Persada.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Kemala, R. (2020). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap loyalitas guru di Sekolah PAUD Cikarang Barat Kabupaten Bekasi*. <http://repository.unj.ac.id/id/eprint/9528>
- Lestari, E. A., & Nuryanti. (2022). Pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan anak. *Pendidikan, Jurnal Konseling, dan*, 4, 3690.
- Meng, L., Ahmad, A., & Azar, A. S. (2024). The impact of work-life balance and management support on teacher performance among English teachers. *Forum for Linguistic Studies*, 6(2), 525–540.

- Nurlaela, R., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2021). Kontribusi perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru SMA swasta se-Kecamatan Cibungbulang. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 3(1), 18–26. <https://doi.org/10.47467/jdi.v3i1.290>
- Pratomo, D. J. (2022). *Pengaruh work-life balance, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar dengan kinerja guru sebagai variabel intervening di Kecamatan Tegowanu pada masa pandemi Covid-19* (Vol. 9).
- Puspita, T. Y. (2022). Analisis kepuasan kerja staf Politeknik Amamapare menurut teori dua faktor Herzberg. *Jurnal Sosial dan Teknologi Terapan AMATA*, 1(2), 35–38. <https://doi.org/10.55334/sostek.v1i2.73>
- Rifaldo, M. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Rodiyana, N., & Pamungkas, I. B. (2024). *Perilaku organisasi* (A. T. Putranto, Ed.; Vol. 4, Issue 1). Widina Media Utama.
- Saputri, D. I. (2022). Pentingnya peran guru profesional dalam meningkatkan pendidikan. *Pusat Publikasi S-1 Pendidikan IPS FKIP ULM*, 1–12.
- Setyawan, D. (2025). Membangun generasi emas: Peran pendidikan dalam membentuk masa depan bangsa. *Jurnal Pembelajaran, Kurikulum dan Teknologi Pendidikan*, 1, 1–9.
- Wahyuni, S. (2018). *Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai dan guru (Studi pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu)*.