



Peran Kompensasi dan Lingkungan Kerja Sehat dalam Mendorong Loyalitas Kerja Guru

Dwi Agustina Rahmawati¹, Mudji Kuswinarno²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Telang, Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur, Indonesia (69162)

Korespondensi penulis: dwiagustinaniinaa@email.com¹

Abstract. *The purpose of the study was to determine the role of compensation and healthy work environment in encouraging teacher work loyalty. Case study at RA H. Achmad Ali, Surabaya. The analysis technique used is qualitative descriptive analysis technique, with data collection techniques conducted through interviews and observations. This research method uses a qualitative descriptive approach. The results of the analysis obtained that the compensation obtained by RA H. Achmad Ali teachers is in the form of salaries, allowances, and transportation given once a month. Although with a relatively low nominal compensation does not have a significant impact as a driver of teacher work loyalty, because their commitment is grown from healthy work environment factors that they experience while working. This is evidenced by the running of the learning process in accordance with the rules and objectives, and proven by the length of service of teachers at RA H. Achmad Ali, Surabaya. So it can be concluded that the role of compensation is not significant in encouraging teacher work loyalty, while the role of a healthy work environment is significant and influential in encouraging teacher work loyalty at RA H. Ach Ali, Surabaya.*

Keywords: *Compensation, Healthy work environment, Teacher work loyalty.*

Abstrak. Tujuan penelitian untuk mengetahui peran kompensasi dan lingkungan kerja sehat dalam mendorong loyalitas kerja guru. Studi kasus pada RA H. Achmad Ali, Surabaya. Teknik analisis yang digunakan ialah teknik analisis deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dan observasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil analisis yang didapatkan bahwa kompensasi yang didapatkan oleh guru RA H. Achmad Ali ialah berupa gaji, tunjangan, dan transportasi yang diberikan setiap satu bulan satu kali. Meskipun dengan nominal yang relatif rendah kompensasi tidak berdampak signifikan sebagai pendorong loyalitas kerja guru, karena komitmen mereka ditumbuhkan dari faktor lingkungan kerja sehat yang mereka alami saat bekerja. Hal ini dibuktikan dengan berjalannya proses pembelajaran yang sesuai dengan aturan dan tujuan, dan dibuktikan dengan lamanya masa kerja guru di RA H. Achmad Ali, Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran kompensasi tidak signifikan dalam mendorong loyalitas kerja guru, sedangkan peran lingkungan kerja sehat signifikan dan berpengaruh dalam mendorong loyalitas kerja guru di RA H. Ach Ali, Surabaya.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan kerja sehat, Loyalitas kerja guru.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi fondasi penting dalam perkembangan suatu individu. Pendidikan merupakan semua pengalaman belajar yang berjalan langsung sepanjang hayat yang terjadi dalam segala lingkungan dan keadaan yang berpengaruh positif terhadap pertumbuhan setiap individu. Bahwa pendidikan berlangsung selama sepanjang hayat, long life education. (Ujud et al., 2023). Dimulai dari pendidikan usia dini bagi anak – anak yang dalam periode ini dianggap sebagai masa yang kritis karena tidak hanya berfokus pada pengetahuan akademis dasar tetapi juga mencakup perkembangan keseluruhan anak, termasuk keterampilan motorik,

kemampuan bahasa, serta keterampilan sosial dan emosional. Dalam hal ini peran guru menjadi hal yang sangat krusial untuk menunjang pendidikan generasi muda Indonesia. Guru ialah seorang profesional sebagai tenaga pendidik, yang menjadi aspek utama untuk menciptakan generasi muda penerus bangsa. (Salsabilah et al., 2021). Guru dituntut untuk tidak hanya memberikan pengetahuan, para guru juga dituntut untuk mampu mendukung perkembangan, menginspirasi dan membimbing anak didiknya.

Loyalitas guru menjadi yang harus diperhatikan dalam dunia pendidikan karena peran dan tuntutannya untuk menciptakan generasi masa depan yang kompeten. Menurut Poerwopoespito dalam (Astuti et al., 2022) mengemukakan bahwa loyalitas kerja dapat dinilai melalui perilaku karyawan yang menunjukkan keterampilan dan kemampuan, dengan melaksanakan tata tertib dan bertanggung jawab, menerapkan perilaku jujur serta disiplin saat bekerja.

Loyalitas tenaga pendidik seperti guru mempengaruhi bagaimana sikap dan tindakan yang mereka berikan dalam menjalankan pekerjaannya, apabila seorang guru mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi, maka akan membuat guru tersebut menjalankan kewajibannya dengan semangat dan sungguh – sungguh dalam melakukannya menurut Suwardi dkk, 2017 dalam (Widayati et al., 2020). Loyalitas guru menentukan keberhasilan suatu sekolah, namun faktanya pada saat ini loyalitas guru masih rendah dalam dunia pendidikan, hal ini terjadi karena beberapa faktor diantaranya hak yang tidak sesuai dengan kewajiban. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Mulyani yang meneliti tentang Kompensasi dan Loyalitas di salah satu sekolah di Jakarta Selatan. Hasil penelitian menyatakan bahwa minimnya loyalitas pada pendidik dan tenaga pendidik disekolah, yang dibuktikan dengan hampir 82% atau sekitar 32 tenaga pendidik memiliki tanggungan kerja pada instansi lain. Sedangkan sekitar tujuh guru atau 18% tenaga pendidik tidak mempunyai tanggungan pekerjaan pada instansi lain, Firdaus et al., 2023 dalam (Riyadi et al., 2023). Penyebab rendahnya loyalitas guru salah satunya ialah permasalahan kompensasi yang didapat dan pengaruh lingkungan kerja yang dihadapi. Rendahnya jumlah kompensasi yang diterima menjadi faktor utama, karena kompensasi yang didapat seringkali tidak mampu mencukupi kehidupan sehari – hari.

Dengan adanya tuntutan kewajiban sebagai tenaga pendidik guru berhak mendapat hak sebagai guru untuk kesejahteranya, seperti mendapatkan kompensasi yang sesuai. Kompensasi ialah imbalan atau balas jasa untuk karyawan dari organisasi/perusahaan, kompensasi berbentuk finansial maupun non finansial yang diberikan pada periode tetap (Danti et al., 2014). Peran kompensasi menjadi penting karena dengan kompensasi yang sesuai akan mampu

meningkatkan semangat dan kinerja guru dalam mengajar, hal ini berpengaruh pada kualitas pendidikan yang akan mereka berikan. Menurut Aisyah dalam (Aprilia et al., 2023) mengungkapkan bahwa kompensasi yang diterima guru mempunyai pengaruh pada kinerja guru dalam sebuah instansi Pendidikan, dalam hal ini dapat disimpulkan apabila seorang guru mendapatkan kompensasi yang relatif kecil dan tidak sesuai dengan kebutuhannya, maka akan menjadikan komitmen mereka menjadi berkurang atau bahkan mereka tidak mempunyai komitmen pada instansi tersebut dan kemungkinan yang akan terjadi mereka akan meninggalkan pekerjaan yang dijalankan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja yang sehat juga mampu menunjang loyalitas guru. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mampu meningkatkan rasa nyaman guru dalam bekerja, sehingga mereka mampu berkomitmen pada lembaga tersebut. Menurut Nitisemito dalam (Budiyarti et al., 2023) faktor yang mempengaruhi pekerja melakukan tugas yang diberikan adalah karena segala sesuatu yang ada disekitarnya, hal ini bermakna bahwa seorang pekerja akan mampu menjalankan segala tugas yang menjadi tanggung jawabnya apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia et al., 2023) menyatakan bahwa rendahnya kompensasi yang diterima guru tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja serta kualitas pembelajaran yang ada. Dengan gaji yang diperoleh para guru tetap menjalankan tanggung jawabnya dengan sesuai, motivasi yang mereka terapkan adalah bekerja dengan niat untuk beribadah. Meskipun dalam hal ini sebagian besar para guru tetap bekerja dengan semangat dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mengajar dengan gaji yang relatif kecil namun faktor kompensasi dan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman juga perlu diperhatikan, karena dengan memperhatikan kesejahteraan guru juga akan berpengaruh meningkatkan kinerja mereka dan mampu mendorong komitmen mereka menjadi seorang tenaga pendidik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Guru TK

Guru merupakan pilar utama dalam sistem pendidikan. Pendidikan TK atau RA merupakan lembaga pendidikan formal, diselenggarakan untuk tujuan memberikan tempat pertumbuhan dan pengembangan anak dengan menyeluruh. TK merupakan salah satu pendidikan untuk anak usia dini melalui program pendidikan formal buntut anak yang berusia 4 tahun hingga 6 tahun. (Sakinah, 2019). Guru mempunyai peran dalam mengoptimalkan

perkembangan perilaku dan sikap pada anak usia dini yang berperan sebagai panutan dengan mencontohkan perilaku dan sikap yang baik. (Tanjung et al., 2023).

Guru Taman Kanak-Kanak (TK) merupakan tenaga pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik anak-anak pada usia dini. Guru TK mempunyai peran menyiapkan anak-anak untuk melanjutkan jenjang pendidikan dasar dengan memberikan pengalaman belajar yang menyenangkan dan bermakna. Selain itu juga berperan penting dalam membentuk fondasi awal pendidikan anak-anak, baik dalam aspek kognitif, sosial, emosional, maupun fisik. Seorang tenaga pendidik mempunyai tugas pokok untuk mencerdaskan anak didiknya, membantu anak didiknya memahami pelajaran yang diberikan dan bertanggung jawab meningkatkan kualitas ilmu yang diterima oleh anak didiknya, Uang & Halmahera, 2016 dalam (Sakinah, 2019).

Dalam menjalankan suatu pekerjaan tentunya ada rintangan yang didapat, salah satunya sebagai tenaga pendidik, karena setiap anak mempunyai karakteristik dan motorik yang berbeda dalam menerima pengetahuan, hal ini membuat guru harus mempunyai eksistensi untuk membantu meningkatkan kemampuan guru dalam memberikan pembelajaran yang mudah dipahami anak didiknya, dan juga menuntut guru untuk mempunyai kesabaran yang tinggi dalam menghadapi sikap dan sifat anak-anak. Banyaknya rintangan yang dihadapi menjadikan profesi tenaga pendidik tidak mudah, sedangkan peran mereka dalam proses perkembangan anak usia dini sangatlah penting, untuk itu perlu diperhatikan berbagai hal yang dapat mendukung kinerja mereka agar mampu mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu hak atau imbalan yang diberikan karena pemenuhan suatu kewajiban. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengganti atas kontribusi atau jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai bentuk remunerasi lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan. Terdapat beberapa jenis kompensasi yang umumnya diberikan oleh perusahaan. Pertama, kompensasi secara langsung yang meliputi gaji, upah lembur, bonus, insentif, dan bonus. Pendapatan atau gaji pokok adalah upah dasar yang diterima karyawan secara periodik, sedangkan bonus dan insentif adalah tambahan yang diberikan berdasarkan kinerja atau pencapaian tertentu. Kedua, kompensasi tidak langsung yang mencakup berbagai tunjangan, yang didalamnya terdapat tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, dan tunjangan pendidikan. Tunjangan-tunjangan ini bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan di luar gaji pokok. Ketiga, kompensasi non-finansial yang mencakup hal-hal seperti

penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja yang kondusif, dan fleksibilitas kerja. Kompensasi non-finansial ini sering kali menjadi faktor penting dalam kepuasan dan loyalitas kerja karyawan. Melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan adil, lembaga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Sehat

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang menyelesaikan tugas dan kewajibannya sehari – hari. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin karyawan tersebut merasa lingkungan tempat kerjanya sehat dan aman maka ia akan semakin semangat untuk melaksanakan tugasnya hingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Budiyarti et al., 2023) Indikator lingkungan kerja terdiri dari 2 faktor pengukuran, yaitu (1) Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari pencahayaan atau penerangan pada tempat kerja, kondisi kelembapan, sirkulasi udara, temperatur suhu, kebisingan, tata warna, dekorasi, keamanan, dan layout tempat kerja; (2) Lingkungan kerja non fisik yang merupakan pengaruh kerja dari atasan terhadap bawahan, pengaruh kerja bawahan dengan atasan, pengaruh kerja dari sesama karyawan atau bawahan.

Lingkungan kerja sehat adalah suatu kondisi di tempat kerja yang memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan. Ini mencakup berbagai aspek yang berkontribusi terhadap kesehatan dan produktivitas pekerja. Pertama, lingkungan kerja yang sehat harus aman dan nyaman secara fisik, dengan tempat kerja yang bersih, ventilasi yang baik, pencahayaan yang cukup, dan peralatan yang ergonomis untuk mengurangi risiko cedera. Kedua, kesehatan mental dan psikologis karyawan harus didukung melalui lingkungan yang minim stres, kebijakan anti-bullying dan anti-diskriminasi, serta adanya dukungan psikologis dan program kesejahteraan mental. Ketiga, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi harus dijaga dengan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja dan dukungan terhadap kehidupan keluarga, seperti cuti yang memadai. Keempat, kebijakan kesehatan dan keselamatan yang ketat harus dilaksanakan agar mencegah penyakit kerja atau kecelakaan kerja, dan menyediakan fasilitas kesehatan pada tempat kerja.

Loyalitas kerja

Loyalitas kerja merupakan kondisi dimana seseorang mampu bertahan pada pekerjaan yang dijalani. Loyalitas kerja ialah komitmen kuat dari seorang karyawan kepada perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Hal ini mencakup dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi, kesediaan untuk berkontribusi lebih dari yang diharapkan, serta bertanggung jawab secara penuh untuk menjalankan kewajiban dan tugas yang. Menurut Campbell dalam

(Budiyarti et al., 2023) Loyalitas kerja merupakan keahlian yang dimiliki seorang pekerja mencapai target dan tujuan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan dibantu dengan peralatan dan teknologi yang disediakan. Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan dan usaha untuk berkomitmen memaksimalkan kinerja karyawan dalam bekerja pada suatu instansi atau lembaga pada suatu perusahaan.

Dalam dunia pendidikan loyalitas kerja sangat diperlukan, karena semakin tenaga pendidik memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan semakin baik dan tinggi kinerja dalam menjalankan tugasnya, hal ini berdampak pada loyalitas kerja guru yang akan mempengaruhi proses pembelajaran yang dilakukan, apabila seorang guru mempunyai komitmen yang tinggi akan mampu menunjang keefektifan dan keefisienan suatu kegiatan pembelajaran.

Menurut Dunnette, Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dibagi menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor intrinsik merupakan faktor yang timbul dari dalam diri pegawai dan dimiliki oleh pegawai tersebut sejak mulai bekerja pada pekerjaannya. Contoh faktor loyalitas intrinsik meliputi usia, senioritas, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras, dan berbagai ciri kepribadian. Faktor eksternal adalah faktor yang mencakup hal-hal atau hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, hubungan pegawai dan sistem penggajian. Contoh faktor eksternal mencakup tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang interaksi sosial, pengayaan pekerjaan, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan. Putra & Sriathi dalam (Budiyarti et al., 2023)

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis yang digunakan menggunakan teknik analisis informasi deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang berupaya mendeskripsikan atau menguraikan suatu gejala, peristiwa, atau fenomena yang terjadi, baik yang bersifat alamiah maupun buatan manusia, menurut Ibrahim, 1989 dalam (Imawan et al., 2023). Untuk memperoleh data informasi akurat yang dibutuhkan, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan observasi dan wawancara mendalam. Teknik pengumpulan data dengan metode wawancara yang berisi seputar kompensasi, lingkungan kerja sehat, dan loyalitas kerja guru. Penelitian dilaksanakan di RA H. Achmad Ali Sememi Rw IV, Kecamatan Benowo, Kabupaten Surabaya, Jawa Timur. Subjek dari penelitian ini terdiri dari empat orang guru RA H. Achmad Ali. Dengan observasi meneliti keadaan secara langsung di lapangan mengenai lingkungan kerja yang dialami dan melakukan wawancara

untuk mengetahui bagaimana komitmen dan loyalitas mereka sebagai tenaga pendidik, dan apa saja yang menjadi faktor pendorong loyalitas mereka sebagai seorang guru disekolah tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

RA H. Achmad Ali merupakan lembaga pendidikan jenjang TK yang didirikan dibawah naungan Yayasan Masjid Babul Jannah Sememi, yang didirikan pada 10 Juli 1991. Menurut (Imawan et al., 2023) Alasan didirikannya RA H. Achmad Ali yaitu karena pada saat itu masyarakat disekitar sangat membutuhkan lembaga untuk anak usia dini yang tidak memiliki kegiatan apa pun, anak – anak mulai masuk sekolah pada usia 6 tahun deangan masuk pada sekolah SD/MI, hal ini menyebabkan guru mengalami kesulitan, karena dukungan dan pasrtisipasi dari masyarakat setempat RA H. Achmaf Ali didirikan. Dengan status sekolah swasta dalam bentuk pendidikan RA yang memiliki NPSN 69749886 sekolah ini memiliki 5 tenaga pendidik, yang terdiri dari 4 guru akademik dan 1 guru ekstrakurikuler.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru RA H. Achmad Ali, didapatkan hasil bahwa pengahsilan ynag diterima oleh guru adalah gaji yang diberikan setiap bulan, terdapat kompensasi lain yang diberikan setiap bulannya seperti tunjangan dan transportasi. Tunjangan dan transportasi yang diperoleh semua guru didasarkan pada aturan yayasan dengan nilai yang sama, sedangkan gaji yang diperoleh mempunyai perbedaan dari satu guru dengan guru lainnya, namun hal ini tidak didasarkan pada seberapa lama guru mengajar disekolah tersebut, gaji yang ditetapkan sesuai dengan jabatan yang dijalankan. Semakin tinggi jabatan dan tanggung jawab pekerjaan maka akan semakin tinggi kompensasi yang diperoleh.

Hasil dari wawancara diperoleh informasi bahwa guru RA H. Achmad Ali bekerja selama 5 jam dalam satu hari, dimulai dari pukul 07.00 WIB – 12.00 WIB, dan bekerja selama 5 hari dari senin – jumat selama satu minggu. Kompensasi berupa gaji pokok yang diterima dalam setiap bulan berkisar dari RP. 500.000 – 1. 025.000 sesuai dengan jabatan yang dijalankan. Tunjangan setiap bulan Rp. 250.000. Dan Transportasi sebesar Rp. 250.000 untuk semua guru.

Berdasarkan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang didapatkan oleh guru RA H. Achmad Ali relatif rendah jika dibandingkan dengan jumlah UMR dikota surabaya yang lebih dari Rp.4. 725.479 perbulannya. Jika melihat pada era saat ini yang menyebabkan terjadinya inflasi dengan gaji yang rekatif kecil menjadikan seseorang lebih sulit untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Akan tetapi dengan nilai gaji yang relatif kecil tidak mempengaruhi komitmen guru di RA H. Achmad Ali untuk tetap mengajar disana karena sesuai dengan hasil wawancara bahwa masa lamanya guru mengajar yaitu selama 1 tahun, 6 tahun, 8 tahun, dan 10 tahun. Loyalitas mereka juga dibuktikan dengan kualitas pembelajaran

tetap dilaksanakan dengan baik, banyak inovasi dan kreatifitas dalam setiap kegiatan yang dilakukan guru dalam proses pembelajaran.

Pada saat proses wawancara tentang mengapa alasan mereka untuk tetap bertahan dan berkomitmen mengajar disekolah tersebut meskipun dengan gaji yang relatif kecil, diperoleh data informasi sebagai berikut, P: Pertanyaan, G1 : Miftakhul Jannah, G2: Mar'atul Qoniah, G3 : Khilmiyatus Sa'adah, G4 : Desy Rahma Agustin.

P1 : Apakah anda pernah mempunyai keinginan untuk beralih pekerjaan dikarenakan kompensasi berupa gaji yang realatif kecil dan apa yang membuat anda tetap bertahan dengan pekerjaan tersebut ?

G1 : Tidak, saya bekerja ditempat tersebut karena ditugaskan oleh instansi

G2 : Tidak, Karena sesuai dengan cita – cita saya dan saya menjalankan dengan ikhlas sampai 10 tahun sekarang saya sudah mengajar disekolah ini

G3 : Pernah, Tapi hal tersebut tidak saya lakukan karena tempat kerja saya sekarang dekat dengan rumah saya jadi saya lebih memilih bertahan sampai 8 tahun sekarang mengajar disekolah tersebut.

G4 : Ya, saya pernah mempertimbangkan untuk pindah tempat kerja, tapi karena saya adalah guru baru dan saya membutuhkan pekerjaan tersebut jadi saya mengurungkan niat saya untuk pindah.

Dari hasil wawancara tersebut didapatkan kesimpulan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi secara signifikan dalam mendorong loyalitas kerja guru di RA H. Achmad Ali, karena mereka bekerja sesuai dengan passion, keinginan, dan kebutuhan. Selain itu mereka tetap bertahan pada pekerjaanya karena komitmen yang mereka tanamkan adalah bekerja dengan ikhlas dan sesuai dengan keadaan. Loyalitas guru RA. H. Achmad Ali disebabkan karena faktor lingkungan yang sehat dan sesuai dengan keinginan mereka, pada hasil wawancara diperoleh data sebagai berikut

P2 : Bagaimana kondisi lingkungan ditempat kerja anda? Apakah lingkungan kerja anda dapat dikatakan lingkungan kerja sehat ?

G1 : Sangat bagus. Ya, karena fasilitas yang diberikan mampu menunjang aktifitas pekerjaan kita, seperti ruang guru dan ruang kelas yang mempunyai sirkulasi udara dengan baik dan didalamnya terdapat pendingin ruangan yaitu ada AC dan kipas angin.

G2 : Tempat kerja yang rindang dan bersih. Ya, karena sekolah yang setiap harinya dibersihkan membuat saya merasa nyaman saat mengajar.

- G3 : Bersih dan bagus. Ya sekolah tempat saya bekerja dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja sehat, karena tuntutan dan tekanan yang saya dapatkan didukung penuh oleh rekan kerja saya, sehingga dalam bekerja tidak merasa kesulitan seorang diri.
- G4 : Tempat kerja yang baik. Meskipun saya baru bergabung dalam satu tahun terakhir tapi rekan kerja saya sangat menghargai keberadaan saya, hampir tidak ada kesetiaan sudah berapa lama kita mengajar, kita sesama guru disana saling membantu dan bekerja sama mencapai tujuan.
- P3 : Bagaimana menurut anda kompensasi dan lingkungan kerja sehat mempengaruhi kesetiaan atau loyalitas anda mengajar pada sekolah tersebut?
- G1 : Kompensasi seperti gaji dan tunjangan yang diberikan tidak mempengaruhi saya untuk resign mengajar di sekolah tersebut, karena saya menjalankan tugas yang diamanahkan kepada saya menjadi kepala sekolah saya jalankan dengan sepenuh hati. Meskipun ada beberapa tekanan dari pihak yayasan tapi peran rekan kerja yang suportif dan mampu bekerja sama dengan baik membuat saya mampu menjalankan tugas dengan baik, ini yang membuat saya semakin betah bekerja disini hingga berjalan 6 tahun sekarang.
- G2 : Gaji dan Tunjangan tidak berpengaruh, karena saya menjalankan profesi ini dengan ikhlas. Tempat kerja yang dekat dengan rumah saya membuat saya bisa bertahan hingga 10 tahun mengajar di sekolah ini. Walau saya tidak bisa memakai laptop tapi tidak ada tekanan yang kuat dari pimpinan dan rekan sesama guru disini bersedia membantu saya untuk memakai laptop jika diperlukan.
- G3 : Meskipun saya pernah berfikir untuk mencari pekerjaan lain tapi hal ini tidak saya lakukan, saya tetap bersyukur dengan pendapatan yang saya hasilkan sebagai seorang guru, selain itu karena lingkungan kerja yang saya tempati sekarang sudah sangat nyaman. Selain lokasinya dekat dengan rumah saya fasilitas yang diberikan juga mampu menunjang kebutuhan guru dalam proses pembelajaran. Lingkungan kerja yang nyaman jadi saya bisa bertahan sampai 8 tahun.
- G4 : Saya baru bekerja 1 tahun. Kompensasi tidak begitu berpengaruh, karena saya masih sebagai mahasiswa dan mendapatkan pekerjaan bukanlah hal mudah, jadi meskipun gaji yang diberikan kecil saya akan tetap bertahan untuk mengajar disini. Selain itu lingkungan kerjanya juga asik, banyak bertemu anak – anak lucu membuat saya senang sehingga saya merasa nyaman bekerja disini.

Salah satu aspek kompensasi yang dapat mempengaruhi loyalitas guru adalah gaji. Gaji yang baik dan kompetitif dapat menjadi pendorong utama guru untuk tetap bertahan di institusi tersebut (Riyadi et al., 2023). Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa

kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, dan transportasi yang diperoleh guru di RA H. Achmad Ali tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas mereka dalam bekerja menjadi seorang guru disekolah tersebut. Hal ini karena mereka bekerja dengan ikhlas dan senang hati. Tetapi pada realita kehidupan manusia, apabila gaji yang didapatkan sesuai dengan harapan dan kebutuhan maka akan dapat meningkatkan semangat dan kinerjanya.

Dari hasil observasi secara langsung yang dilakukan dihasilkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara fisik pada RA H. Achmad Ali dapat menunjang proses pembelajaran dengan baik, fasilitas dan alat yang ada mampu membantu proses pembelajaran dengan maksimal, lingkungan yang selalu dibersihkan membuat para guru dan murid menjadi nyaman saat pembelajaran berlangsung. Selain itu kondisi lingkungan secara non – fisik yang memperhatikan kesehatan mental dan psikologis juga sangat dijaga, ditunjukkan dengan sikap saling tolong menolong sesama guru saat ada yang membutuhkan bantuan, adanya aktifitas yang membuat para guru menjadi lebih akrab dengan melakukan refreshing seperti makan bersama.

Para guru lebih memainkan peran lingkungan kerja yang sehat sebagai pendorong loyalitas kerja, hal ini dapat dilihat pada jawaban wawancara jika mereka mampu bertahan dan berkomitmen tetap mengajar disekolah tersebut karena faktor teman yang suportif, saling bekerja sama dengan membantu satu sama lain, dan fasilitas kerja yang memadai. Menurut (Riyadi et al., 2023) Salah satu cara kompensasi dapat mempengaruhi loyalitas guru melalui lingkungan kerja adalah melalui faktor sosial. Lingkungan kerja yang ramah, inklusif, dan kolaboratif dapat menciptakan hubungan interpersonal yang kuat antara guru dan rekan kerja. Guru di RA H. Achmad Ali mampu berkomitmen menjadi tenaga pendidik disekolah tersebut karena faktor teman atau rekan kerja yang menyenangkan. Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan lingkungan kerja yang sehat mampu mempengaruhi loyalitas kerja guru, khususnya pada guru RA H. Achmad Ali, Surabaya.

Secara keseluruhan kompensasi yang didapatkan berupa gaji, tunjangan, dan transportasi tidak mempunyai pengaruh yang kuat dan signifikan sebagai pendorong loyalitas guru RA H. Achmad Ali, motivasi mengajar yang sesuai dengan cita – cita dan dasar mengajar karena beribadah membuat para guru tetap berkomitmen bekerja sebagai tenaga pendidik disekolah tersebut meskipun dengan gaji yang relatif kecil. Sedangkan lingkungan kerja yang sehat mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen mereka untuk tetap bertahan menjadi guru disekolah tersebut, faktor pendorong loyalitas mereka ialah karena lingkungan kerja yang sehat dengan peran rekan kerja yang kolaboratif sehingga menciptakan rasa nyaman

membuat para guru dapat berkomitmen mengajar. Loyalitas guru akan mempengaruhi kinerjanya, semakin guru tersebut mempunyai komitmen yang tinggi maka akan semakin tinggi semangat bekerjanya dalam menjalankan kewajiban dari pimpinan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh beberapa kesimpulan bahwa kompensasi yang diterima guru RA H. Achmad Ali berupa gaji pokok, tunjangan, dan transportasi. Jumlah kompensasi yang diterima relatif kecil. Namun dari hasil wawancara menunjukkan bahwa kompensasi yang didapatkan tidak berpengaruh sebagai faktor pendorong loyalitas kerja mereka sebagai guru, hal ini karena materi tidak menjadi patokan utama para guru dalam kehidupannya. Dibuktikan dengan kinerja yang diberikan oleh para guru tetap sesuai aturan dan tujuan yayasan. Peningkatan loyalitas kerja guru RA H. Achmad Ali dipengaruhi oleh lingkungan kerja sehat, dibuktikan pada hasil wawancara dan observasi kepada para guru disekolah tersebut bahwa komitmen mereka tumbuh karena dari lingkungan kerja sehat seperti pengaruh teman kerja yang baik sehingga mampu saling membantu menjalankan tuntutan atau tugas dari pimpinan dan fasilitas kerja yang memadai untuk melakukan proses pembelajaran. Pengaruh lingkungan kerja sehat yang dirasakan dan dialami oleh para guru disekolah tersebut membuat mereka mampu meningkatkan komitmen mereka untuk terus mengajar dan mengabdikan pada instansi pendidikan tersebut. Sehingga dari pernyataan diatas mengetahui bahwa lingkungan kerja sehat berpengaruh signifikan sebagai pendorong loyalitas kerja guru di RA H. Achmad Ali, Surabaya.

Saran yang dapat diberikan ialah, dengan rendahnya nominal gaji yang diterima yang tidak menjadikan hambatan seorang guru untuk tetap berdedikasi dan berkomitmen mengajar pada suatu instansi pendidikan, namun kesejahteraan seorang tenaga pendidik juga perlu diutamakan dan diperhatikan, dimana mereka merupakan peranan penting yang menjadi tokoh utama dalam pengembangan pendidikan untuk generasi muda. Maka dari itu diharapkan instansi atau lembaga terkait memperhatikan kesejahteraan para tenaga pendidik dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan semestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, R., Listiani, F. E., & Wulandari, A. (2023). The role of compensation in increasing teacher performance motivation. *Soedirman Economics Education Journal*, 05(Volume 5 No.1), 17–28. <https://doi.org/10.32424/seej.v5i1.8324>
- Budiyarti, N., Ilham, I., & Haryadi, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 6(3), 222–228.

- Danti, F. P., Hakam, M. S., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan (Studi pada karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 1–9. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189957&val=6468&title=PENGARUH%20KOMPENSASI%20TERHADAP%20SEMANGAT%20KERJA%20KARYAWAN%20Studi%20pada%20Karyawan%20CV%20Sejahtera%20Pakisaji%20Malang>
- Imawan, A., Syatori, A., & Fitria, F. (2023). Rancang Bangun Sistem Informasi Pencatatan Pembayaran Berbasis Payments Writer Application terhadap Transparansi Data Keuangan Sekolah di RA H. Achmad ... *Journal on Education*, 05(04), 17026–17033. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/3972%0Ahttp://jonedu.org/index.php/joe/article/download/3972/3286>
- Riyadi, S., Hasibuan, P. W., Aisyah Hanim, S., Faulina, R., & Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, I. (2023). The role of compensation and work environment on loyalty of Islamic private school teachers. *MUDIR (Journal Manajemen Pendidikan)*, 5(2), 387–391. <https://doi.org/10.55352/mudir>
- Sakinah. (2019). No TitleEAENH. *Αγση*, 8(5), 55.
- Salsabilah, A. S., Dewi, D. A., Furnamasari, Y. F., Studi, P., Guru, P., & Dasar, S. (2021). Peran guru dalam mewujudkan pendidikan karakter. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7158–7163. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2106/1857>
- Tanjung, N., Adawiyah, H., Nurfadilah, S., & Puta, A. (2023). Peran guru dalam menumbuhkan sikap kepemimpinan pada anak usia dini di TK. *At-Taqwa: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 1(1), 28–41.
- Ujud, S., Nur, T. D., Yusuf, Y., Saibi, N., & Ramli, M. R. (2023). Penerapan Model Pembelajaran Discovery Learning Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Sma Negeri 10 Kota Ternate Kelas X Pada Materi Pencemaran Lingkungan. *Jurnal Bioedukasi*, 6(2), 337–347. <https://doi.org/10.33387/bioedu.v6i2.7305>
- 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>