
***The Relationship Between Teacher Loyalty
And A Positive Work Environment***

Tamimi Mujahid¹, Nasrul Syakur Chaniago², Tengku Darmansah

^{1,2,3}Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Surel : mujahidtamimi8@gmail.com

| Histori Artikel | ABSTRACT |
|--|---|
| Diterima : 17 Agustus 2025 | <i>This study is titled "The Relationship Between Work Environment and Teacher Loyalty at IT Bina Insan Batang Private Junior High School Kuis." The main issue raised is the still low level of loyalty among some teachers, which is suspected to be influenced by work environment conditions that are not yet fully supportive. The purpose of this study is to determine the extent of the relationship between work environment and teacher loyalty. The theoretical framework used includes Herzberg's Two-Factor Theory, the Evaluative Cognitive Theory, and the Social Relationship Balance Model developed in contemporary studies (2019–2025), which emphasize that physical comfort and social support in the workplace directly impact employees' emotional attachment and loyalty. The method used is quantitative correlational method with a survey approach. The sample in this study was all permanent teachers at SMP Swasta IT Bina Insan Batang Kuis, and the data was analyzed using Pearson's correlation technique. The results of the study showed a positive and significant relationship between the work environment and teacher loyalty with a correlation coefficient of 0.558 and significance of 0.003. These findings indicate that the better the work environment, the higher the teachers' loyalty to the institution. Therefore, the school is advised to improve the quality of the work environment both physically (facilities, classroom comfort) and non-physically (interpersonal relationships, supportive leadership), to maintain and enhance teachers' loyalty sustainably.</i> |
| Direvisi : 19 Agustus 2025 | |
| Disetujui : 28 Agustus 2025 | |
| Keywords : <i>Work Environment; Teacher Loyalty; Interpersonal Relationships; Motivation Theory; Education</i> | |

PENDAHULUAN

Guru memegang peranan penting dalam menentukan keseluruhan struktur sistem pendidikan. Jika berbicara tentang pendidikan, sosok guru akan selalu menjadi sorotan. Guru merupakan bagian penting dari sistem pendidikan, sehingga keberadaannya harus selalu diperhatikan. Kemajuan dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan formal yang saat ini tengah diselenggarakan di sekolah negeri maupun swasta, terutama bertumpu pada guru. Oleh karena itu, semua upaya guru akan berdampak signifikan terhadap perkembangan proses belajar mengajar di sekolah. Guru yang profesional dan berkualifikasi berkontribusi terhadap keberhasilan siswa dan hasil pendidikan yang berkualitas tinggi.

Sebagai salah satu sumber daya manusia yang paling penting, guru memiliki pengaruh besar terhadap standar pendidikan. Salah satu orang yang mempengaruhi standar pendidikan adalah guru. Hal ini disebabkan oleh fakta yang terlihat dari kredensial, profesionalitas, dan dedikasi para pendidik. Guru sangat berperan penting dalam kegiatan belajar mengajar dalam proses ini, sehingga mereka harus dapat membantu siswa dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Guru harus bekerja sama dan bekerja secara individual untuk meningkatkan mutu pendidikan agar pembelajaran dan pendidikan menjadi lebih bermutu (Rahman et al, 2023: 21). Guru merupakan pemain kunci dalam keberhasilan sumber daya manusia yang berkualitas karena mereka senantiasa berhadapan langsung dengan siswa, yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan akademis. Sebagai bagian dari tugas dan tanggung jawab mereka terhadap sekolah, guru diharapkan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Loyalitas didefinisikan sebagai kemauan pendidik untuk menjunjung tinggi hubungan dengan organisasi dengan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan mereka sendiri, serta rasa tanggung jawab dan kecintaan untuk bertindak dengan cara terbaik bagi organisasi (sekolah).

Guru memegang peranan penting dalam membantu siswa mengembangkan sikap dan mentalitas intelektual yang positif dengan berperan sebagai fasilitator atau sumber informasi yang sangat dibutuhkan siswa. Akuntabilitas pendidik dalam melaksanakan tanggung jawab mengajarnya sangat penting bagi keberhasilan pendidikan (Siregar, et al 2022: 8). Selain memberikan ilmu, seorang pendidik juga berperan sebagai pembimbing dan panutan bagi anak didiknya. Diyakini bahwa dengan mengamalkan prinsip-prinsip hadis ini, standar pendidikan akan meningkat dan akan lahir generasi yang cerdas, bermoral, dan bermanfaat bagi negara serta agama.

Guru yang berfokus pada loyalitas kinerja sangat penting bagi keberhasilan program pendidikan (Sunardi & Sihab, 2023: 280) merasa bahwa loyalitas adalah keinginan bawahan untuk tetap bertahan pada organisasi atau instansi yang sama, tanpa mempedulikan apakah organisasi atau instansi tersebut sedang berkembang atau sudah bangkrut.

Menurut (Ihsan, et al 2022: 2) "Teacher work loyalty is a measurement of loyalty reflected by the employee's willingness to maintain and defend the organization both inside and outside of work". Menurut salah satu definisi diatas, seorang guru loyal jika ia bersedia menjunjung tinggi nama baik organisasi atau instansinya baik selama maupun setelah jam kerja.

Kemudian (Rahmawati, 2016: 1217) Loyalitas didefinisikan sebagai rasa tugas dan kecintaan untuk bertindak dan memberikan layanan terbaik, disertai komitmen, kepercayaan, dan kesetiaan kepada seseorang atau organisasi. Menurut (Izzatul, 2022: 127) "teacher loyalty is an important thing as frequent teachers' turnover will have negative effect toward students", artinya adalah Loyalitas guru penting karena pergantian guru yang terlalu sering akan berdampak negatif pada siswa.

Berikut ini adalah contoh sikap loyal terhadap perusahaan: kejujuran, rasa memiliki, memahami tantangan perusahaan, melakukan lebih dari yang diminta, menciptakan lingkungan kerja yang positif, menjaga kerahasiaan rapat perusahaan, menjaga dan meningkatkan reputasi perusahaan, bersikap hemat, tidak mengeluh, dan tidak berprasangka buruk.

Loyalitas guru terhadap pekerjaannya merupakan keyakinan guru terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dipengaruhi oleh emosi tertentu dan menjadi landasan bagi respons atau perilaku guru. Tindakan guru dalam melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaannya juga dipengaruhi oleh dedikasinya terhadap pekerjaan. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, seperti kurikulum nasional dan daerah, peningkatan kompetensi guru melalui penyediaan buku dan alat peraga, penyediaan dan peningkatan sarana dan prasarana, serta peningkatan mutu manajemen sekolah, salah satu permasalahan pendidikan

Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan (Amiruddin et al, 2022: 177).

Tiga hal yang menyebabkan menurunnya loyalitas guru. Pertama adalah faktor logika, seperti gaji, tunjangan, peningkatan karier, dan fasilitas yang disediakan sekolah. Kedua adalah faktor emosi, meliputi hal-hal seperti emosi atau ekspresi diri. Kecemasan, ketidakcocokan antara atasan dan bawahan, serta kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja sendiri merupakan faktor emosional yang menyebabkan menurunnya loyalitas terhadap tempat kerja. Faktor ketiga adalah kepribadian, yang menyebabkan menurunnya loyalitas karena karyawan mudah bosan dan tidak sesuai dengan peraturan tempat kerja.

Terdapat 26 guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Islam Terpadu Bina Insan Batangkuis, termasuk 3 laki-laki dan 23 perempuan. Menurut hasil pengamatan yang dilakukan di sini, terdapat tingkat loyalitas guru yang rendah dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka. Hal ini termasuk masalah perselingkuhan dan kurangnya kedisiplinan selama jam kerja. Akibatnya, guru hanya menjalankan tugas mereka untuk memenuhi kewajiban mereka daripada berkomitmen penuh untuk mengajar murid-murid mereka. Karena kurangnya rasa memiliki dari tingkat satuan pendidikan, tujuan untuk menciptakan hasil pembelajaran yang baik akan sulit dicapai.

Beberapa pendidik memiliki modul atau rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) namun tidak mengimplementasikannya dalam proses pembelajaran. Pendidik lainnya hanya mengandalkan buku paket dan LKS dan tidak memiliki RPP.

Guru masih menggunakan persiapan dalam mengajar dengan sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang ada. Dari permasalahan yang dijelaskan diatas, loyalitas para guru harus ditingkatkan karena loyalitas guru juga bersinggungan dengan kinerjanya dan otomatis ini juga akan berdampak pada peserta didik. Dengan tingginya loyalitas guru akan diharapkan nantinya diperoleh hasil pembelajaran yang baik pula bagi para peserta didik.

Serta faktor lain yang mempengaruhi dari loyalitas guru adalah lingkungan kerja yang positif, karena dalam hal ini lingkungan kerja yang positif merupakan unsur motivasi bagi para guru. Menurut (Stephen, Robbins, & Judge, 2021: 86), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memengaruhi kinerja organisasi. Tentu saja, organisasi tidak dapat mencapai suasana kerja yang baik hanya dengan cara itu. Agar karyawan terinspirasi untuk melakukan pekerjaan mereka dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan, perusahaan harus dapat mendukung mereka.

Menurut penelitian (Santoso & Rijanti, 2022: 920) Meskipun suatu organisasi tidak melakukan proses produksi itu sendiri, karyawannya secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Karyawan yang puas dengan tempat kerjanya akan merasa tenang, lebih produktif, dan memaksimalkan jam kerjanya. Di sisi lain, kondisi kerja yang tidak menguntungkan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Tempat kerja dapat menjadi faktor kegagalan pekerjaan sekaligus salah satu faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan kerja.

Jika guru merasakan lingkungan kerja yang positif di sekolah tempat mereka mengajar, wajar saja jika siswa diharapkan akan meraih hasil akademis dan nonakademis yang baik, serta merasa puas. Lingkungan kerja yang positif di sekolah memengaruhi sikap dan tindakan, terutama dalam hal kenyamanan guru di sekolah. Efektivitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah juga sangat bergantung pada loyalitas guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika seorang guru melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, maka ia akan memiliki semangat kerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, dan produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan organisasi sekolah dapat tercapai dengan baik.

Oleh karena itu, dari latar belakang penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana hasil belajar siswa di SMP IT Bina Insan dipengaruhi oleh kualitas layanan

pendidikan dan lingkungan belajar. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Loyalitas Guru Dengan Lingkungan Kerja Yang Positif Di Sekolah SMP Swasta IT Bina Insan Batang Kuis”. Judul penelitian ini menarik untuk diteliti karena mengangkat isu penting dalam pendidikan, yaitu bagaimana loyalitas guru dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif.

Dampak dari penelitian ini berpotensi memberikan wawasan untuk meningkatkan kinerja dan dedikasi guru, yang pada akhirnya akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional. Penelitian ini juga relevan mengingat semakin meningkatnya kebutuhan akan lingkungan kerja yang mendukung guna menciptakan guru profesional dan berkualitas. Sehingga diharapkan adanya kualitas layanan pendidikan dan lingkungan belajar terhadap hasil belajar siswa di SMP IT Bina Insan Batang Kuis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini meneliti hubungan antara lingkungan kerja yang positif dan loyalitas guru menggunakan metode kuantitatif dan penelitian korelasional. Metode ini digunakan untuk menunjukkan bahwa dua atau lebih variabel memiliki hubungan atau korelasi (yaitu, hubungan antara variabel X dan Y). Dengan menggunakan metodologi yang sistematis, koefisien korelasi, yang dilambangkan dengan simbol (r), berfungsi sebagai sarana untuk mengidentifikasi atau menunjukkan kekuatan dan arah hubungan. Apakah ada hubungan yang positive atau negative?

Penelitian ini melibatkan guru-guru sekolah menengah pertama (SMP) di wilayah yang telah ditentukan sebagai populasi. Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Teknik sampling jenuh digunakan untuk membuat sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%, sehingga jumlah responden yang dibutuhkan dapat dihitung secara proporsional.

Pengujian ulang validitas dan reliabilitas data primer merupakan langkah pertama dalam analisis data. Untuk memastikan bahwa data memenuhi kriteria analisis korelasi, maka dilakukan uji asumsi tradisional yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji homoskedastisitas. Uji korelasi Pearson digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja yang positif) dan variabel dependen (loyalitas guru). Sementara nilai signifikansi (nilai-p) digunakan untuk menguji hipotesis, nilai koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengukur arah dan kekuatan hubungan. Jika p kurang dari 0,05, maka loyalitas guru dan lingkungan kerja yang positif berkorelasi secara signifikan (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Reabilitas

Pertanyaan-pertanyaan uji validitas instrumen dianggap valid setelah dilakukan uji analisis. Untuk mengevaluasi konsistensi instrumen, variabel Loyalitas Guru dan Lingkungan Kerja Positif dilakukan uji reliabilitas instrumen. Untuk melakukan uji reabilitas menggunakan aplikasi SPSS 2.6. Ketika nilai *Cronbach alpha* suatu instrumen lebih tinggi dari 0,6, maka instrumen tersebut dianggap reliabel.

1) Loyalitas Guru

Uji realibilitas loyalitas guru dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Loyalitas Guru

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .956 | 23 |

Dari hasil uji reabilitas dalam bentuk tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai hitung variabel loyalitas guru sebesar 0,956. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronboch Alpha* > 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Guru dinyatakan sudah Reliabel.

2) Lingkungan Kerja Yang Positif

Uji realibilitas guru dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji perhitungan Realibilitas Lingkungan Kerja Yang Positif

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .918 | 20 |

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, nilai hitung variabel Lingkungan Kerja Positif adalah 0.918. Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka variabel Lingkungan Kerja Positif dianggap reliabel.

2. Uji Prasyarat Analisis Data

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan dua metode untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu analisis grafis dan analisis statistik. Kali ini, uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|--------------------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 26 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 8.36287275 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .113 |
| | Positive | .110 |
| | Negative | -.113 |
| Test Statistic | | .113 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Diketahui bahwa Variabel X dan Y memiliki nilai signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200 berdasarkan hasil uji kenormalan data di atas dengan

Kolmogorov-Smirnov di atas. Dengan demikian, data yang diuji dapat dikatakan berdistribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Varians sampel yang homogen merupakan prasyarat untuk analisis regresi dan korelasi. Total skor variabel pengikat dan semua skor variabel independen dengan varians homogen yang sama dikenal sebagai homogenitas varians sampel. Untuk memastikan apakah data terdistribusi normal atau memiliki varians yang sama, uji homogenitas digunakan. Perangkat lunak SPSS 26 digunakan untuk melakukan uji homogenitas. Varians populasi ditentukan sama jika probabilitas atau Sig > 0,05.

Tabel 4. Uji homogenitas variabel loyalitas guru dengan lingkungan kerja yang positif

| Test of Homogeneity of Variances | | | | | |
|---|--------------------------------------|------------------|-----|--------|------|
| | | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| Skor hasil | Based on Mean | .019 | 1 | 50 | .891 |
| | Based on Median | .045 | 1 | 50 | .834 |
| | Based on Median and with adjusted df | .045 | 1 | 49.918 | .834 |
| | Based on trimmed mean | .038 | 1 | 50 | .846 |

Dari tabel diatas, terlihat bahwa probabilitas atau Sig > 0.05 yaitu 0,891 > 0.05 maka dinyatakan homogen.

3. Hasil Uji Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan. Hubungan antara loyalitas guru dengan lingkungan kerja yang positif di SMP IT Swasta Bina Insan Batang Kuis adalah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Teknik korelasi *product moment* (r) adalah metode analisis data yang digunakan. Hipotesis nol, yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang berarti antara loyalitas guru (X) dengan lingkungan kerja yang positif (Y), adalah hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan bantuan menggunakan SPSS 26 diperoleh hasil koefisien korelasi sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil analisis korelasi loyalitas guru dengan lingkungan kerja yang positif

| Correlations | | | |
|-------------------------------|---------------------|----------------|-------------------------------|
| | | Loyalitas Guru | Lingkungan Kerja yang positif |
| Loyalitas Guru | Pearson Correlation | 1 | .558** |
| | Sig. (2-tailed) | | .003 |
| | N | 26 | 26 |
| Lingkungan Kerja yang positif | Pearson Correlation | .558** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | |

| | | |
|---|----|----|
| N | 26 | 26 |
|---|----|----|

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

Koefisien loyalitas (r) sebesar 26 adalah 0,558, berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas. Berdasarkan data tersebut, lingkungan kerja yang positif di SMP IT Bina Insan Batang Kuis berkorelasi positif dengan loyalitas guru. Nilai tersebut menunjukkan klasifikasi korelasi sedang dengan interval 0,40 sampai dengan 0,60 jika diinterpretasikan menggunakan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi.

Selain itu, untuk mengetahui signifikansi hubungan dapat digunakan uji t, seperti yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Tingkat signifikan korelasi loyalitas guru dengan lingkungan kerja yang positif

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
|------------|-----------------------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|-------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| Skor hasil | Equal variances assumed | .019 | .891 | 1.157 | 50 | .253 | 3.154 | 2.725 | -2.319 | 8.627 |
| | Equal variances not assumed | | | 1.157 | 49.862 | .253 | 3.154 | 2.725 | -2.320 | 8.628 |

Berdasarkan *output* di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Independent Sample T-test* pada bagian *Equal Variables* adalah "nilai Sig. (2-tailed) yang diketahui adalah 0,253 > 0,05," yang menjadi dasar kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dan loyalitas guru berkorelasi secara signifikan.

Pembahasan

Ada dua angket yang telah diberikan kepada responden yaitu angket variabel loyalitas dan juga angket lingkungan kerja yang positif. jumlah butir soal untuk angket loyalitas berjumlah 20 butir soal sedangkan jumlah angket lingkungan kerja yang positif berjumlah 20 butir soal.

Hubungan loyalitas guru dengan lingkungan kerja yang positif di SMP Swasta IT Bina Insan dalam penelitian ini terdapat 1 rumusan masalah yaitu: apakah terdapat hubungan signifikan antara loyalitas guru dengan lingkungan kerja yang positif di SMP Swata IT Bina Insan?.

Semua hasil pertanyaan masuk dalam kategori valid dan reliabel berdasarkan hasil uji statistik. Setelah uji normalitas sampel, yang menyimpulkan bahwa sampel terdistribusi normal, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil uji linearitas, lingkungan kerja yang positif dan loyalitas guru berhubungan secara linear. Uji hipotesis dapat dilakukan setelah setiap pengujian memenuhi persyaratan.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 26, apakah terdapat korelasi yang signifikan antara loyalitas guru dengan lingkungan kerja yang positif di SMP Swasta IT Bina Insan. Dengan tingkat signifikansi $0,253 > 0,05$, diperoleh koefisien sebesar 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif di SMP Swasta IT Bina Insan

Batang Kuis berkorelasi secara signifikan dengan loyalitas guru. Jika diinterpretasikan nilai korelasi tersebut berada pada rentang sedang, yang menunjukkan bahwa loyalitas guru dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya.

Hasil ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam bukunya (Arianto, 2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekelilingnya dan berpotensi mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut teori (Kartono, 1994), lingkungan kerja psikologis mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kondisi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja psikologis yang buruk dapat mengakibatkan ketegangan emosi, kelelahan, dan menurunnya motivasi. Sebaliknya, lingkungan kerja psikologis yang positif dapat menumbuhkan rasa loyalitas dan semangat kerja yang tinggi pada diri guru, sehingga guru tidak mudah mengalami kelelahan emosi dan fisik.

Selain secara teori bahwa loyalitas guru juga berhubungan dengan lingkungan kerja yang positif hal ini juga sejalan dengan penelitian (Budiyarti, Ilham, & Haryadi, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru" bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru sebesar 20,70%; dan beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan juga berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru yang mana ini juga ditunjukkan oleh koefisiensi korelasi ganda sebesar 0,635, dimana beban kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan loyalitas sebesar 40,40%. Selain itu juga sejalan dengan penelitian dari (Amilia et al, 2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa fasilitas sekolah memiliki peran penting untuk peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran sehingga sehubungan dengan kualitas pendidikan.

Hubungan antara variabel Loyalitas guru (Y) dan Variabel Lingkungan kerja yang positif (X) ada hubungan linearitas dan secara parsial ada pengaruh. Untuk lingkungan kerja menagapa berpengaruh bisa dikonformasikan dengan program kepala sekolah yang dilaksanakan melalui pengadaan sarana dan prasarana sekolah.

Sejalan juga dengan hasil penelitian milik (Sakti, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja dan variabel keterikatan loyalitas kerja memiliki pengaruh secara parsial, berdasarkan hasil uji t dan analisisnya. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas guru dan staf terhadap pekerjaannya di SMP Muhammadiyah 3 Ampel dipengaruhi oleh pendapat mereka terhadap tempat kerja. Sumbangan relatif sebesar 30,56% dan sumbangan efektif sebesar 19,7% diberikan oleh faktor lingkungan. Lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas guru/karyawan, meskipun sumbangannya tidak sebesar faktor gaji.

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan beberapa teori kontemporer yang menegaskan pentingnya lingkungan kerja sebagai penentu loyalitas guru. (Ramadhani, 2025) melalui kerangka Teori Evaluatif Kognitif menjelaskan bahwa persepsi guru terhadap lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong terbentuknya komitmen afektif, yakni keterikatan emosional pada institusi yang pada gilirannya meningkatkan kecenderungan guru untuk bertahan dan berkontribusi dalam jangka panjang. Selanjutnya, (Meifalanfa & Pradana, 2025) dalam Model Keseimbangan Hubungan Sosial menekankan bahwa kualitas interaksi antarindividu di tempat kerja, baik antar guru, kepala sekolah, maupun siswa, memainkan peran kunci dalam menumbuhkan rasa memiliki dan kenyamanan psikologis yang memperkuat loyalitas. Sejalan dengan itu, (Agustin et al. 2025) mengadaptasi prinsip-prinsip Teori Y McGregor yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan ruang otonomi, partisipasi, dan pengembangan diri bagi guru akan meningkatkan loyalitas karena mereka merasa diberdayakan dan dihargai sebagai individu.

(Wardana, 2025) juga menyoroti bahwa loyalitas tidak hanya dibentuk oleh insentif materiil, tetapi lebih dalam lagi, muncul dari hubungan antar rekan kerja yang harmonis serta komunikasi yang sehat dan terbuka. Hal ini sejalan dengan pandangan (Wijaya, 2025) yang menekankan pentingnya sinergi antara aspek fisik seperti ketersediaan fasilitas kerja dan aspek sosial dalam menciptakan lingkungan kerja yang

optimal untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja guru. Sementara itu, (Harini & Yuningsih, 2025) menekankan dimensi perseptual guru terhadap keamanan, kenyamanan, dan keterbukaan dalam lingkungan kerja fisik yang secara signifikan berkontribusi terhadap kepuasan dan loyalitas kerja. Lebih jauh lagi, (Adam, 2025) menegaskan bahwa aspek non-fisik dari lingkungan kerja seperti keadilan dalam manajemen, kesempatan untuk komunikasi terbuka, dan hubungan kerja yang penuh empati sangat berpengaruh terhadap loyalitas emosional guru terhadap institusi. Dukungan atas pentingnya nilai-nilai budaya organisasi turut diperkuat oleh (Egar & Sutomo, 2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan nilai-nilai kerja bersama mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas, terutama dalam membentuk suasana kerja yang inklusif dan penuh kepercayaan. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa lingkungan kerja yang dikelola secara komprehensif, baik dari sisi fisik maupun relasional, menjadi fondasi strategis dalam membangun loyalitas guru yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa loyalitas guru dan lingkungan kerja yang positif di SMP Swasta IT Bina Insan Batang Kuis memiliki korelasi yang signifikan, dengan koefisien 0,558 dan tingkat signifikansi 0,003. Hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif lingkungan kerja yang diciptakan di sekolah, semakin loyal guru terhadap lembaganya. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan antara guru dan staf, dan dukungan sekolah terhadap pengembangan profesional guru juga memiliki pengaruh. Namun, meskipun penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan, ada kemungkinan bahwa faktor lain, seperti aturan sekolah, beban kerja guru, dan kesejahteraan guru, memengaruhi loyalitas guru. Untuk meningkatkan kesetiaan guru, pendidikan harus terus memperbaiki lingkungan kerja mereka untuk menjadikannya lebih ramah dan menyenangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin Siahaan, Syukri, M., Nazri, E., & Azmar, A. (2022). Peningkatan Kualitas Pendidikan Sekolah Unggulan dan Perguruan Tinggi. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 175–193. doi: 10.62775/edukasia.v3i2.78
- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2006a). , *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006b). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2021). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Asari. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Di Smk N 1 Muara Bungo Program.
- Astuti, P. (2019). Hubungan Pengembangan Diri Dengan Loyalitas Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(2), 29–34. doi: 10.21009/pip.332.4
- Aziza, E. (2023). *Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan provinsi kepulauan riau*. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG.
- Balaji, M. S. (2015). Investing in customer loyalty: the moderating role of relational characteristics. *Service Business*, 9(1), 17–40. doi: 10.1007/s11628-013-0213-y
- Bellini, D., Fornara, F., & Bonaiuto, M. (2015). Positive environment in the workplace: the case of the mediating role of work engagement between restorativeness and job satisfaction / El entorno positivo en el ámbito laboral: el papel mediador del compromiso laboral entre la restauración y la satisfacc. *PsyEcology: Bilingual Journal of Environmental Psychology*, 6(2), 252-286. doi: <https://doi.org/10.1080/21711976.2015.1026078>

- Briner, R. B. (2000). Relationships between Work Environments, Psychological Environments and Psychological Well-being. *Occupational Medicine*, 50(5), 299–303. doi: <https://doi.org/10.1093/occmed/50.5.299>
- 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.
- Chakraborty, T., & Ganguly, M. (2019). Crafting Engaged Employees Through Positive Work Environment. *Management Techniques for Employee Engagement in Contemporary Organizations*, (January), 180–198. doi: 10.4018/978-1-5225-7799-7.ch011
- Damayanti, E., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 1(4), 33–49. doi: 10.34208/ejmtsm.v2i4.1773
- Egar, N., & Sutomo, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK. *Andragogi: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(1), 15–28. <https://www.pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/adrg/article/download/1857/552>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Estritasari, A., Sihite, M., & Salim, F. (2021). Effect Of Work Environment, Servant Leadership, And Job Satisfaction On Employee Performance(Study At The Center For Education Financing Services, Ministry Of Education, Culture, Research, And Technology). *Effect Of Work Environment, Servant Leadership*, 8(2), 148–160. Retrieved from <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent>
- Fitriana, D. N. I. (2013). Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Muntilan. *Journal Student UNY*, 5, 1–13.
- Gunawan, Y. M., & Tarto. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang). *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 1, 447–452.
- Harini, S., & Yuningsih, E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(1), 66–78. <https://blantika.publikasiku.id/index.php/bl/article/download/311/476>
- Hasbullah, Amilia . 2011. A framework study of school facilities performance in public primary school of Batubara district in Indonesia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 15 : 3708–3712.
- Hajar, S., & Putra, E. D. (2021). Jurnal basicedu. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>
- Hamilton, W. L., Zhang, J., Danescu-Niculescu-Mizil, C., Jurafsky, D., & Leskovec, J. (2017). Loyalty in online communities. *Proceedings of the 11th International Conference on Web and Social Media, ICWSM 2017*, (Icwsml), 540–543. doi: 10.1609/icwsml.v11i1.14972
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan, M. I., Nurlaela, R., & Rahmawati, I. (2022). Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Guru Di SMA Swasta Se-Kecamatan Cibungbulang. *Journal Educational Management Reviews and Research*, 1(1), 1–6. doi: 10.56406/emrr.v1i1.20
- Izzatul, T. (2022). Descriptive Study Of Teachers' Loyalty In Yaa Bunayya 1 Kindergarten, Surabaya. *Airlangga Development Journal*, 6(2), 127–134. doi: 10.20473/adj.v6i2.41056
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24. doi: 10.32534/jv.v17i1.2520
- Koko. 2015. Pengertian Loyalitas dan Serba Serbi Pengertian Loyalitas Karyawan. Makalah. Seminar Entrepreneurship Education Without Boundaries. Universitas

Ciputra.

- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TSA DI BOGOR. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(02), 149–158. doi: 10.34005/kinerja.v5i02.2726
- Lestari, C. D., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cinseer Kreasi Indonesia di Pluit Jakarta Utara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(4), 891–896. doi: 10.24912/jmk.v5i4.26934
- Lewicka, D., Aldona, A., Morrow, D., & Górká, J. (2018). The effect of job characteristics on employee loyalty: the mediation role of vertical trust and perceived supervisory support. *Molecular Microbiology*, 168–185. doi: <https://doi.org/10.21272/MMI.2018.2-14>.
- Lubis, L., & Widjiantoro, S. T. (2021). Efek Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap loyalitas Guru Pada Sekolah Widya Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 60–71.
- Mathis L., R.-H., & Jackson, J. (2016). *Human Resource Management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Meifalanfa, S., & Pradana, F. (2025). Perbedaan Kinerja Guru PNS dan Non-PNS: Fakta atau Stereotip? *Jurnal Ragam Evaluasi dan Pendidikan*, 12(1), 42–54. <https://teewanjournal.com/index.php/juragan/article/download/1298/619>
- Nasution, N. L. (2019). Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 1–13. doi: 10.36987/ecobi.v6i2.1
- Nazhifah, N. (2021). Pengaruh Lngkungan Kerja Terhadap Guru Di Yayasan Darul Inayah Kabupaten Bandung Barat (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA). UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA. Retrieved from [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/63755%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/63755/1/11170182000048_Naurah Nazhifah - NAURAH NAZHIFAH MHS 2017.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/63755%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/63755/1/11170182000048_Naurah%20Nazhifah%20-%20NAURAH%20NAZHIFAH%20MHS%202017.pdf)
- Nurdini, A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT. *Psikologi*.
- Patterson, P. G. (2007). Demographic correlates of loyalty in a service context. *Journal of Services Marketing*, 21(2), 112–121. doi: <https://doi.org/10.1108/08876040710737877>
- Poerwopoespito, F. Z. Utomo, T. (2000). *Mengatasi krisis manusia di perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Radhika, M., & Begum, S. F. (2024). A Study on Playful Work Design and Performance of Employees. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 12(6), 1765–1774. doi: 10.22214/ijraset.2024.63414
- 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. doi: 10.36312/ej.v4i1.1216
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance), Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215–1224.
- Ramadhani, N. N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kepulauan Meranti. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <http://repository.uin-suska.ac.id/88446/1/SKRIPSI%20NAZLIA%20NISFA%20RAMADHANI%20-%20NazliaNisfa%20Ramadhani.pdf>
- Rivai, V., & Segala., E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*

- Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi* (V). Jakarta: Pearson Education Asia.
- Robbins S.P dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, SP, & Judge, T. (2013). *Perilaku Organisasi*. (15th ed.). Boston: Pearson.
- Robbins, Stephen, Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sadtyadi, H., & Kartowagiran, B. (2014). Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar Berbasis Tugas Pokok Dan Fungsi. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 18(2), 290–304. doi: 10.21831/pep.v18i2.2867
- Sakti, S. (2019). *Analisis Loyalitas Pendidik Di SMP Muhammadiyah 3 Ampel* (Universitas Muhammadiyah Surakarta Oleh). Universitas Muhammadiyah Surakarta Oleh. Retrieved from http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/80103%0Ahttp://eprints.ums.ac.id/80103/11/1.NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Schultz, D. (2015). *Psychology & Work Today* (9th ed.). New Jarsey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- siregar, rini, waahyuni, dkk. (2022). Konsep Manajemen Mutu Pendidikan. In Syafaruddin & Makmur Syukri (Ed.), *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam* (Vol. 4). Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya. doi: 10.52166/tabyin.v4i01.169
- Soegandhi, V., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap OCB Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 1–12.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). In *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Sugiyono, P. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung. Bandung: Alfabeta.
- Sumardhan, D. (2014). *Anlisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT Sinar Sosro Medan)*. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sunardi, S., & Sihab, H. I. (2023). Kepala sekolah sebagai Power Peningkatan Loyalitas Guru di SMP Negeri 1 Mojoagung Jombang. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 279–294. doi: 10.54437/alidaroh.v7i2.933
- Suwardi, Firmansiana, M. E., & Nida, F. (2015). Loyalitas terhadap kinerja guru SD. *Al-Azhar Indonsesia Seri Humaniora*, (1), 96–108.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 43(4), 649–660. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Wardana, I. G. P. N. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SD se-Kelurahan Denpasar

- Timur. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
[http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/8045/1/6602.FE MAN%20\(2102612010523\)-17-64.pdf](http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/8045/1/6602.FE%20MAN%20(2102612010523)-17-64.pdf)
- Widhiastuti, H. (2012). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: Semarang University Press.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi* (S. Nasrul, Ed.). Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Wijayanto, B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Villa Xyz Jimbaran. *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, Dan Sosial Humaniora (SINTESA)*, 1(November), 21–28. doi: 10.36002/snts.v0i0.469
- Wijaya, P. M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Universitas Tridinanti Palembang. http://repository.univ-tridinanti.ac.id/9458/1/Bab%201_.pdf