

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi pemerintah maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya seperti yang dijelaskan Risky, et al dalam (Nurul Fika, 2024). Melalui perencanaan sumber daya manusia, organisasi atau lembaga dapat mempersiapkan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi kinerja yang optimal. Kedudukan dari sumber daya manusia lebih istimewa dibandingkan sumber daya lainnya karena mereka merupakan elemen utama atau inti dalam suatu organisasi. Apapun visi-misi atau tujuan sebuah organisasi, pelaksanaannya selalu ditangani dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, peran manusia sangat berpengaruh sebagai agen perubahan di dalam instansi atau organisasi.

Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan forBZmal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pendidik atau guru dalam pengertian terbatas adalah individu yang berada didepan kelas. Secara lebih luas, guru adalah orang yang bertanggung jawab mendidik peserta didik untuk

mengembangkan kepribadian mereka, baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Dalam konteks pendidikan modern, pendidik didefinisikan sebagai orang yang memberikan pembelajaran kepada anak didik dengan menguasai satu bidang ilmu sekolah. Dengan demikian, istilah “pendidik” mencakup semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Peran sumber daya manusia di bidang pendidikan, terutama profesi guru, sangat penting untuk menjaga faktor yang mendukung peningkatan kualitas profesi tersebut. Salah satu instansi pendidikan yang relevan adalah SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Jumlah guru yang banyak di SMK TKM Teknik Kebumen membentuk berbagai hubungan di lingkungan sekolah. Latar belakang para guru tersebut mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan bertindak. Kesuksesan dalam dunia pendidikan sangat ditentukan oleh peran guru sebagai tenaga pendidik. Guru yang merasakan kepuasan kerja dan memiliki moral tinggi biasanya menunjukkan kesetiaan terhadap tugas mereka. Guru di sekolah ini adalah guru tetap yang bersertifikat, guru tetap merupakan guru yang ditunjuk oleh pejabat yang bertanggung jawab atas pembinaan kepegawaian atau kepala penyelenggara pendidikan swasta melalui kontrak kerja, serta telah menjalankan tugas selama jangka waktu 2 tahun secara berturut-turut. Guru tetap ini tercatat pada satuan administrasi di satuan pendidikan yang telah tersertifikasi, ini menandakan bahwa guru di SMK TKM Teknik Kebumen sudah berkompeten dalam tugas mengajar, dan tidak hanya membuat pengajaran lebih baik, tapi juga mendorong cara baru dalam mengajar yang sesuai dengan perkembangan siswa. Berikut ini merupakan

data guru SMK TKM Teknik Kebumen yang telah diangkat menjadi guru tetap dan telah terferifikasi.

Tabel 1. 1 Jumlah Guru Tetap tahun 2025/2026

Keterangan	Jumlah
Guru Laki-laki	46 orang
Guru Perempuan	23 orang
Total	69 orang

Sumber: Data SMK TKM Teknik Kebumen, 2026

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki peran penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi dinamika di pasar global. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Vokasi, SMK diharapkan menjadi pilar utama untuk pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berorientasi pada kebutuhan sektor industri. Namun, di tengah transformasi digital dan revolusi Industri 4.0, pendidikan vokasi masih menghadapi tantangan seperti kesenjangan kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja, keterbatasan infrastruktur teknologi, dan rendahnya kualitas lulusan dalam beradaptasi dengan perkembangan berbasis AI dan otomatisasi (Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, 2023). Salah satu pusat pendidikan kejuruan di Kabupaten Kebumen yaitu SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen, lahir dari semangat Pendidikan Tamansiswa yang berokus pada pengembangan karakter holistik. Sekolah ini secara struktural menawarkan lima program keahlian utama yang selaras dengan kebutuhan industri lokal dan nasional, yaitu Desain Informasi Bangunan (DPIB), Teknik Unstalisasi Tenaga Listrik (TITL), Teknik Kendaraan Ringan Otomotif

(TKRO), Multimedia (MM), dan Teknik Pengelasan (TP). Program-program ini dirancang untuk menghasilkan lulusan yang trampil dan siap kerja dengan fasilitas Ruang Praktik Siswa (RPS) yang baru diresmikan pada tahun 2025. Sekolah ini telah terakreditasi A dengan Nomor SK Akreditasi 1347/BAN-SM/SK/2021 pada tanggal 8 Desember 2021. Akreditasi A ini mencerminkan pengakuan resmi dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-SM) atas kualitas pendidikan, fasilitas, dan prestasi sekolah yang unggul, sehingga menjadikan SMK TKM Teknik Kebumen sebagai pilihan utama bagi siswa yang ingin berkarir di bidang kejuruan. Dengan komitmennya terhadap inovasi dan kolaborasi dengan dunia usaha, sekolah ini terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi, memastikan lulusannya mampu bersaing di pasar kerja global.

Keberlangsungan suatu organisasi lembaga atau yayasan akan dikatakan berhasil apabila SDM tersebut mencapai kriteria yang sesuai. Oleh karena itu, loyalitas guru berperan penting dalam menjalankan visi dan misi pendidikan sekolah secara efektif. Menurut Adiantara et al., (2025) loyalitas karyawan adalah komitmen emosional dan perilaku yang ditunjukkan melalui kesetiaan terhadap organisasi, kesediaan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, serta partisipasi aktif dalam mendukung tujuan organisasi. Loyalitas mengacu pada kesiapan guru untuk mempertahankan hubungan dengan organisasi, dengan memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, serta melibatkan rasa cinta dan tanggung jawab untuk berupaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada organisasi khususnya sekolah. Guru yang

memiliki loyalitas dalam bekerja dapat terlihat dari sikap yang ditunjukkan terhadap institusi sekolah berupa sikap senang sebagai guru, bangga terhadap sekolah, peduli terhadap sekolah, dan bertanggung jawab dalam tugas mengajar, mampu melibatkan diri sepenuhnya kepada aktivitas-aktivitas sekolah, siap dan bersedia mempertahankan nama baik sekolah (Rahman et al., 2023). Pentingnya loyalitas guru bagi SMK TKM Teknik Kebumen terletak pada guru yang loyal akan mengabdikan dengan sepenuh hati tidak terpengaruh meski adanya godaan di tempat lain yang lebih menguntungkan, dampaknya guru akan mengajar dari hati, sehingga dalam proses pembelajaran siswa akan lebih termotivasi dan antusias. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SMK TKM Teknik Kebumen tentang loyalitas, diketahui bahwa para guru SMK TKM Teknik Kebumen taat pada peraturan sekolah, memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan sesama guru yang mengakibatkan terjalinnya hubungan antar individu yang mengakibatkan interaksi positif, guru yang antusias dalam mengajar siswa menjadi hal yang sangat penting dalam keberlangsungan proses mengajar, karena loyalitas tidak hanya mencerminkan komitmen individu pada guru terhadap organisasi, tetapi juga berperan dalam menjaga stabilitas dan keharmonisan hubungan kerja. Para guru senang saat mengajar siswa, karena bagi sebagian guru, bertemu dengan para siswa terasa menyenangkan dan membangkitkan semangat yang berbeda. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas sangat berperan penting di lingkungan kerja, khususnya

dalam bidang pendidikan. Karena tanpa adanya loyalitas guru yang kuat, berbagai kebijakan dan upaya peningkatan mutu pendidikan berpotensi tidak akan berjalan secara optimal.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi Loyalitas ialah Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Widayati et al., (2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama terhadap kinerja tenaga pendidik SMP se-Kecamatan Sekayu. Robbins dalam (Nomleni, 2020) menggambarkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai bentuk perasaan positif dari suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian karakteristiknya, sementara orang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kemudian menurut Afandi, (2018) dalam (Perdinan et al, 2025) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja mencakup seperangkat perasaan pegawai mengenai apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Hal ini berfungsi sebagai salah satu ukuran untuk mengevaluasi sejauh mana organisasi memberikan umpan balik kepada pegawai yang telah melaksanakan tugas sesuai dengan visi misi organisasi. Setiap orang berharap mendapatkan kepuasan kerja dari lingkungan kerjanya. Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat subjektif karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang selaras dengan keinginan pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang

dirasakan. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui fenomena kepuasan kerja pada guru SMK TKM Teknik Kebumen dipengaruhi oleh berbagai kondisi internal maupun eksternal. Kepuasan kerja guru SMK TKM Teknik Kebumen tidak terlepas dari beban administrasi yang harus ditanggung, di mana jumlah kompleksitas tugas administrasi di luar kegiatan mengajar sering menjadi persepsi sendiri bagi guru, terutama ketika beban tersebut dirasakan berlebihan sehingga dapat berpotensi mengurangi fokus dalam proses pembelajaran. Dalam hal ini tingkat kenyamanan guru menjadi aspek penting yang tercermin dari sejauh mana guru di sekolah ini merasa nyaman secara fisik maupun psikologis dalam menjalankan tugas mengajarnya. Kondisi tersebut diperkuat oleh lingkungan kerja yang baik akan semakin optimal apabila diikuti dengan relasi atau hubungan antara sesama rekan guru dan hubungan dengan kepala sekolah, yang di mana terjalin kerja sama, komunikasi yang efektif serta dengan dukungan dari kepala sekolah khususnya dalam meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme guru dalam menjalankan perannya. Dalam hal ini, adanya penghargaan yang diterima oleh guru, karena tingkat apresiasi baik dalam bentuk penghargaan, pengakuan, maupun imbalan atas kinerja dan kontribusi guru kepada sekolah menjadi faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja guru sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja pada guru SMK TKM Teknik Kebumen. Selain itu, kebahagiaan guru dalam menjalankan profesinya juga menjadi bagian penting dari kepuasan kerja pada guru SMK TKM Teknik Kebumen, di mana perasaan senang terhadap pekerjaannya sebagai pendidik mendorong

guru untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Dengan demikian, kepuasan kerja pada guru tidak dipandang secara parsial melainkan sebagai hasil interaksi antarindikator yang saling berhubungan dan secara bersama-sama menentukan kualitas kinerja serta loyalitas guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru di lingkungan sekolah.

Faktor kedua yang mempengaruhi Loyalitas adalah *Perceived Organizational Support* (Dukungan Organisasi). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Fauzi et al., (2022) yang berhasil membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Multiguna Internasional Persada Kantor Regional Timur di Surabaya, dalam hal ini apabila dukungan organisasi menjadi lebih baik terhadap organisasi maka akan berpengaruh dan meningkatkan loyalitas karyawan. Guru yang memiliki persepsi yang baik terhadap organisasinya atau instansi tempat dia bekerja, maka akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas. Menurut Rhoades dalam (Krisdianti Adinda Puspitasari, 2019) *perceived organizational support* adalah suatu persepsi karyawan pada organisasi dalam memberikan sebuah dukungan dan rasa peduli pada kesejahteraan karyawannya. *Perceived organizational support* merupakan salah satu elemen yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui sikap peduli terhadap kesejahteraan pegawai serta penghargaan atas setiap kontribusi mereka, pegawai akan membangun kepercayaan terhadap organisasi tempat mereka

bekerja. Pegawai akan mengevaluasi sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka, serta menilai apresiasi, interaksi sosial yang mencakup hubungan antarindividu, kelompok, dan antarkelompok, *perceived organizational support* meningkatkan orientasi positif karyawan terhadap organisasi melalui pertukaran sosial dengan menimbulkan peningkatan rasa kewajiban, kepercayaan, dan harapan bahwa upaya atas nama organisasi akan membuahkan hasil. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi diharapkan mampu memberikan dukungan kepada pegawainya guna meningkatkan kinerja dan mencapai sasaran organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah guru mengenai dukungan dari pihak sekolah, mereka mengatakan bahwa sekolah selalu menyampaikan informasi dan mendukung kegiatan pelatihan untuk pengembangan kompetensi guru, serta memfasilitasi guru yang mengikuti pelatihan di luar sekolah. Selain itu, sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan dedikasi tinggi. Sekolah juga peduli dengan kesejahteraan hidup guru, dengan jam kerja yang masih normal dan sesuai aturan yang berlaku. Organisasi juga sangat menghargai kontribusi guru dengan *reward*, seperti bonus diluar gaji mereka diperoleh jika siswa yang dibimbing memenangkan lomba, dan adanya penghargaan untuk guru yang berdedikasi tinggi dan berprestasi. Peran atasan juga sangat mendukung para guru dengan memperhatikan dan mendengarkan keluhan kesah para guru jika fasilitas dalam mengajar masih dinilai kurang atau tidak memadai, sehingga para guru di SMK TKM Teknik Kebumen merasa sangat dihargai atas pendapat mereka. Peningkatan *perceiveved*

organizational support tentu akan mendorong para pegawai untuk merasa memiliki kewajiban penting guna selalu berkontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan serta tujuan organisasi. Hal ini karena adanya dukungan organisasi yang baik, kepuasan kerja, dan komitmen serta kesetiaan semakin tinggi pada instansi tersebut.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi Loyalitas adalah *Work Life Balance* (Keseimbangan) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2018) dalam Ni Putu Widiastuti (2023) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara *Work Life Balance* dengan loyalitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Work Life Balance*, maka semakin tinggi tingkat penyelesaian dan kemudahan tugas kerja. Namun, tetap diperlukan pengawasan lebih lanjut terhadap hal dalam loyalitas dalam bekerja. Menurut McDonald, et al (2005) dalam Pranindhita & Wibowo (2020) *Work Life Balance* yaitu suatu individu dapat seimbang dalam menjalankan perannya baik dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan. Setiap karyawan pasti menginginkan agar keduanya berjalan dengan baik keseimbangan antar keduanya sangat dibutuhkan karyawan, agar karyawan dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan pribadinya. *Work life balance* merupakan aspek krusial bagi setiap pegawai, sehingga mereka dapat menikmati kualitas hidup yang harmonis dalam hubungan keluarga serta dalam lingkungan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja menjadi fokus penting bagi organisasi dan pekerja profesional karena hal ini penting bagi kesejahteraan guru, dan juga

tempat kerja. *Work life balance* menjadi fokus penting dan perlu diterapkan diberbagai aspek kehidupan kerja, dengan membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan positif, maka organisasi dapat lebih maksimal dalam mencapai tujuannya. Keseimbangan kehidupan kerja hadir untuk menjembatani antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja mencakup berbagai aspek, seperti tugas profesional, tanggung jawab dalam keluarga, dan partisipasi dalam kegiatan sosial. Konsep ini mengacu pada usaha seseorang untuk mengatur waktu dan energi antara pekerjaan serta keperluan pribadi. Keseimbangan tersebut dapat dicapai jika keseimbangan yang tepat waktu, emosi, dan sikap dalam menangani tuntutan pekerjaan serta kegiatan di luar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, interaksi sosial, hobi, dan upaya pengembangan diri. Konsep dari *work life balance* menyoroti pentingnya menciptakan harmoni antara kedua aspek agar keduanya dapat berjalan dengan lancar tanpa saling mengganggu.

Tujuan adanya *work life balance* terhadap pegawai, yaitu meningkatkan kepuasan kerja, dengan rasa puas yang muncul akibatnya pegawai dapat membagi waktu dan tenaganya untuk keluarga dan pekerjaannya. Selain itu, mengurangi tingkat stres kerja, dengan adanya keseimbangan pegawai dapat mengelola stres dengan lebih baik. Mereka memiliki waktu untuk beristirahat dan bersantai, membantu mengurangi tekanan yang sering dihadapi di tempat kerja. Meskipun pandangan dan evaluasi mengenai *work life balance* berbeda-beda di antara individu, pada dasarnya, jika seseorang meraih

kepuasan dan keseimbangan antara alokasi waktu serta keterlibatan emosional di kedua bidang tersebut, maka individu itu dapat dinyatakan memiliki *work life balance*. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, fenomena *work life balance* pada guru SMK TKM Teknik Kebumen dapat dinilai melalui keseimbangan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti jam kerja yang sesuai. Jam kerja guru dimulai pukul 07.00 pagi hingga pukul 16.00 sore dengan lima hari waktu bekerja dari senin sampai dengan jumat, sehingga sabtu dan minggu bisa dimanfaatkan waktu untuk keluarga ataupun beristirahat. Hal ini juga dapat menurunkan stres guru terhadap pekerjaan mereka, rasa nyaman dalam partisipasi pekerjaan, serta adanya kepuasan yang diperoleh dalam menjalankan perannya sebagai seorang guru. Adanya keseimbangan komitmen dan aktif dalam peran, guru memposisikan bukan hanya sebagai seorang pengajar tetapi juga sebagai orang tua yang terlibat penuh dalam aktivitas anak-anaknya, dalam hal ini guru dapat membagi waktu mereka sehingga tidak merasa terbebani oleh salah satu peran. Guru yang puas dengan pekerjaannya memiliki waktu yang berkualitas bersama keluarga atau teman, dengan hal ini tidak ada celah untuk menimbulkan stres atau ketidakpuasan. Kondisi tersebut membuat keseimbangan mental berperan, agar guru dapat mencapai keseimbangan baik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dalam organisasi, sehingga mereka merasa nyaman bekerja di sana, mengurangi stres, serta meningkatkan kesetiaan guru pada sekolah.

Dalam upaya memahami dinamika loyalitas pegawai dan kepuasan kerja dalam organisasi, beberapa penelitian telah mengkaji variabel seperti dukungan organisasi dan *work life balance*. Penelitian yang dilakukan oleh Arnice Malanuwa, et al (2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Pohuwato. Hal ini dapat terjadi karena dukungan organisasi yang dilakukan belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan Susetia et al (2025) menunjukkan *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indo Java Rubber Planting Co, di Kec. Cipari. Meskipun *work life balance* tidak berpengaruh langsung terhadap loyalitas, namun melalui peningkatan kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja tetap memberikan kontribusi tidak langsung terhadap loyalitas karyawan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan dalam hubungan antara *work life balance* dan loyalitas karyawan, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mendorong peningkatan loyalitas terhadap sekolah. Guru yang menunjukkan perilaku loyal pada sekolah berperan penting untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dan mencapai kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Timur. Faktor lainnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2024)

menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru Kab. Bener Meriah, Aceh. Selain itu, ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru SMK X Surabaya, penelitian ini dilakukan oleh Christina Loilta (2022). Penelitian terdahulu ini menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antar variabel, meskipun beberapa hasil menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dalam konteks tertentu. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian lanjutan untuk mengkonfirmasi hasil penelitian tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABALE INTERVENING.”**

1.2. Rumusan Masalah

Loyalitas guru penting bagi guru SMK TKM Teknik Kebumen karena guru yang loyal akan menunjukkan komitmen yang tinggi dengan tujuan sekolah. Dukungan organisasi mendorong loyalitas guru, karena guru yang merasa diperhatikan dan didukung oleh sekolah akan memiliki rasa nyaman dalam bekerja. Seperti penelitian yang dilakukan Fitriyana et al., (2023) dukungan organisasi yang dirasakan berdampak positif pada loyalitas pada dosen. Selain dukungan organisasi yang dirasakan guru SMK TKM Teknik Kebumen untuk meningkatkan loyalitas kerja, *work life balance* juga diperlukan untuk menciptakan kesetiaan guru. Hal ini merujuk pada

penelitian yang dilakukan oleh Sheila Salsabila, et al (2025) yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap loyalitas guru di SDN Kec. Samarinda. Kepuasan kerja pada guru SMK TKM Teknik Kebumen juga memberikan dampak positif kepada loyalitas, dengan kepuasan kerja pada guru diharapkan akan loyal pada organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis & Adhitya (2024) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
4. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Loyalitas Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
5. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
6. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Loyalitas Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?

7. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening pada Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini jelas dan terstruktur dengan baik, maka penelitian ini dibatasi pada aspek-aspek berikut:

1. Penelitian ini dibatasi respondennya pada seluruh guru tetap di SMK TKM Teknik Kebumen
2. Penelitian ini juga dibatasi pada variabel penelitian, sebagai berikut:
 - a. Loyalitas (Y2)

Menurut Hasibuan dalam Halim et al, (2023) loyalitas guru adalah kesetiaan yang digambarkan dengan sikap bersedianya guru dalam menjaga dan membela organisasi di dalam organisasi maupun luar organisasi dari segala hal yang tidak bertanggung jawab. Dalam penelitian ini loyalitas dibatasi pada 6 indikator loyalitas guru menurut Ningrum & Purnamasari (2022), yaitu:

- 1) Ketaatan pada peraturan
 - 2) Tanggung Jawab
 - 3) Kemauan untuk bekerja sama
 - 4) Rasa memiliki
 - 5) Hubungan antar individu
 - 6) Kesukaan pada pekerjaan
- b. Kepuasan Kerja (Y1)

Menurut Ni Komang Artami (2023) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Yulianto Hery Purnomo, et al (2025) yaitu:

- 1) Tingkat Kenyamanan
- 2) Kebahagiaan guru
- 3) Lingkungan kerja
- 4) Relasi dengan rekan guru dan kepala sekolah
- 5) Beban Administrasi
- 6) Penghargaan

c. *Perceived Organizational Support (X1)*

Menurut Diana (2021) *Perceived Organizational Support* merupakan pemikiran atau persepsi tentang seberapa jauh karyawan yakin bahwa kontribusi serta kesejahteraan mereka dihargai oleh perusahaan. Beragam jenis dukungan positif oleh perusahaan kepada tenaga kerja, misalnya melalui perlakuan yang adil, hak menyuarakan pendapat, upah, kenaikan jabatan, dan pemberian sarana informasi. Dalam penelitian ini POS dibatasi dengan 8 indikator menurut Rhoades Eisenberger dalam Hans Christian Tjandra, et al (2021), yaitu:

- 1) Organisasi menghargai kontribusi karyawan
- 2) Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.

- 3) Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
- 4) Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
- 5) Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
- 6) Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan
- 7) Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
- 8) Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja

d. *Work Life Balance* (X2)

Menurut Adi Robith Setiana (2023) *Work-Life Balance* merupakan keadaan seimbang karena rendahnya konflik antara kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan sehingga peran yang dijalankan dapat berjalan selaras. Menurut Mahardika (2022) *work life balance* dapat diukur dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Keseimbangan waktu
- 2) Keseimbangan mental
- 3) Keseimbangan komitmen
- 4) Keseimbangan kepuasan

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini digunakan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK taman Karya Madya Teknik Kebumen?

2. Mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
3. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
4. Mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Loyalitas Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
5. Mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
6. Mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Loyalitas Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?
7. Mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen?

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan, terutama di bidang sumber daya manusia. Selain itu, penelitian dapat berfungsi sebagai acuan bagi peneliti lainnya di masa depan, dengan tujuan untuk mengeksplorasi topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak SMK Taman Karya Madya Tekni Kebumen, penelitian ini diharapkan meningkatkan loyalitas guru terutama yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, *perceived organizational support*, dan *work life balance*.

