

**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN  
LOYALITAS KERJA PADA GURU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Oleh :

**HANI INDAH PUTRI**

**1531080046**



**PROGRAM STUDI: PSIKOLOGI ISLAM**

**PEMBIMBING I : Dr. Ali Abdul Wahid, M.Si**

**PEMBIMBING II : Ira Hidayati, S.Psi, MA.**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADENINTAN LAMPUNG  
1442H/2020M**

## ABSTRAK

### HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA PADA GURU

Oleh  
**Hani Indah Putri**  
**1531080046**

Loyalitas kerja guru merupakan keyakinan dan kesetiaan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Loyalitas yang rendah menunjukkan perilaku dengan tingginya tingkat absensi, sering tidak masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa keterangan, datang terlambat serta pulang kerja lebih awal.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas kerja pada guru. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah subjek sebanyak 60 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data penelitian tersebut di peroleh melalui analisis dengan menggunakan skala loyalitas kerja terdiri dari 28 aitem ( $\alpha = 0,904$ ) dan skala kualitas kehidupan kerja terdiri 25 aitem ( $\alpha = 0,842$ ) Dan data penelitian menggunakan bantuan komputer yaitu program SPSS *Statistical Product and Service Solution 21.0 for windows*.

Hipotesis dalam penelitian ini adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas kerja pada guru. Teknik pengumpulan data skala kualitas kehidupan kerja dan skala loyalitas kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yang dibantu dengan SPSS 21.0 *for windows*.

Hasil penelitian yang diperoleh yang menunjukkan yaitu,  $R = 0,280$  dan  $F = 11,531$  dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p \leq 0,05$ ), dengan sumbangan efektif sebesar 28% yang dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini dan 72% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yang berarti hipotesis yang diajukan diterima.

**Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Loyalitas Kerja**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hani Indah Putri

NPM : 1531080046

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Loyalitas Kerja Pada Guru” merupakan hasil karya peneliti dan bukan plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



Bandar Lampung, September 2020

Yang Menyatakan

Hani Indah Putri

1531080046





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS USHULUDDIN**

*Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721)703260*

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Loyalitas Kerja Pada Guru**

Nama Mahasiswa : **Hani Indah Putri**

NPM : **15311080046**

Jurusan : **Psikologi Islam**

Fakultas : **Ushuluddin dan Studi Agama**

**MENYETUJUI**

**Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah  
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung**

**Pembimbing I,**

**Dr. Ali Abdur Wakhid, M.Si**

**NIP.197503172003121003**

**Pembimbing II**

**Ira Hidayati, S.Psi, MA**

**NIP.198711212019032012**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan dan Prodi**

**Abdul Oohar, M.Si**

**NIP.197103122005011005**





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN

Jl. Letkol H. Endro Suraimin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721)703260

PENGESAHAN:

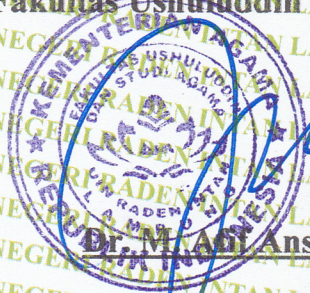
Skripsi dengan judul : **HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA PADA GURU.** Disusun oleh : **HANI INDAH PUTRI,**  
NPM : **1531080046** Prodi **PSIKOLOGI ISLAM,** Fakultas : **USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA,** telah di munaqosyahkan pada hari/tanggal :

TIM DEWAN PENGUJI:

- Ketua : Abdul Qohar, M.Si (.....)
- Sekretaris : Annisa Fitriani, S.Psi, MA (.....)
- Penguji Utama : Dra. A. Retno Riani, M.Si (.....)
- Penguji I : Dr. Ali Abdul Wahid, M.Si (.....)
- Penguji II : Ira Hidayati, S.Psi, MA (.....)

DEKAN

Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama



Dr. M. Anshori M.Ag

NIP. 196003131989031004



## MOTTO

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهُ لَكُمْ وَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ  
لَّكُمْ وَعَسَىٰ أَنْ تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”. (QS. Al-Baqarah : 216)





## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirobil alamin. Sujud Syukurku persembahkan kepadamu yAallah Tuhan yang Maha Penyayang dan yang berilmu, atas Rahmat-Mu serta Kuasa-Mu Engkau jadikan aku manusia yang senantiasa berfikir, berilmu, beriman, dan bersabar serta bermanfaat dalam menjalani kehidupan ini.

Bersama dengan tubuh yang tegak dan dalam sujudku memohon dan mengadahkan doa yang tidak terkira terimakasih untuk-Mu ya Rabb.

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang kukasihi dan kusayangi.

1. Kedua Orangtuaku tercinta dan tersayang, Ayahku Turmudi dan Ibuku Sumiati, yang tiada henti mengirimkan do'a untukku menyayangi dan memberikan semangat kepadaku. Terimakasih atas semua bentuk kasih sayang yang selama ini kalian berikan untukku.
2. Kepada adikku terkasih Hani Bagus Putra yang turut memberikan semangat kepadaku dan selalu membantu berupa semangat moril, sosial maupun materi.
3. Almamaterku Tercinta UIN Raden Intan Lampung yang selalu ku banggakan.

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Lengkap Hani Indah Putri, Lahir di Bandar Lampung, Jum'at 29 November 1996, Anak Pertama dari dua bersaudara pasangan dari bapak Turmudi dan Ibu Sumiati. Peneliti menempuh pendidikan yaitu :

1. TK Intan Pertiwi Bandar Lampung, Lulus tahun 2003
2. SDN 2 Gunung Sugih, Lulus tahun 2009
3. SMPN 3 Gunung Sugih, Lulus tahun 2012
4. MAN 1 Lampung Tengah, Lulus tahun 2015

Pada tahun 2015 terdaftar sebagai salah satu mahasiswa pada program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.





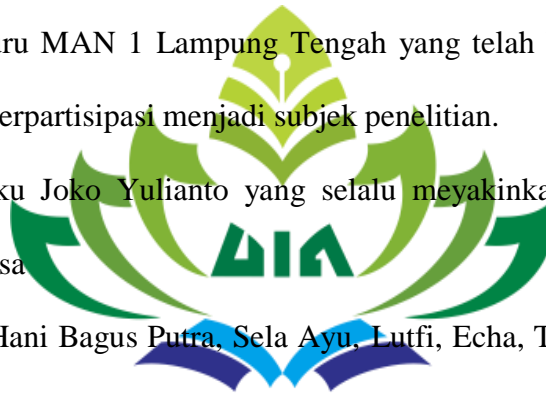
## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Antara kualitas kehidupan Kerja dengan Loyalitas Kerja Pada Guru”

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. M. Afif Anshori M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Abdul Qohar, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam yang selalu memberikan masukan dan member motivasi serta nasihat dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Annisa Fitriani, S.Psi, M.A selaku Sekretaris Jurusan Psikologi Islam yang selalu meluangkan waktu dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Ira Hidayati, S.Psi, M.A selaku pembimbing II yang selalu memberikan do'a, semangat serta nasihat dan memberikan kepercayaan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Dr. H. Abdul Malik Ghozali selaku pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan terkait perkuliahan semester awal sampai semester akhir.
7. Seluruh dosen program Studi Psikologi Islam yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan banyak hal yang bermanfaat, serta seluruh karyawan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama yang telah membantu proses administrasi penelitian ini.
8. Kepala sekolah MAN 1 Lampung Tengah yang telah memberikan izin melakukan penelitian kepada peneliti.
9. Bapak Ibu Guru MAN 1 Lampung Tengah yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi menjadi subjek penelitian.
10. Teman hidupku Joko Yulianto yang selalu meyakinkan diriku bahwa aku mampu aku bisa
11. Adik-adikku Hani Bagus Putra, Sela Ayu, Lutfi, Echa, Tata, Nisa yang selalu mendukungku.
12. Sahabat sahabatku Nurfitriani, Rani Desmita, Nisa Ikhsanti, Galuh Deftianty Wibowo, Dede Prabowo, yang selalu memberikanku semangat yang luar biasa dan tidak pernah berhenti mengingatkanku tentang kebaikan.
13. Seluruh teman-temah Psikologi Islam angkatan 2015 yang telah membantu dan belajar bersama selama kuliah, serta telah memberikan kenangan indah yang tak terlupakan.





Akhir kata, peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada seluruh yang tak bisa disebutkan satu persatu atas bantuan dan semangat bagi peneliti. Semoga Allah SWT memberikan balasan berlipat ganda. *Aamiin*.

Bandar Lampung, September 2020

Hani Indah Putri  
1531080046



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>III</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>IV</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....</b>	<b>VI</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>VII</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>VIII</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>IX</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>X</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>XIII</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian .....	11
C. Manfaat Penelitian.....	11
1. Manfaat Teoritis.....	11
2. Manfaat Praktis.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
A. Loyalitas Kerja.....	13
1. Pengertian Loyalitas Kerja.....	13
2. Aspek-aspek Loyalitas .....	15
3. Faktor-faktor Loyalitas.....	16
4. Pandangan Perspektif Islam Tentang Loyalitas .....	17
B. Kualitas Kehidupan Kerja.....	20
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	20
2. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja .....	21
3. Fator-faktor Kualitas Kehidupan Kerja.....	22
C. Hubungan Antara Kualitas dengan Loyalitas .....	23

D. Kerangka fikir .....	27
E. Hipotesis Penelitian.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Identifikasi Variabel.....	29
B. Definisi Operasional.....	29
1. Loyalitas Kerja .....	29
2. Kualitas Kehidupan Kerja.....	30
C. Subjek Penelitian.....	30
1. Populasi .....	30
2. Subjek.....	31
D. Metode Pengumpulan Data.....	31
1. Skala Loyalitas .....	32
2. Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	32
E. Validitas dan Reliabilitas .....	34
1. Validitas .....	34
2. Reliabilitas.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	35
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan.....	38
1. Orientasi Kanchah.....	38
2. Jumlah Guru .....	39
3. Struktur Organisasi.....	39
4. Persiapan Penelitian .....	40
5. Pelaksanaan <i>Tryout</i> .....	42
6. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	42
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	44
1. Penentuan Subjek Penelitian.....	44
2. Pelaksanaan pengumpulan Data .....	45
3. Skoring .....	45



C. Analisis Data Penelitian .....	46
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	46
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian .....	47
3. Uji Asumsi .....	49
4. Uji Hipotesis.....	50
D. Pembahasan.....	53
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran.....	59
1. Bagi Sekolah .....	59
2. Bagi Guru .....	60
3. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	60

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Populasi dalam Sampel .....	31
Tabel. 2 <i>Blueprint</i> Skala Loyalitas Kerja .....	33
Tabel. 3 <i>Blueprint</i> Kualitas Kehidupan Kerja .....	34
Tabel. 4 Struktur organisasi .....	39
Tabel. 5 Rancangan Skala Loyalitas kerja sebelum <i>tryout</i> .....	40
Tabel. 6 Rancangan Skala Kualitas Kehidupan Kerja sebelum <i>tryout</i> .....	41
Tabel. 7 Distribusi Aitem Skala Loyalitas Kerja Valid dan Gugur .....	43
Tabel. 8 Distibusi Aitem Skala Kualitas Kehidupan kerja Valid dan Gugur .....	44
Tabel. 9 Deskripsi Data Penelitian .....	46
Tabel. 10 Kategorisasi Loyalitas Kera .....	47
Tabel. 11 Kategorisasi Kualitas Kehidupan Kerja .....	48
Tabel. 12 Tabel Hasil Uji Normalitas .....	49
Tabel. 13 Hasil uji Linieritas .....	50
Tabel. 14 <i>R-square</i> .....	51
Tabel. 15 Hasil Perhitungan Uji Hipotesis .....	52



## DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Guru.....27





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persoalan mendasar dalam sistem pendidikan nasional yang telah berlangsung separuh abad lamanya antara lain yaitu memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus, akan tetapi dalam pelaksanaannya penuh dengan keterbatasan secara institusional. (Hamsinah, 2016).

Beberapa permasalahan tersebut berkisar pada persoalan kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi guru, kurangnya tingkat kesejahteraan guru, rendahnya etos kerja dan komitmen guru serta kurangnya penghargaan masyarakat terhadap profesi guru.

Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidikan professional. Guru disyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana Strata Satu (S1) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran, hal tersebut juga tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8, disebutkan bahwa guru wajib memiliki

kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.(Hamsinah, 2016).

Profesionalisme guru tentunya sangat terkait dengan unsur manajemen kerja guru, selain itu juga dengan melihat dedikasi dan loyalitas terhadap profesinya tersebut. Jika dilihat dari fungsinya, guru mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mencerdaskan anak bangsa. Tanggung jawab tersebut tidak dapat dilewati begitu saja tanpa adanya loyalitas. (Heryati, 2016).

Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidikan professional. Guru disyaratkan memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana Strata Satu (S1) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran, hal tersebut juga tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8, disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (Suprastowo, 2013).

Siswanto (dalam Farida, 2016) mengemukakan pengertian loyalitas sebagai keterikatan yang identifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total *self image* bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktivitas-aktivitas masa lalu dalam perusahaan juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan.

Loyalitas adalah kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan, dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. ( Stefanus, 2010).

Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidikan disekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian pula sebaliknya seorang guru yang memiliki loyalitas kerja yang rendah terhadap pekerjaannya, pastilah dia hanya menjalankan fungsi kedudukannya sebatas rutinitas belaka. (Sujianto, 2011).

Loyalitas kerja yang tinggi maupun rendah seorang guru terhadap pekerjaannya tergantung dari guru bersangkutan maupun kondisi lingkungan. Menurut Jusuf (dalam Nandania, 2013) loyalitas yang ada pada diri seseorang dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu faktor fisiologis dan psikologis, serta faktor eksternal, yaitu berupa situasi yang dihadapi individu, kualitas kehidupan kerja, norma-norma, dan berbagai hambatan maupun dorongan yang ada dalam masyarakat.

Loyalitas kerja guru, merupakan keyakinan seorang guru dalam



pekerjaannya dan disertai dengan perasaan tertentu sehingga akan ada respons atau perilaku sesuai dengan apa yang dipilihnya. Loyalitas guru dalam menjalankan pekerjaannya akan mempengaruhi tindakan apa saja yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Guru yang mempunyai loyalitas kerja yang sangat baik akan menjalankan kedudukan dan fungsinya sebagai pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab, begitupun sebaliknya jika seorang guru kurang loyalitas dalam pekerjaannya, pastilah dia hanya menjalankan kedudukan dan fungsinya sebatas rutinitas. Maka dari itu perlu adanya peningkatan loyalitas kerja guru yang sangat baik mengingat peran guru dalam pendidikan sangatlah penting (Suwardi, 2015).

Menurut (Fathoni, 2006) adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Handoko (2000) mengatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan memiliki perasaan negatif seperti ingin meninggalkan perusahaan. Loyalitas karyawan yang rendah dapat menghambat perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan dalam menghadapi perekonomian global yang lemah. Loyalitas yang rendah menyebabkan kurangnya semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan

perusahaan kepada karyawan, absensi keterlambatan yang tinggi, kurangnya kedisiplinan kerja pada karyawan dan prestasi yang tidak berkembang. Kurangnya loyalitas membuat rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya keterlibatan karyawan dalam mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik pada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Diharapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan. Bila loyalitas karyawan menurun, salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kualitas kehidupan kerja perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Dari penjelasan diatas adalah faktor penyebab turunnya loyalitas adalah ada tiga faktor yaitu pertama faktor rasional yaitu turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang dapat dijelaskan secara logis, faktor penyebab turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas adalah antara lain gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kedua yaitu faktor emosional penyebab turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri. Faktor-faktor emosional yang menjadi penyebab turunnya loyalitas adalah pekerjaan yang kurang menantang, lingkungan kerja yang tidak kondusif, perasaan was-was,

kualitas kehidupan kerja yang tidak terjamin, ketidakcocokan karyawan dengan pimpinan serta kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja.

Ketiga yaitu faktor kepribadian penyebab turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang sifatnya pribadi. Antara lain mudah bosan, dan ketidakcocokan karyawan dengan peraturan yang ada ditempat ia bekerja. Jusuf (dalam Nandania,2013).

Dampak dari turunnya loyalitas kerja adalah rendahnya kualitas kehidupan kerja, penurunan ini dapat diukur dengan membandingkan kualitas kehidupan kerja saat ini dengan kualitas kehidupan pada waktu sebelumnya. Beberapa hal penyebab turunnya loyalitas kerja antara lain karena adanya kemalasan atau sikap karyawan yang cenderung menunda-nunda pekerjaan. Selanjutnya tingkat absensi yang naik, ketika loyalitas kerja menurun biasanya karyawan akan malas untuk datang ketempat kerja. Hal ini dapat dideteksi dengan naiknya jumlah absensi dengan jumlah absensi yang sebelumnya.

Cara mengatasi penurunan loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas karyawan bukan berarti akhir bagi hubungan karyawan dan perusahaan tempat bekerja. Sebuah perusahaan dapat mengatasi penurunan loyalitas kerja sesuai dengan pengertian loyalitas karyawan dengan mewujudkan harapan-harapan serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawan. Adapun beberapa cara mengatasi penurunan loyalitas kerja yaitu memberikan gaji yang cukup, memberikan kebutuhan rohani,seekali perlu menciptakan suasana santai, memberikan kesempatan untuk maju, memperhatikan lingkungan kerja, memberikan fasilitas yang menyenangkan dan menjadi pemimpin yang bijaksana.

Terkait penjelasan yang dijelaskan diatas faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu faktor kualitas kehidupan kerja. Hal ini sebagaimana diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Meita Santi (2017) mengemukakan dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Loyalitas Karyawan” dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang positif yaitu semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan tersebut. Persamaan penelitian ini adalah sama sama menganalisis dan tefokus pada kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas kerja saya. Perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh Meita Santi (2017) adalah subjeknya ia menggunakan subjek karyawan PT. X sedangkan dalam penelitian ini subjeknya adalah guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Endah Eis (2013) yang berjudul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan kerja dengan Loyalitas Kerja Guru di SMA Negeri Samarinda penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu penyebaran kuesioner yang berisi tentang kualitas kehidupan kerja serta loyalitas guru dengan jawaban skala likert melalui metode analisis regresi dua prediktor. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa secara bersama kualitas kehidupan kerja dapat memprediksikan loyalitas guru. Hasil menunjukkan prediktor terbesar untuk memprediksi loyalitas guru merupakan predikto dari loyalitas guru, maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas guru.

Sehubungan dengan hal tersebut, fakta tentang kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) mempengaruhi loyalitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah. Berdasarkan data pengamatan awal pada tanggal 4



Agustus 2020 adanya indikator loyalitas sebagaimana hasil observasi dan wawancara kepada kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah Bapak H. Wiratno.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah adalah sekolah berbasis Islam Negeri satu-satunya yang ada di Lampung Tengah tempatnya di Jalan Raya Lintas Sumatera Poncowati Terbanggi Besar. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Tengah bahwasannya tanggung jawab guru sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, Madrasah Aliyah Negeri memberlakukan sistem sekolah genap ganjil di era pandemi covid 19 ini.

Loyalitas dan kualitas kehidupan kerja merupakan dua hal yang menunjukkan hubungan antara sekolah dan guru. Loyalitas adalah suatu kepentingan perilaku yang diinginkan organisasi dan guru dalam bekeja, artinya guru diharapkan memiliki loyalitas terhadap sekolah tempat mereka bekerja. Sedangkan kualitas kehidupan kerja merupakan kepentingan yang diinginkan oleh sekolah dan guru, dimana mereka sama-sama mendapatkan kualitas yang baik dalam pekerjaannya.

Kualitas dan kuantitas SDM merupakan hal yang sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia. Yang perlu diperhatikan dari kualitas tiap-tiap karyawan bukan hanya kesanggupannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga kesanggupannya untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya. Pada hakikatnya seorang karyawan akan

merasa jenuh ketika banyak sekali tuntutan yang harus ia jalankan ketika menjadi seorang karyawan. (Winda dkk,2018)

Menurut Fauzan (dalam Irawati, 2015) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Kualitas kehidupan kerja atau disebut dengan *Quality of Work life* merupakan pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerja dengan cara simultan dan berkesinambungan.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan. Penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tugas seluruh komponen yang ada di organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang multidimensial yang meliputi berbagai aspek yang ada di dalam kerja yang berdampak pada loyalitas organisasi secara keseluruhan. (Rokhman, 2012).

Kualitas kehidupan kerja merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan. (Rokhman, 2012) mengemukakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tugas seluruh komponen yang ada di organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang multidimensial yang meliputi berbagai aspek yang ada di dalam kerja yang berdampak pada loyalitas organisasi secara keseluruhan.

Kualitas kehidupan kerja menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi, ia mencoba untuk melayani kebutuhan tingkat tinggi dari para pegawai serta kebutuhan mereka yang lebih mendasar. Ini berusaha untuk

menggunakan keterampilan mereka untuk meningkatkan loyalitas mereka. Bahwa pekerja adalah sumber daya manusia yang dikembangkan bukan hanya digunakan. Selanjutnya, pekerjaan tidak harus memiliki kondisi negatif yang berlebihan. Ini tidak perlu menempatkan pekerjaan dibawah tekanan yang tidak semestinya. Seharusnya tidak merusak atau menurunkan kemanusiaan mereka, tidak mengancam terlalu berbahaya.

Pemaparan diatas menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan masalah yang harus mendapatkan perhatian penuh dalam suatu organisasi (sekolah). Dengan perhatian yang penuh di sekolah, kualitas kehidupan kerja akan mampu meningkatkan peran serta tugas guru sebagai tenaga pendidik. Sebagai tenaga pendidik yang baik, guru harus mampu memberikan peran terbaik agar tujuan pendidikan bisa tercapai. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, diharapkan loyalitas guru akan semakin baik karena tujuan dasar dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja sebaik mungkin bagi semua anggota dalam suatu organisasi sehingga mampu memberikan kepuasan kerja yang tentunya berdampak positif terhadap loyalitas guru.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* memiliki hubungan dengan loyalitas kerja sehingga rumusan masalah dari penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada guru MAN 1 Lampung Tengah ?”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas kerja pada guru di MAN 1 Lampung Tengah.

## **C. Manfaat Peneliti**

### **1. Manfaat secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca dan memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan yang berguna dalam bidang pendidikan, kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dengan loyalitas kerja pada guru.

### **2. Manfaat secara Praktis**

#### **1. Bagi Sekolah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi sekolah sebagai sarana evaluasi terhadap pelaksanaan kerja sekolah dalam meningkatkan loyalitas kerja bagi guru dan dapat mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas kerja guru terutama tentang peraturan, lingkungan kerja, dan hubungan kerja antar guru.

#### **2. Bagi Guru**

Membantu guru untuk menciptakan pembelajaran sekolah yang kondusif, dapat mengoptimalkan kemampuan guru dalam pengelolaan kegiatan belajar mengajar dengan penuh rasa tanggung jawab, dan menciptakan suasana baru yang lebih kekeluargaan terhadap rekan sesama guru sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja.



### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Jika hipotesis penelitian ini terbukti, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian yang akan datang, khususnya yang meneliti tentang kualitas kehidupan kerja dan loyalitas kerja.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Loyalitas Kerja

##### 1. Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Thommy (dalam Anggarini, 2016) mengemukakan bahwa loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang akan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Menurut Kotler dan Keller (dalam Mondy, 2008) arti loyalitas adalah sebagai keterikatan yang mengidentifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan perusahaan tersebut dirasa sebagai total *self image* bagi dirinya dalam perusahaan, yang dapat disebut aktivitas-aktivitas masalah dalam perusahaan juga kesamaan tujuan antara individu dengan perusahaan. Pengalaman masa lalu dalam perusahaan akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam pekerjaan dan perusahaan.

Menurut Siswanto (dalam Soegandhi, 2013) loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap perusahaannya. Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.

Menurut Gilsbert (dalam Ambarsari, 2013) berpendapat agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dengan jalan mengambil perhatian, memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan,

memberi tahukan pada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan keluhan para karyawan. Terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan dari perusahaan. Perusahaan akan memperlakukan karyawan tidak hanya sebagai asetnya namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama. Loyalitas terlihat dari adanya kesediaan karyawan untuk berprestai, bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, hingga masa pensiun, adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta diharapkan karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pemimpin perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan adalah dengan memberikan balas jasa.

Loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Begitu juga karyawan yang loyal, harus dimulai dari karyawan yang puas. Karena kepuasan ini letaknya di dalam “hati” , maka loyalitas tidak bisa disuruh atau diminta. Loyalitas harus diciptakan. (Ambarsari, 2013).

Loyalitas adalah pekerjaan yang tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Disini juga dijelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini di antaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan

mendukung tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. (Paradaningtyas dan Budiani, 2017).

Menurut Griffin (dalam Sujianto, 2011) orang-orang seringkali menyangkut pautkan pengertian loyalitas dengan seberapa lama dan banyaknya waktu serta tenaga yang dicurahkan oleh seorang karyawan untuk bekerja tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Padahal kenyataannya, banyak karyawan yang bertahan di dalam suatu perusahaan hanya karena gaji atau bonus yang diterimanya. Pengertian loyalitas identik dengan kesetiaan yang semestinya dilakukan

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan dan dijelaskan dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu kesetiaan terhadap suatu perusahaan atau sekolah yang ditempati untuk bekerja dengan mencurahkan semua kemampuan untuk tercapainya suatu loyalitas yang tinggi.

## **2. Aspek-aspek Loyalitas Kerja**

Menurut Siswanto (dalam Putri, 2014) loyalitas kerja terdapat 5 aspek yaitu :

### **1. Tanggung Jawab**

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya, bertanggung jawab atas resiko pekerjaannya.

### **2. Taat pada peraturan**

Taat pada peraturan, kebijakan yang diterapkan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas agar ditaati dan dilaksanakan dengan baik.



### 3. Rasa memiliki

Rasa memiliki akan membuat karyawan memiliki sikap ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

### 4. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan pribadi.

### 5. Kesukaan terhadap pekerjaan

Bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek loyalitas sangat penting untuk dilakukan agar meningkatkan loyalitas yang rendah. Dengan mentaati peraturan yang dibuat oleh tempat ia bekerja, hubungan yang baik antar rekan kerja dengan pemimpin, mau bekerja sama dalam segala hal apapun.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja**

Menurut Jusuf (dalam Nandania, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah sebagai berikut :

#### a. Faktor Rasional.

Turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang dapat dijelaskan secara logis. Faktor-faktor rasional yang menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

b. Faktor emosional.

Menyangkut karyawan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang. Lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena organisasi merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, kualitas kehidupan kerja, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, dan penghargaan-penghargaan yang diberikan organisasi dan tempat kerja.

c. Faktor Kepribadian

Faktor kepribadian sebagai penyebab turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang sifatnya pribadi. Faktor-faktor kepribadian yang menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain adalah sifat mudah bosan dan ketidakcocokan karyawan dengan budaya kerja ditempat ia bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa faktor loyalitas kerja mengacu pada hal-hal yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri. Faktor yang menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan yaitu faktor rasional, faktor emosional, dan faktor kepribadian.

#### **4. Pandangan Perspektif Islam Tentang Loyalitas**

Terkait penjelasan tentang loyalitas kerja diatas sebagaimana Al-Qur'an sebagai sumber hukum Islam juga menjelaskan tentang loyalitas yang dijelaskan dalam firman Allah SWT dalam (QS. Ali-Imron:103).

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ  
 أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ  
 فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

*Artinya : “Dan berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahilliah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara, sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah, Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk”.*

Dari ayat diatas dapat diketahui bahwa Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan atau ketentuan yang sudah ditentukan. Dalam sekolah, untuk mempermudah tercapainya suatu tujuan sekolah sudah seharusnya guru untuk mematuhi segala aturan yang sudah dibuat oleh sekolah. Hal ini menunjukkan adanya loyalitas dalam diri guru. Kepatuhan atau ketaatan terhadap aturan yang berlaku merupakan salah satu aspek dalam loyalitas. Selain patuh terhadap peraturan yang berlaku, hal penting yang perlu untuk diperhatikan terkait loyalitas adalah tanggung jawab, karyawan yang loyal tidak akan melupakan kewajiban-kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Semua tugas akan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. (Shihab, 2002). Islam mengajarkan untuk senantiasa melaksanakan tanggung jawab yang telah diterima.

guru yang memiliki loyalitas dalam melakukan segala tugas-tugas yang dibebankan, akan melakukannya dengan kejujuran. Islam sangat menganjurkan untuk senantiasa jujur dalam melakukan seuatunya. Seagaimana dalam sebuah hadist dari Abdullah bin Mas’ud Rasulullah SAW. Bersabda yang artinya

*“sesungguhnya kejujuran menunjukan orang kepada kebaikan, dan kebaikan menunjukan orang kepada surga. Seseorang berkata jujur sehingga dia menjadi orang yang jujur. Sesungguhnya kedustaan menjukan kepada dosa, dan dosa menunjukan orang kepada neraka. Seseorang berkata dusta, sehingga di sisi Allah ditulis sebagai pendusta (HR. Bukhari dan Muslim).*

Menurut (Shihab, 2002). menyatakan loyalitas ada dua : loyalitas kepada Allah dan Loyalitas kepada setan. Arti pokok loyalitas adalah kedekatan dan kecintaan. Dikatakan bahwa seorang wali dinamakan wali dilihat dari segi loyalitasnya kepada berbagai ketaatan atau karena ia mengikuti ketaatan itu. Wali-wali Allah adalah mereka yang mencintai Allah sebagaimana sabda Rasulullah SAW.

*“Aku bergantung pada sangkaan hamba-Ku dan Aku bersamanya manakala ia mengingatkanku dalam dirinya. Aku mengingatkannya dalam diriKu. Apabila ia mengingatkanku dalam sekelompok orang. Aku mengingatnya disekelompok orang yang lebih baik darinya. Apabila ia mendekatiKu sejengkal. Aku akan mendekati kepadanya sehasta. Apabila ia mendekatiKu sehasta. Aku mendekat kepadanya selangkah. Dan apabila ia datang kepadaKu dengan berjalan. Aku mendekati kepadanya dengan berlari.*

Hadist ini dapat dikaitkan dengan loyalitas seorang wali kepada Allah, yang mana mereka mencintai Allah maka Allah-pun mencintai mereka juga. Mereka dekat kepada Allah dan Dia dekat dengan mereka. Akan tetapi kedekatan Allah lebih kuat dari pada kedekatan mereka kepada Allah.

Adapun ketakwaan adalah mereka yang tidak memberikan loyalitas



mereka selain kepada Allah. Loyalitas yang dimiliki oleh orang-orang yang beriman kepada Rabbnya, maka kualitas kehidupan mereka dapatkan cukup berharga. Ketika di dunia Allah membela mereka, sebagaimana firman-Nya. “Allah membela orang-orang yang telah beriman”. (Q.S. Al-Hajj:33).

## **B. Kualitas Kehidupan Kerja**

### **1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Cascio (dalam Irawati, 2015) mengemukakan bahwa peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim organisasi agar secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Sedangkan menurut Jewell dan Siegell (dalam Samtica, 2011) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu. Lebih lanjut Jewell dan Siegell menyatakan bahwa untuk menggambarkan ada tidaknya pengaruh kehidupan kerja dalam kehidupan individu yaitu ditandai dengan tingkat kebosanan (*boredom*) dan kehilangan semangat kerja (*burnout*).

Menurut Riggio (dalam Nurhayati, 2014) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, desain kerja dan kualitas interaksi antar anggota organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota dari suatu organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada organisasi tersebut.

Menurut Lewis (dalam Susanti, 2012) kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian organisasi. Kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

Menurut Luthans (dalam Pratiwi, 2014) mengatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan istilah umum yang meliputi perasaan seseorang yang meliputi setiap dimensi kesejahteraan atau upah, keamanan, kondisi kerja organisasi dan hubungan antar karyawan maupun dengan organisasi atau instansi.

## **2.Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja**

Aspek-aspek kualitas kehidupan kerja menurut Walton (dalam Samtica, 2011) yaitu :

### **1. Lingkungan kerja yang aman dan sehat**

Individu tidak ditempatkan kepada keadaan yang dapat membahayakan fisik dan kesehatan mereka, waktu kerja mereka juga sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

## 2. Komunikasi yang terbuka

Komunikasi yang terbuka untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja dan disampaikan tepat pada waktunya.

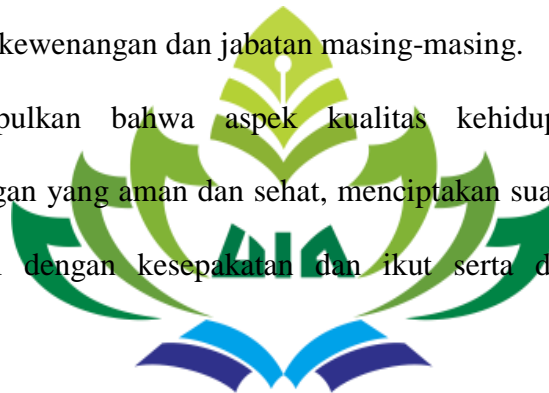
## 3. Kompensasi yang cukup dan memadai

Gaji yang diterima individu dari kerjanya dapat memenuhi standar gaji yang diterimanya umum, cukup untuk membiayai suatu tingkat kehidupan yang layak.

## 4. Ikut serta dalam mengambil keputusan

Dalam proses pengambilan keputusan karyawan diharapkan ikut serta sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.

Dapat disimpulkan bahwa aspek kualitas kehidupan kerja yaitu menciptakan lingkungan yang aman dan sehat, menciptakan suasana yang damai, memberi gaji sesuai dengan kesepakatan dan ikut serta dalam mengambil keputusan.



## 3. Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Cascio & Cascio Wayne (dalam Irawati, 2015) ada 4 faktor kualitas kehidupan kerja yaitu :

### 1. Sistem imbalan yang inovatif

Artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada guru memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup

karyawan yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus-bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.

## 2. Partisipasi

Adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan.

## 3. Lingkungan Kerja

Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yaitu lingkungan kerja yang kondusif, sistem imbalan yang inofatif, serta tunjangan-tunjangan kerja.



### **C. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Loyalitas Kerja**

Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan bersedia untuk bekerja melebihi kondisi yang biasanya, bersedia untuk menerima berbagai tugas yang diberikan kepadanya, merasa ada kesamaan nilai dalam dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja, merasa terinspirasi oleh perusahaan, dan memerhatikan nasib dari instansi secara keseluruhan. Sebaliknya pegawai yang memiliki loyalitas yang rendah terhadap instansi akan ditandai dengan memiliki

perasaan yang negatif, seperti ingin meninggalkan tempat ia bekerja sekarang, sering membolos dan menyesali keputusan telah bekerja ditempat ia bekerja sekarang. (Santi, 2017).

Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidikan disekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian pula sebaliknya seorang guru yang memiliki loyalitas kerja yang rendah terhadap pekerjaannya, pastilah dia hanya menjalankan fungsi kedudukannya sebatas rutinitas belaka. (Sujianto, 2011).

Karakteristik karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, diantaranya adalah bersedia untuk bekerja melebihi kondisi dari biasanya, merasa lebih bangga atas prestasi yang telah dicapai, akan terinspirasi oleh tempat ia bekerja, akan bersedia untuk mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kepentingan bersama. Dan loyalitas itu sendiri adalah suatu tekad dan kesanggupan dari individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan yang ada dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab serta tidak ada keterpaksaan dalam bekerja secara keseluruhan. (Sesilia, 2015).

Menurut Walker (dalam Sesilia, 2015) loyalitas karyawan berasal dari

kesadaran dari karyawan itu sendiri bahwa antara karyawan dan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan satu sama lain. Karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat untuk mencari sumber penghidupan dan tempat untuk memnuhi kebutuhan sosial yang lainnya. Disisi lain perusahaan juga membutuhkan karyawan karena mempunyai kepentingan untuk membantu mencapai tujuan. Khususnya karyawan yang berprestasi dan memiliki kualitas yang baik dalam bekerja sehingga kontribusi besar terhadap kemajuan perusahaan. Sehingga keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tentu tidak terlepas dari dukungan karyawan, sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki loyalitas.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan. Penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tugas seluruh komponen yang ada di organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang multidimensial yang meliputi berbagai aspek yang ada di dalam kerja yang berdampak pada loyalitas organisasi secara keseluruhan. (Rokhman, 2012).

Berdasarkan pemaparan diatas, kualitas kehidupan kerja merupakan masalah yang harus mendapatkan perhatian penuh dalam suatu organisasi (sekolah), kualitas kehidupan kerja akan mampu meningkatkan peran serta tugas guru sebagai tenaga pendidik. Sebagai tenaga pendidik yang baik, guru harus mampu memberikan peran terbaik agar tujuan pendidikan bisa tercapai. Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, diharapkan loyalitas kerja akan semakin baik karena tujuan dasar dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk mengembangkan



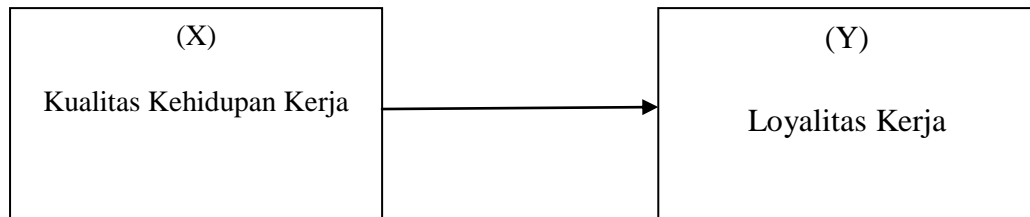
lingkungan kerja sebaik mungkin bagi semua anggota dalam suatu organisasi sehingga mampu memberikan loyalitas yg tinggi.

Ada beberapa cara untuk membentuk loyalitas karyawan yaitu, menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi dengan cara melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan berpartisipasi dalam urusan perusahaan, serta selalu menghargai pendapat yang dikemukakan oleh karyawan, menciptakan semangat dalam bekerja dengan cara memberikan tanggung jawab pekerjaan yang jelas terhadap seluruh karyawan serta selalu menghargai pekerjaan karyawan, melibatkan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik antar pemimpin dan rekan kerja. Perusahaan harus memberikan kehidupan yang layak untuk senantiasa menghargai kontribusi dari karyawan serta peduli atas kenyamanan dan keselamatan karyawan. (Rahma & Unesa, 2013).

loyalitas dan kualitas kehidupan kerja merupakan dua hal yang menunjukkan hubungan antara sekolah dan guru. Dan menunjukkan keterikatan antar keduanya dan saling berhubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas kerja. (Fajrin & Rino, 2014).

Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* dengan Loyalitas kerja guru.

#### D. Kerangka Berfikir



Gambar 1.

Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas kerja.

Keterangan :

Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja (X) pada Loyalitas Kerja (Y).

Penjelasan tentang loyalitas dijelaskan oleh Sistare (dalam Sari&Widyastuti, 2010) yang menjelaskan bahwa "*Loyalty is commitment for the long term*". Loyalitas juga dapat diartikan sebagai komitmen karyawan dalam jangka panjang. Karyawan yang bekerja dalam waktu lama merasa puas dan berkomitmen di perusahaan tersebut.

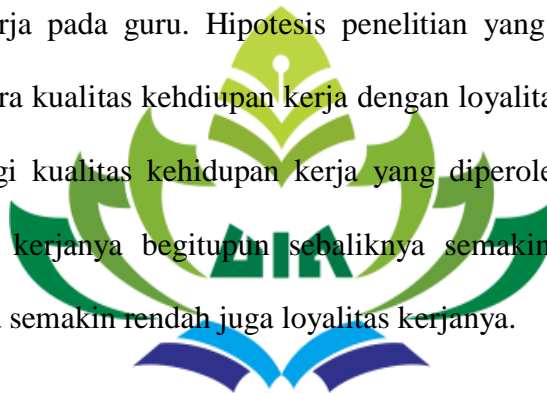
Utomo (dalam Aldrianto, 2016) mendefinisikan bahwa loyalitas adalah sebuah kesetiaan dan kepatuhan karyawan terhadap pimpinan yang bukan hanya berupa kesetiaan dan kepatuhan terhadap pimpinan yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik saja, akan tetapi lebih kepada kesetiaan non fisik seperti perhatian serta fikiran. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu sendiri sangat diperlukan demi kesuksesan bersama.

Loyalitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau lembaga pendidikan. Tercapai atau tidanya itu tergantung dari sumber daya yang ada didalam lembaga tersebut. Dalam suatu

lembaga pendidikan guru adalah faktor penting sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu tanpa adanya loyalitas kerja yang tinggi dan kualitas kehidupan kerja yang baik maka lembaga akan sulit mencapai tujuan tertentu. Dengan melakukan kualitas kehidupan kerja yang baik maka akan berguna untuk meningkatkan loyalitas kerja tersebut.

### **E.Hipotesis**

Dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas kerja pada guru. Hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas pada guru yang artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang diperoleh maka semakin tinggi juga loyalitas kerjanya begitupun sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah juga loyalitas kerjanya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham R.K & Jimmy Ellya. (2018). *Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pada Karyawan*. Psychopreneur Journal. Vol 2 No. 1
- Ambarsari,A.D. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi*. Jurnal psikologi industri. Vol. 4 No. 1.
- Aldrianto. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja dengan Intensi Turnover Pada Karyawan*. Jurnal ilmiah Psikologi. Vol 1 No. 4.
- Azwar. S (2012) *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Eis,Endah (2013). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Guru Terhadap Loyalitas Guru Di Sekolah SMA Negeri 10 Samarinda*. Vol 4 No. 2.
- Fajrin, F.R & Riyono, B. (2014). *Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan : Skripsi*. Universitas Gajah Mada.
- Farida, Anesia Tara. (2016). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Elang Samudera*. Jurnal ilmu Riset Manajemen. Vol. 5 No 3.
- Fathoni (2006) *Manajemen sumber daya manusia dan loyalitas*, Bandung : Rineka Cipta.
- Hamsinah, H. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Guru*. Jurnal Psikologi Sosial. Vol 3 No. 1.
- Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manuisa*. Yogyakarta : BPFE.
- Heryati, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyaliatas Karyawan di Departemen Oprasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Jurnal Psikologi. Vol 1 No. 2.
- Irawati, S.A. (2015). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian*. Jurnal Psikologi Industri bisnis. Vol 9 No. 2.
- Nandania, R. (2013). *Peran Kepercayaan Organisasi Dengan Loyalitas Karyawan BCA Malang Raya*. Dissertation. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nurhayati. (2014). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia*. Jurnal Psikologi. Vol 5 No. 3

- Paradaningtyas, Budiani (2017). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. X. Character*. Jurnal Penelitian Psikologi. Vol 4 No. 1
- Pratiwi, Kurniasai. (2014). *Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja dan Persepsi*. Jurnal Psikologi Undip. Vol. 13 No. 1
- Putri, Darmastuti. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Alam Kudus*. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Rahma, A. & Unesa, K. (2013). *Peran Budaya dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan*. Jurnal Sesi. Vol. 17 No. 3.
- Rokhman (2012). *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja pada guru*. Jurnal psikologi pendidikan. Vol 1 No. 1
- Santi, Meita. (2017). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Loyalitas Karyawan Pada PT. X*. Jurnal Psikologi Pendidikan. Vol 5 No. 2
- Samtica, S. (2011). *Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di RS Haji Jakarta*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sari dan Widyastuti.(2010). *Loyalitas karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)*. Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.
- Stefanus, Tommy dkk. (2010). *Analisis Permotivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa*. Jurnal Mitra Ekonomi Bisnis. Vol 1 No. 2.
- Sesilia, Ayu. (2015). *Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam*. Jurnal Psikologi Konseling. Vol 7 No 2.
- Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir Al Mishbah : Pesan Kesan dan Keserasian Al-qur'an*. Jakarta : Lentera Hati
- Soegandi dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan*. Jurnal Agora. Vol 1 No. 1
- Suprastowo. (2013). *Kajian Tentang Tingkat Ketidakhadiran Guru Sekolah Dasar dan Dampaknya Terhadap Siswa*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. Vol 9 No. 1

Sugiyono. ( 2013). *Metode Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Susanti, Rita. (2015). *Hubungan Religiusitas Dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan OCB Pada Karyawan*. Jurnal Psikologi. Vol 4 No. 2.

Suseno (2012). *Statistica Teori dan Aplikasi Untuk Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*. Yogyakarta : Ash-Shaf.

