



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 18425- 18431

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi terhadap Loyalitas Guru MIS Nurul Hadinah Kec. Patumbak

Arsy Durun Nafis¹, Nur Augus Fahmi², Julkarnain³

^{1,3}Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

²Kewirausahaan, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

arsydurunnafis03@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap loyalitas guru di MIS Nurul Hadinah Kecamatan Patumbak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 61 guru, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, wawancara, dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 dengan metode regresi linier berganda, serta didukung oleh uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel work-life balance berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan work-life balance belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas guru di MIS Nurul Hadinah Kecamatan Patumbak. Sementara itu, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru, yang menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima guru, maka semakin tinggi tingkat loyalitasnya. Secara simultan, work-life balance dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru MIS Nurul Hadinah Kecamatan Patumbak. Dengan demikian, kompensasi menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan loyalitas guru, meskipun work-life balance tetap memberikan kontribusi positif apabila dianalisis secara bersama-sama dengan kompensasi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya pendidikan.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Kompensasi, Loyalitas

1. Latar Belakang

Meningkatnya permintaan akan layanan pendidikan berkualitas tinggi di Indonesia telah menyebabkan sektor ini terus berkembang. Akibatnya, banyak lembaga pendidikan nirlaba dan swasta yang berkembang pesat. Dalam hal menyediakan proses pembelajaran berkualitas tinggi, kedua jenis lembaga tersebut sama-sama bertanggung jawab untuk membantu negara mencapai tujuan pendidikannya. Sekolah swasta, dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, berada di bawah tekanan yang semakin besar untuk memberikan nilai tambah dalam berbagai bidang seperti inovasi pembelajaran, peningkatan kualitas layanan, pengembangan karakter siswa, dan pelembagaan nilai-nilai tertentu.

Sekolah-sekolah yang berafiliasi dengan agama di Indonesia termasuk di antara lembaga swasta yang paling cepat berkembang di negara ini. Semakin banyak sekolah Islam bermunculan di berbagai daerah sebagai respons terhadap keinginan masyarakat yang kuat akan pendidikan yang menekankan prinsip-prinsip agama, pengembangan karakter, dan keunggulan intelektual. Salah satu di antaranya adalah Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS) Nurul Hadinah Kecamatan Patumbak yang berada di bawah naungan Yayasan Perguruan Islamiyah Nurul Hadinah. Sekolah ini berkomitmen menyelenggarakan pendidikan dasar dengan mengintegrasikan penguasaan ilmu pengetahuan serta pembinaan akhlak dan nilai-nilai keislaman.

Jika sebuah sekolah ingin berhasil dalam menawarkan layanan berkualitas tinggi kepada siswanya, sekolah tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang unggul, terutama para pengajar. Karena merekalah yang bertanggung jawab utama untuk membimbing siswa melalui proses pembelajaran dan membentuk kepribadian mereka, guru sangat penting. Bertanggung jawab, disiplin, dan bersemangat untuk melakukan yang terbaik demi kepentingan sekolah, kata Chaerudin, para pengajar dengan loyalitas tinggi lebih cenderung menunjukkan sifat-

sifat ini[1]. loyalitas adalah sekolah-sekolah yang berhasil membina staf pengajar yang lebih berkomitmen melalui penerapan peraturan yang memungkinkan jadwal kerja yang lebih fleksibel dan waktu libur berbayar yang cukup.[2]

Kompensasi dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional adalah dua dari beberapa aspek yang dapat memengaruhi loyalitas guru. Kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional ditandai oleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional [3]. Guru dapat menangani tuntutan pekerjaan dan keluarga mereka dengan lebih baik ketika mereka mencapai keseimbangan ini. Selain membantu guru memenuhi banyak harapan yang dibebankan kepada mereka, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional dapat membuat mereka lebih nyaman di lingkungan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan dedikasi mereka terhadap sekolah [4].

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak sekolah, sebagian guru MIS Nurul Hadinah memiliki beban kerja yang relatif tinggi, terutama guru yang merangkap beberapa tugas dan memiliki jam mengajar cukup padat. Kondisi ini dapat mempersulit para pengajar untuk beristirahat dan menikmati waktu luang mereka, yang dapat berdampak pada kemampuan mereka untuk menjaga keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Banyak pendidik menghabiskan lebih dari 40 jam seminggu di kelas, dan angka itu meningkat secara signifikan untuk pengajar kelas dan pengajar dengan tugas ganda. Situasi ini menunjukkan bahwa ada banyak ekspektasi pekerjaan, yang dapat mempersulit guru untuk memiliki keseimbangan kerja-hidup dan membuat mereka memiliki lebih sedikit waktu untuk istirahat dan kegiatan pribadi.

Kompensasi adalah komponen kunci dalam memupuk loyalitas guru, di samping keseimbangan kerja-hidup. Kompensasi, menurut Zunaidah, adalah tanda terima kasih yang ditawarkan oleh lembaga pendidikan kepada para pengajar sebagai pengakuan atas pekerjaan mereka [5], Institusi dapat memberikan kompensasi kepada guru secara finansial atau dengan menyediakan fasilitas. Sebagai bentuk rasa terima kasih yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan keinginan untuk tetap berada di institusi tersebut, kompensasi yang adil dan wajar yang proporsional dengan pekerjaan mereka memiliki dua tujuan[6]. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan adanya masalah dengan *Work-life balance* dan kesetaraan upah, khususnya adanya ketidaksesuaian antara tanggung jawab posisi guru dan sumber daya yang tersedia bagi mereka, dan bahwa upah mereka tidak memadai untuk menutupi kerja keras mereka.

1.1 Work-life Balance

Work-life balance merupakan suatu keadaan di mana kehidupan pribadi dan profesional seseorang tidak terlalu saling terkait, memungkinkan masing-masing untuk berkembang secara independen [7]. Harmoni ini menunjukkan kemampuan seseorang untuk memenuhi kewajiban profesionalnya tanpa mengorbankan kewajiban pribadi, keluarga, atau sosialnya; hal ini juga terkait dengan manajemen waktu. Mencapai keseimbangan ini akan memungkinkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan mengurangi kemungkinan gesekan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

Guru di lingkungan pendidikan harus mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka karena mereka dipercayakan dengan banyak tanggung jawab, termasuk tetapi tidak terbatas pada: mengajar siswa, menciptakan dan mengevaluasi kemajuan mereka, memberi nasihat kepada mereka, dan menangani tugas-tugas administratif. Jika Anda tidak memberi diri Anda cukup waktu untuk bersantai dan mengisi ulang energi, bekerja berjam-jam dapat membuat Anda kelelahan. Dengan demikian, diyakini bahwa kenyamanan, kepuasan kerja, dan loyalitas instruktur terhadap lembaga mereka akan meningkat dengan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi [3].

1.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan cara sebuah institusi memberikan kompensasi kepada para pendidik atas pekerjaan yang mereka lakukan dan nilai yang mereka berikan di kelas. Memberikan upah layak kepada guru adalah strategi dua arah: pertama, untuk menghormati hak-hak mereka sebagai pendidik; kedua, untuk menunjukkan apresiasi atas kerja keras mereka; dan ketiga, untuk mendorong mereka tetap berada di sekolah tersebut. Itulah mengapa manajemen sumber daya manusia yang efektif bergantung pada skala gaji yang adil dan proporsional dengan upaya yang dilakukan [5]. Guru akan lebih termotivasi, antusias, dan berdedikasi kepada sekolah jika mereka diberi kompensasi yang adil atas pekerjaan mereka. Sebaliknya, para pengajar mungkin merasa kurang terlibat

dalam pekerjaan mereka dan kurang termotivasi untuk sukses jika gaji mereka tidak sesuai dengan tugas yang diharapkan dari mereka [6].

Menurut Syafrizal [8], kompensasi dapat diukur melalui empat indikator, yaitu:

a. Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diterima instruktur secara rutin untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sebagaimana diatur dalam peraturan yang berlaku.

b. Bonus

Bonus adalah penghargaan tambahan yang diberikan kepada guru berdasarkan pencapaian hasil kerja atau prestasi tertentu sebagai bentuk apresiasi dari institusi.

c. Insentif

Insentif merupakan tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan produktivitas, kinerja, atau kontribusi yang melebihi standar yang telah ditetapkan.

d. Fringe Benefit

Fringe benefit merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan dalam bentuk berbagai fasilitas atau program kesejahteraan guna meningkatkan kenyamanan kerja serta loyalitas guru terhadap institusi.

1.3 Loyalitas

Loyalitas guru merupakan bentuk komitmen yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara konsisten serta memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan institusi pendidikan [9]. Loyalitas tidak hanya tercermin dari keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, tetapi juga dari kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, loyalitas tidak hanya dipahami sebagai sikap bertahan dalam institusi, tetapi juga hasil dari kualitas kontribusi yang diberikan selama mengajar.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan strategi penelitian asosiatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengamati MIS Nurul Hadinah di Kabupaten Patumbak dan melihat bagaimana faktor-faktor seperti gaji dan keseimbangan kerja-hidup memengaruhi loyalitas guru. Alasan di balik penggunaan pendekatan kuantitatif adalah kemampuannya untuk secara sistematis mengukur korelasi antar variabel melalui data numerik yang dikumpulkan dari responden. Sebanyak enam puluh satu instruktur di MIS Nurul Hadinah di Kabupaten Patumbak mengisi kuesioner yang berfungsi sebagai sumber data utama untuk penelitian ini. Studi ini menggunakan strategi pengambilan sampel jenuh karena populasinya cukup kecil. Semua individu dalam populasi dimasukkan dalam sampel untuk penelitian ini, karena pengambilan sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan. Jika peningkatan ukuran sampel tidak akan meningkatkan representasi, kita katakan bahwa sampel tersebut jenuh dan hasilnya tidak akan terpengaruh [10]. Skala Likert digunakan sebagai metode. Individu dan kelompok dapat mengukur pandangan mereka tentang fenomena sosial menggunakan skala Likert [10]. Perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25 digunakan untuk mengolah dan menganalisis data.

2.1 Analisis Data

Analisis data merupakan proses dalam mengolah data yang telah dikumpulkan untuk menjawab atau menemukan adanya hubungan antarvariabel, dengan menghasilkan kesimpulan yang digunakan sebagai dasar suatu keputusan dengan menggunakan uji hipotesis yang diperkuat dengan melakukan uji validitas uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana *Work-life balance* dan gaji guru MIS Nurul Hadinah di Kecamatan Patumbak memengaruhi loyalitas mereka, penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25 (Statistical Product and Service Solution), yang menghasilkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,171	1,516		11,330	,000
Work-life balance	,033	,071	,058	,458	,649
Kompensasi	,344	,072	,604	4,744	,000

Sumber: Data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan olah data pada tabel 1 di atas maka telah diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 17.171 + 0.33 X_1 + 0.344 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 17,171 hal ini menunjukkan bahwa, apabila variabel *Work-life balance* dan Kompensasi diabaikan, maka nilai loyalitas sebesar 17,171.
- 2) Koefisien regresi pada variabel *Work-life balance* sebesar 0,033. Hal ini menjelaskan bahwa apabila setiap kenaikan 1% faktor *work-life balance* maka akan meningkatkan loyalitas sebesar 3,3%.
- 3) Koefisien regresi pada variabel Kompensasi sebesar 0,344. Hal ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kompensasi dapat meningkatkan loyalitas sebesar 34,4%.

3.2 Uji Hipotesis

Pengujian pada hipotesis umumnya dilakukan dengan pembuktian pada koefisien regresi. Pengujian hipotesis juga digunakan menggunakan cara parsial yaitu dengan uji t maupun menggunakan cara simultan dengan uji F. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- 1) H_1 : Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru MIS Nurul Hadinah
- 2) H_2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru MIS Nurul Hadinah
- 3) H_3 : Work-life Balance dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru MIS Nurul Hadinah

a. Uji T (Parsial)

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk memastikan sebagian dampak faktor independen terhadap variabel dependen, setelah menghitung nilai t untuk setiap variabel, nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95%, atau $\alpha = 0,05$. Pengujian koefisien regresi parsial (uji t) dalam penelitian ini menghasilkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,171	1,516		11,330	,000
Work-life balance	,033	,071	,058	,458	,649
Kompensasi	,344	,072	,604	4,744	,000

Berdasarkan data pada tabel, variabel keseimbangan kerja-hidup memiliki nilai t sebesar $0,458 < t\text{-tabel } 2,001$ dan tingkat signifikansi $0,649 > 0,05$, seperti yang ditunjukkan pada temuan uji-t (parsial). Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja-hidup berpengaruh positif terhadap loyalitas guru MIS Nurul Hadinah di Kabupaten Patumbak, namun tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap loyalitas guru MIS Nurul Hadinah di Kabupaten Patumbak, sebagaimana didukung oleh nilai t sebesar $4,744 > t\text{-tabel } 2,001$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

b. Uji F (Simultan)

Adapun hasil dari pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan (uji f) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	145,780	2	72,890	20,208	,000 ^b
Residual	209,203	58	3,607		
Total	354,984	60			

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel di atas; hasil tersebut menunjukkan nilai f-hitung sebesar 20,208, tingkat signifikansi 0,000 pada $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan (df) 1 dan 2 ($n=2$ dan $n=1$), dan nilai F-tabel sebesar 3,15. Hasil tersebut menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel ($20,208 > 3,15$), dan Sig kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol dapat diterima, dan dapat disimpulkan bahwa loyalitas instruktur MIS Nurul Hadinah di Kabupaten Patumbak secara signifikan dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-hidup dan kompensasi.

c. Uji Koefisien Determinasi

Adapun hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,411	,390	1.89920

Sumber : Data diolah SPSS, 2026

Tabel di atas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), yang menunjukkan bahwa R kuadrat adalah 0,411. Ini berarti bahwa keseimbangan kerja-hidup dan kompensasi berkontribusi sebesar 41,1% terhadap loyalitas guru MIS Nurul Hadinah di Kabupaten Patumbak. Variabel lain, yang tidak diteliti dalam studi ini, menyumbang 58,9% sisanya.

3.3 Pembahasan

Pengaruh Work-life balance terhadap Loyalitas Guru MIS Nurul Hadinah

Hasil pengujian hipotesis parsial di MIS Nurul Hadinah, Kecamatan Patumbak, menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh positif tetapi kecil terhadap loyalitas guru. Nilai t yang dihitung sebesar 0,458 kurang dari nilai t tabel sebesar 2,001 dan tingkat signifikansi 0,649 lebih dari 0,05 menunjukkan hal ini. Dengan demikian, kita tidak dapat menerima anggapan bahwa keseimbangan kerja-hidup secara signifikan memengaruhi loyalitas guru.

Menurut temuan ini, guru-guru MIS Nurul Hadinah belum memandang keseimbangan kerja-hidup sebagai faktor utama yang memengaruhi loyalitas mereka terhadap sekolah. Dedikasi guru untuk tetap mengajar dan melayani di sekolah mungkin tidak meningkat hanya karena sebagian dari mereka pandai menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ada faktor tambahan yang diyakini memiliki dampak lebih besar pada loyalitas guru di tempat kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Azizah dan Mapuasari [11] yang menyatakan bahwa ada korelasi kecil tetapi positif antara keseimbangan kerja-hidup dan loyalitas di antara karyawan. Temuan-temuan

ini konsisten satu sama lain, menunjukkan bahwa *Work-life balance* bukanlah komponen terpenting dalam meningkatkan loyalitas jika faktor-faktor lain lebih berpengaruh dalam menentukan niat karyawan untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Temuan mengenai keterkaitan *work-life balance* dengan retensi profesional juga dilaporkan oleh Panda dan Sahoo [14]. Dalam konteks pendidikan, Cho et al. [15] menegaskan bahwa konflik antara pekerjaan dan waktu luang dapat memengaruhi keseimbangan kerja-hidup serta hasil kerja guru.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru MIS Nurul Hadinah Kec. Patumbak

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara gaji dan loyalitas guru. Nilai *t* yang dihitung sebesar 4,744 melebihi nilai *t*-tabel sebesar 2,001 dan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05, yang menunjukkan hal ini. Berdasarkan temuan ini, kita dapat menerima hipotesis nol dari penelitian ini.

Menurut keadaan ini, insentif moneter merupakan faktor utama dalam meningkatkan loyalitas guru di MIS Nurul Hadinah. Ketika gaji guru sebanding dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka, mereka lebih cenderung untuk tetap berada dalam profesi tersebut, melakukan pekerjaan dengan baik, dan loyal kepada sekolah. Memberikan upah yang adil kepada guru adalah salah satu cara untuk mempertahankan mereka dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Egyansyah et al. [12] yang menyimpulkan bahwa insentif finansial secara signifikan meningkatkan loyalitas di tempat kerja. Temuan-temuan ini konsisten satu sama lain, yang selanjutnya mendukung gagasan bahwa keterlibatan dan retensi karyawan sangat dipengaruhi oleh manfaat yang ditawarkan oleh perusahaan.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru MIS Nurul Hadinah

Berdasarkan hasil uji simultan menggunakan uji *F*, Nilai *F* yang dihitung adalah 20,208, yang lebih tinggi dari nilai *F* tabel sebesar 3,15, dan nilai signifikansinya adalah 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Di MIS Nurul Hadinah di Kabupaten Patumbak, temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas guru secara signifikan dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-hidup dan gaji. Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian ini diterima.

Menurut hasil ini, loyalitas guru tidak hanya disebabkan oleh satu hal, tetapi oleh sejumlah hal yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Kompensasi yang sesuai menunjukkan penghargaan terhadap prestasi guru, sementara keseimbangan kerja-hidup memungkinkan mereka untuk lebih baik memenuhi tanggung jawab mereka. Loyalitas guru terhadap sekolah dapat meningkat jika kedua aspek ini dikelola dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Faisal et al. [13] yang menyatakan bahwa guru lebih berdedikasi kepada sekolah mereka ketika mereka mampu mencapai keseimbangan kerja-hidup yang baik dan menerima gaji yang kompetitif, menurut penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa skema kompensasi yang adil dan fokus pada keseimbangan kerja-hidup dalam manajemen sumber daya manusia dapat menjaga loyalitas guru.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang membahas tentang “Pengaruh *Work-life balance* dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Guru MIS Nurul Hadinah Kec. Patumbak” dengan jumlah responden sebanyak 61 orang, maka Loyalitas guru di MIS Nurul Hadinah, Kabupaten Patumbak, dipengaruhi secara positif oleh *Work-life balance*, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Guru di MIS Nurul Hadinah, Kabupaten Patumbak, lebih berdedikasi ketika mereka menerima gaji yang baik. Loyalitas di kalangan guru MIS Nurul Hadinah, Kabupaten Patumbak, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *Work-life balance* dan gaji.

Referensi

1. Chaerudin, A., Hartanigtyas, R., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: Pilar utama kegiatan operasional organisasi*. Sukabumi: CV Jejak.
2. Wijaya, D., Jufri, A., & Risdianto. (2025). Pengaruh *work-life balance* dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 3474-3478.
3. Priyanto, R., & Ramadhan, Y. (2025). Pengaruh *work-life balance* terhadap motivasi dan loyalitas karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart). *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1522-1563.

4. Yanti, T. A., & Meutia, Z. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Price: Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 98-104.
5. Zunaidah, Susetyo, d., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. UPT Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya
6. Sari, R., & Handayani, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 214-227.
7. Ardansyah, & Rachman, M. F. (2025). Analisis pengaruh fleksibilitas kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 1-33.
8. Syafrizal, R. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1258-1266.
9. Hadiwibawa, D., & Avandana, R. O. (2024). Pengaruh Quality of work life and Islamic work ethic terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 7(2), 312-320.
10. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-5). Bandung: Alfabeta.
11. Azizah, K. N., & Mapuasari, S. A. (2025). Pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 6(2), 275-287.
12. Egyansyah, F. F., Darmawan, A., Purwidiyanti, W., & Purnadi, P. (2022). The effect of compensation, work environment, and career development on employee loyalty (Study on Bank Jateng Syariah Employees). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 6(4).
13. Faisal, M., Saputra, P. H., & Kusumawati, Y. T. (2025) Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Samarinda Kota. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(2), 391-404.
14. Simbolon, H. B. R. (2015). Pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan bagian marketing pada PT Agung Automall Cabang Pekanbaru. *Jurnal FISIP*, 1(2).
15. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (cetakan ke-9). Jakarta: kencana.