

Pengaruh *Work life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Tempuran

Ela Padilah¹, Nandang², Shandikha Arya Yudha Rahman³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

DOI: prefix/singkatan jurnal.volume.nomor.nomor artikel

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 1 Tempuran. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN 1 Tempuran yang berjumlah 48 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Alat analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F) dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 3,847 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 2,963 dan nilai signifikansi 0,005 < 0,05. Secara simultan, *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 44,085 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja guru dapat secara optimal meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: *Work Life Balance* ; Kepuasan Kerja; Kinerja Guru

Abstract

This study aims to analyze the influence of work life balance and job satisfaction on teacher performance at SMPN 1 Tempuran. The research method used is a quantitative research method with a verification approach. The population in this study were all 48 teachers of SMPN 1 Tempuran, with a sampling technique using saturated sampling so that the entire population was used as a sample. Data collection was carried out through distributing questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis tools used included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests (t tests), and simultaneous tests (F tests) with the help of SPSS 26. The results showed that work life balance had a positive and significant effect on teacher performance with a Calculated t value of 3.847 and a significance value of 0.000 < 0.05. Job satisfaction also had a positive and significant effect on teacher performance with a calculated t value of 2.963 and a significance value of 0.005 < 0.05. Simultaneously, work-life balance and job satisfaction significantly influence teacher performance with a calculated F value of 44.085 and a significance level of 0.000 < 0.05. These results indicate that improving teachers' work-life balance and job satisfaction can optimally improve teacher performance.

Keywords: *Work-Life Balance; Job Satisfaction; Teacher Performance*

✉ Corresponding author : Ela Padilah

Email Address : mn22.elapadilah@mhs.ubpkarawang.ac.id (Jl. HS. ronggowaluyo, Pusuerjaya, Teluk Jambe Timur, Kabupaten Karawang,41361)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor dominan dalam keberhasilan suatu lembaga termasuk dalam bidang pendidikan. Sumber daya manusia punya peran penting dalam menentukan keberhasilan sebuah lembaga, termasuk di bidang pendidikan. Guru menjadi sosok yang sangat berpengaruh dalam membentuk generasi muda yang memiliki kualitas baik, sehingga kesejahteraan serta tingkat kepuasan kerja mereka perlu mendapatkan perhatian. Salah satu hal yang bisa memengaruhi kepuasan kerja guru adalah keseimbangan antara pribadi dan kehidupan kerja *work-life balance* serta beban kerja yang mereka jalani. (Siti Nur Amalia, 2025)

SMP Negeri 1 Tempuran merupakan sekolah menengah pertama di bawah naungan pemerintah daerah yang berlokasi di Jalan Raya Baros Pancakarya, Kecamatan Tempuran, Kabupaten Karawang. Sekolah ini dikenal unggul dengan lingkungan belajar yang nyaman dan guru-guru yang kompeten. Namun, terdapat fenomena bahwa sebagian guru masih kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat beban kerja yang tinggi serta pengelolaan waktu yang kurang optimal. Kondisi ini menimbulkan masalah berupa menurunnya kepuasan dan kesejahteraan kerja guru yang dapat berdampak pada motivasi dan kinerja mereka di sekolah.

Kinerja guru tidak hanya dilihat dari aktivitas mengajar di dalam kelas, tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya kerja di sekolah, motivasi, dan tingkat kepuasan kerja. Semua faktor tersebut berperan penting dalam menentukan seberapa efektif dan efisien guru dalam menjalankan tugasnya (Yusron and Lukiarti, 2025). Berdasarkan hasil prasurvei yang di isi oleh 30 Guru SMPN 1 Tempuran, masih ada beberapa aspek kinerja guru yang perlu diperbaiki.

Tabel 1. Hasil Pra Survey Kinerja Guru SMPN 1 Tempuran

No	Pernyataan	Tinggi	Rendah
1	Tingkat kesiapan dalam menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar.	55,2%	44,8%
2	Kemampuan dalam mengelola kelas dengan efektif.	43,3%	56,7%
3	Upaya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dari waktu ke waktu.	46,7%	53,3%
4	Saya mampu menyelesaikan tugas administrasi guru tepat waktu.	46,7%	53,3%
5	Hasil kerja yang ditunjukkan melalui prestasi siswa, kedisiplinan, dan hasil belajar.	53,3%	46,7%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil prasurvei pada tabel 1 di atas, Sebagian besar guru sudah terlihat bahwa indikator perencanaan pembelajaran berada pada kategori tinggi sebesar 55,2%. Pada indikator pengelolaan kelas, persentase kategori rendah lebih besar yaitu 56,7%. Untuk inovasi mengajar, kategori rendah juga cukup dominan sebesar 53,3%. Pada indikator ketepatan administrasi, 53,3% berada pada kategori rendah. Terakhir, pada indikator hasil kerja guru dengan kategori tinggi sebesar 53,3%. Berdasarkan hasil prasurvei tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMPN 1 Tempuran sudah menunjukkan hasil yang cukup baik pada aspek perencanaan pembelajaran dan hasil kerja guru. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian, khususnya pada pengelolaan kelas, inovasi mengajar, dan ketepatan administrasi yang sebagian besar berada pada kategori rendah. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya suasana belajar, pembelajaran yang cenderung monoton, serta keterlambatan administrasi pembelajaran. Jika kondisi tersebut tidak segera diperbaiki, dikhawatirkan dapat memengaruhi efektivitas proses belajar mengajar dan pemerataan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kemampuan guru secara berkelanjutan agar kinerja guru dapat meningkat secara menyeluruh.

Work life balance mengacu pada keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi seseorang. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan aspek penting yang perlu dijaga oleh setiap orang termasuk guru (Ramadhan R., et al. 2024). Berdasarkan hasil prasurvei yang di isi oleh 30 Guru SMPN 1 Tempuran, masih ada guru yang mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan tersebut.

Tabel 2. Hasil Pra Survey *Work life balance* SMPN 1 Tempuran

No	Pernyataan	Tinggi	Rendah
1	Kemampuan membagi waktu antara pekerjaan di sekolah dan kehidupan pribadi	46,7%	53,3%
2	Tingkat kesesuaian beban mengajar dengan kemampuan dan waktu yang dimiliki.	53,3%	46,7%
3	Tingkat keteraturan jadwal kerja dan kepadatan aktivitas di sekolah.	46,7%	53,3%
4	Ketersediaan waktu untuk keluarga atau kegiatan pribadi setelah mengajar.	50%	50%
5	Dukungan dari rekan kerja atau pimpinan sekolah dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	66,7%	33,3%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil prasurvei pada tabel 2 di atas, terlihat bahwa beberapa aspek keseimbangan kerja guru berada pada kategori rendah, yang menunjukkan adanya tantangan dalam mengatur waktu dan tanggung jawab kerja. Pada indikator pembagian waktu kerja dan pribadi, sebagian besar responden berada pada kategori rendah (53,3%). Indikator beban kerja sesuai kemampuan menunjukkan hasil terbesar pada kategori tinggi (53,3%). Selanjutnya, pada indikator keseimbangan waktu dan istirahat, hasil terbesar berada pada kategori rendah (53,3%). Pada indikator jadwal kerja teratur, hasil menunjukkan persentase seimbang antara tinggi dan rendah (50%).

Sementara itu, indikator dukungan sosial di tempat kerja memiliki persentase tertinggi pada kategori tinggi (66,7%). Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja merupakan aspek yang paling kuat dirasakan oleh guru, sedangkan pembagian waktu kerja dan istirahat masih menjadi masalah utama. Kondisi ini berdampak pada potensi kelelahan kerja apabila tidak diimbangi dengan pengaturan waktu yang baik. Namun, adanya dukungan sosial yang tinggi dapat membantu guru mengurangi stres kerja dan menjaga kinerja tetap optimal meskipun keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya tercapai.

Kepuasan kerja sering kali terkait dengan sejauh mana tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan minat, keterampilan, dan harapan pegawai (Ajis. et al., 2024). Kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang memberikan pengaruh terhadap semangat dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil prasarvei yang di isi oleh 30 Guru SMPN 1 Tempuran, masih ada beberapa aspek kepuasan kerja yang belum tercapai secara optimal.

Tabel 3. Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja SMPN 1 Tempuran

No	Pernyataan	Tinggi	Rendah
1	Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima sebagai guru.	33,3%	66,7%
2	Tingkat penghargaan yang diterima atas kinerja dan usaha yang dilakukan di sekolah.	50%	50%
3	Tingkat kenyamanan terhadap lingkungan kerja di sekolah.	70%	30%
4	Tingkat kesempatan yang dimiliki untuk mengembangkan kemampuan mengajar.	50%	50%
5	Tingkat kecukupan waktu istirahat selama bekerja di sekolah.	36,7%	63,3%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil prasarvei pada tabel 3 di atas, sebagian besar guru memiliki kepuasan terhadap gaji masih berada pada kategori rendah sebesar 66,7%. Pada indikator penghargaan atas kinerja, menunjukkan hasil yang seimbang yaitu tinggi dan rendah memiliki nilai 50%. Lingkungan kerja nyaman berada pada kategori tinggi sebesar 70%. Selanjutnya, kesempatan pengembangan diri juga menunjukkan hasil seimbang. Sementara itu, kesejahteraan kerja terpenuhi berada pada kategori rendah sebesar 63,3%. Berdasarkan hasil prasarvei, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru masih belum optimal. Lingkungan kerja yang nyaman menjadi aspek paling positif karena berada pada kategori tinggi, namun kepuasan terhadap gaji dan kesejahteraan kerja masih didominasi kategori rendah. Sementara itu, penghargaan atas kinerja serta kesempatan pengembangan diri menunjukkan hasil yang seimbang, menandakan belum meratanya persepsi guru terhadap kedua aspek tersebut. Kondisi ini berdampak pada potensi menurunnya motivasi dan kinerja guru apabila kesejahteraan dan kompensasi tidak ditingkatkan, meskipun lingkungan kerja sudah cukup mendukung.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja profesional (Ma'arif et al., 2024). Selain itu, penelitian lain mengungkapkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang optimal mampu mendorong meningkatnya energi kerja sehingga kinerja

menjadi lebih optimal (Alawiyah et al., 2024). Di sisi lain, kepuasan kerja juga terbukti berhubungan positif dengan kinerja, di mana guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan produktif dalam proses pembelajaran (Wahyuningsih et al., 2026).

Selanjutnya penelitian lain menunjukkan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Nicyutama & Yudiaatmaja, 2025). Selain itu, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa *work life balance* lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja terlebih dahulu, kemudian baru berdampak pada kinerja sebagai variabel mediasi, bukan secara langsung (Ma'arif et al., 2024). Kondisi ini diperkuat oleh temuan bahwa faktor kesejahteraan atau well being menjadi perantara utama dalam meningkatkan kinerja, sehingga hubungan antara *work life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja tidak selalu bersifat langsung (Medina-Garrido et al., 2023).

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian menarik judul "*Work life Balance dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Tempuran*". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work life Balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen didefinisikan sebagai proses sistematis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien (Candra et al., 2024). Dalam kerangka ini, manajemen tidak hanya soal mengatur manusia dan material, tetapi juga koordinasi dan integrasi elemen-elemen organisasi agar dapat bekerja sama secara optimal (Bahar et al., 2024). Pendekatan lain menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu seni karena melibatkan keterampilan dalam memimpin dan mengarahkan orang lain, serta ilmu karena melibatkan prosedur dan fungsi manajerial yang terstruktur sehingga memungkinkan organisasi memanfaatkan sumber daya dengan bijak dan mencapai sasaran secara maksimal (Huda et al., 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses strategis yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, profesional, dan memiliki motivasi tinggi agar mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal (Diah, Siregar, & Saputri, 2021). Dalam ranah pendidikan, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik, tetapi juga meliputi proses rekrutmen, pengembangan karir, hingga evaluasi kinerja sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan secara menyeluruh (Rubi Babullah, 2024). Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan global, lembaga pendidikan dituntut untuk menerapkan strategi pengelolaan SDM yang adaptif dan inovatif guna memastikan tenaga pendidik memiliki kemampuan serta kesiapan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja (Setiyati & Hikmawati, 2023). Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif dan berkelanjutan menjadi fondasi penting dalam menciptakan organisasi pendidikan yang unggul, produktif, dan mampu

menjawab tantangan dunia kerja yang semakin dinamis.

Work Life Balance

Work life balance menggambarkan kondisi ketika individu mampu menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga masing-masing kebutuhan dapat terpenuhi. Keseimbangan yang terjaga ini berkontribusi pada berkurangnya tekanan psikologis, menurunnya tingkat kelelahan, serta meningkatnya kesehatan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada naiknya kepuasan dan produktivitas kerja (Susanto et al. 2023). Menekankan bahwa *work life balance* berkaitan dengan persepsi seseorang bahwa aktivitas kerja dan aktivitas di luar pekerjaan dapat saling mendukung dan memberikan manfaat bagi perkembangan diri sesuai dengan prioritas hidup yang dimiliki (Kalliath dan Brough, 2024). Mengaitkan keseimbangan dengan kemampuan seseorang mengelola stres kerja, di mana stres berperan sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan tingkat keseimbangan kehidupan kerja. Ketika stres meningkat, hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal menjadi lebih rentan terganggu (Rashid et al. 2022).

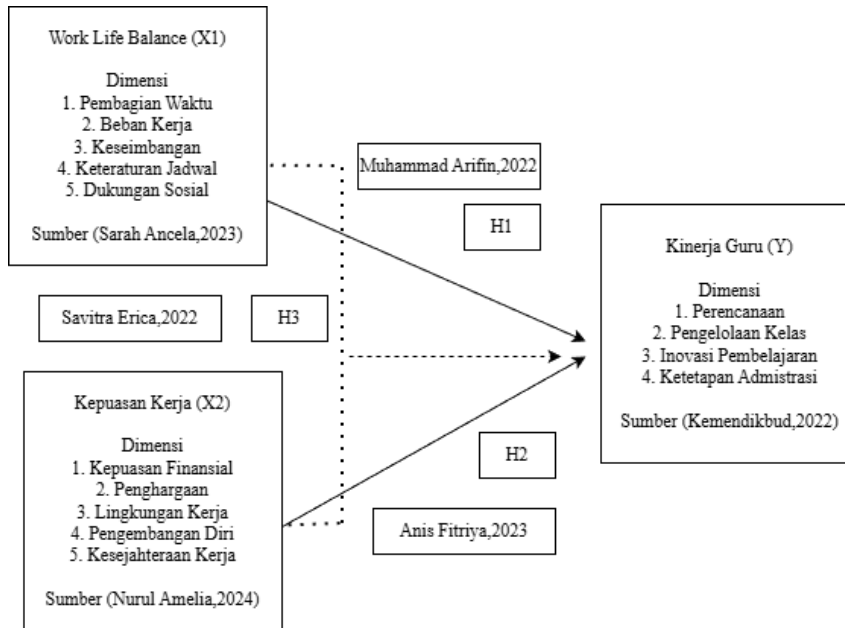
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana pekerja merasakan kebahagiaan dan Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana pekerja merasakan kebahagiaan dan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya, baik yang berkaitan dengan jenis pekerjaan, kualitas lingkungan kerja, maupun interaksi sosial yang terjadi di tempat kerja. Tingkat kepuasan ini berperan penting dalam meningkatkan loyalitas serta produktivitas individu (Suryani et al. 2022). Memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari pengalaman kerja sehari-hari serta dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kompensasi, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan antarpegawai. Kepuasan yang tinggi dinilai mampu memberikan kontribusi yang kuat bagi peningkatan kinerja dan komitmen terhadap organisasi (Prasetyo dan Wulandari, 2023). Kepuasan kerja diartikan sebagai indikator rasa nyaman dan senang yang muncul saat pekerja menjalankan tugas, menerima bimbingan dari atasan, serta bekerja dalam kondisi fisik yang mendukung. Mereka menegaskan bahwa kepuasan yang baik dapat menekan tingkat stres dan mengurangi risiko (Kwon dan Park, 2021).

Kinerja Guru

Kinerja menggambarkan seperangkat indikator yang menilai keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kerja, baik dari aspek mutu maupun jumlah output yang dihasilkan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Antaiwan Bowo Pranogyo, 2021). Bahwa kinerja merupakan capaian kerja seorang pegawai yang tercermin melalui kualitas dan kuantitas hasil tugasnya. Mereka menegaskan bahwa capaian tersebut memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Mulyadi & Pancasasti, 2021). Kinerja karyawan dipahami sebagai perilaku nyata dan dapat diamati yang muncul dari pelaksanaan tugas, yang kemudian dapat dievaluasi untuk melihat kontribusi individu terhadap tercapainya target dan tujuan organisasi, baik dari sisi mutu pekerjaan maupun jumlah penyelesaiannya (Rerung, 2024).

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 1. Paradigma Penelitian
Sumber: Diolah oleh penulis (2025)

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Pengaruh *work life balance* secara parsial menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru.

H2: Pengaruh kepuasan kerja secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

H3: *Work life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

METODOLOGI

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan verifikatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN 1 Tempuran. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN 1 Tempuran yang berjumlah 48 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Fikiana et al., 2023). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berbentuk angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Sumber data penelitian berasal dari guru-guru SMPN 1 Tempuran yang berperan sebagai responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebar kuesioner, observasi langsung di lapangan, serta wawancara singkat untuk memperjelas informasi dari kuesioner. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka berupa buku, jurnal ilmiah, dan dokumen relevan terkait variabel *work life balance* (X1), kepuasan kerja

(X2), dan kinerja guru (Y). Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan software SPSS 26 dengan teknik analisis regresi linier berganda, disertai beberapa pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 1 Tempuran yang berlokasi di Kecamatan Tempuran dengan jumlah responden sebanyak 48 guru. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner tersebut, terdapat beberapa karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, status kepegawaian, dan lama mengajar. Karakteristik responden ini disajikan secara rinci pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4 Karakteristik Responden

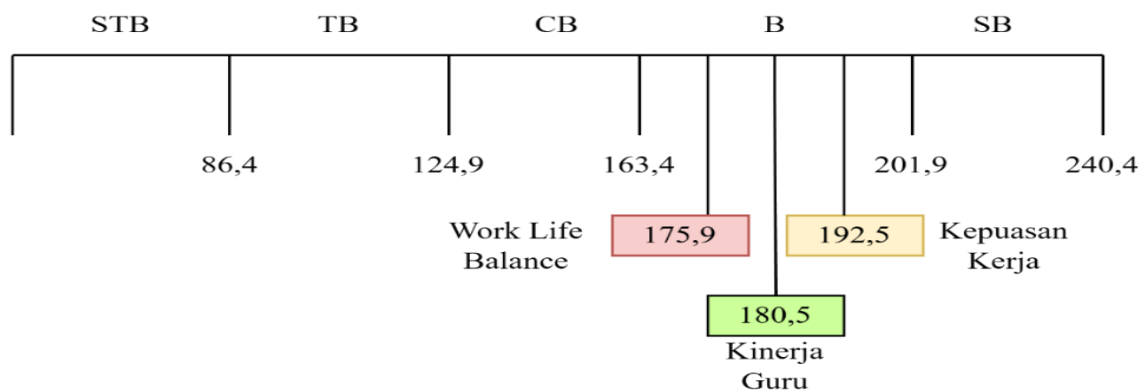
No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	Laki - laki	23	48%
	Perempuan	25	52%
	Total	48	100%
2	Usia		
	23 -30 Tahun	19	40%
	30 - 50 Tahun	18	37%
	> 50 Tahun	11	23%
	Total	48	100%
3	Status Pegawai		
	ASN	30	62%
	Non ASN	18	38%
	Total	48	100%
4	Lama Mengajar		
	< 5 Tahun	15	32%
	5 - 10 Tahun	17	35%
	> 10 Tahun	16	33%
	Total	48	100%

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4 karakteristik responden, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Dilihat dari jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 25 orang atau 52%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 23 orang atau 48%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 23 - 30 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 40%, diikuti responden berusia 30-50 tahun sebanyak 18 orang atau 37%, dan responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 11 orang atau 23%. Selanjutnya, berdasarkan status pegawai, sebagian besar responden berstatus sebagai ASN sebanyak 30 orang atau 62%, sementara Non ASN berjumlah 18 orang atau 38%. Sementara itu, berdasarkan lama mengajar, responden dengan pengalaman mengajar 5-10 tahun mendominasi dengan jumlah 17 orang atau 35%, diikuti responden dengan pengalaman mengajar di atas 10 tahun

berjumlah 16 orang atau setara dengan 33%, dan responden dengan lama mengajar kurang dari 5 tahun sebanyak 15 orang guru atau 32%. Ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang karakteristik yang beragam.

Setelah dilakukan analisis karakteristik responden, tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah menjelaskan rentang skala yang digunakan sebagai dasar untuk menginterpretasikan jawaban responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Rentang skala tersebut berfungsi untuk mengelompokkan hasil jawaban responden ke dalam kategori penilaian tertentu, yang dimulai dari sangat tidak baik hingga sangat baik, sehingga memudahkan dalam penarikan kesimpulan hasil penelitian.



Gambar 1. BarScale *Work Life Balance*, *Kepuasan Kerja*, dan *Kinerja Guru*

Sumber: Diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan Gambar 2 di atas, Pada gambar di atas terlihat terdapat tiga nilai, variabel *Work life Balance* (X1) sebesar 175,9, kepuasan kerja sebesar 192,5, dan kinerja guru sebesar 180,5. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel berada dalam kategori yang baik.

Sementara itu, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi setiap variabel yang diteliti berdasarkan jawaban responden. Pada penelitian ini disajikan nilai rata rata dan kriteria penilaian untuk variabel *Work life Balance* (X1), *Kepuasan Kerja* (X2) dan *Kinerja guru* (Y). Hasil analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai tingkat setiap variabel sebelum dilakukan analisis selanjutnya.

Tabel 5 Hasil Analisis Deskriptif

No	Variabel	Dimensi	Rata Rata	Kriteria
1.	Work Life Balance (X1)	1. Pembagian Waktu 2. Beban Kerja 3. Keseimbangan 4. Keteraturan Jadwal 5. Dukungan Sosial Sumber (Sarah Ancela,2023)	175,9	Baik
2.	Kepuasan Kerja (X2)	1. Kepuasan Finansial 2. Penghargaan 3. Lingkungan Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Kesejahteraan Kerja Sumber (Nurul Amelia,2024)	192,5	Baik
3.	Kinerja Guru (Y)	1. Perencanaan 2. Pengelolaan Kelas 3. Inovasi Pembelajaran 4. Ketetapan Admistrasi Sumber (Kemendikbud,2022)	180,5	Baik

Sumber: Diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kriteria baik. Variabel *Work Life Balance* (X1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 175,9, yang menunjukkan bahwa responden mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dengan baik. Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja (X2) memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu 192,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja responden tergolong baik. Sementara itu, variabel Kinerja Guru (Y) memperoleh nilai rata-rata 180,5, yang menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada kategori baik. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa kondisi work life balance dan kepuasan kerja yang baik sejalan dengan tercapainya kinerja guru yang optimal.

Uji Instrumen Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat mencerminkan isi butir dan karakteristik yang akan diukur. Kuesioner dianggap valid jika tingkat signifikansi nilai $r < 0,05$ (α -5%). Berikut merupakan hasil pengujian validitas:

Tabel 6 Hasil Uji Validasi

Work Life Balance (X1)				Kepuasan Kerja (X2)				Kinerja Guru (Y)			
No Item	r hitung	r tabel	Keterangan	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,849	0,284	Valid	1	0,761	0,284	Valid	1	0,709	0,284	Valid
2	0,633	0,284	Valid	2	0,642	0,284	Valid	2	0,678	0,284	Valid
3	0,559	0,284	Valid	3	0,589	0,284	Valid	3	0,569	0,284	Valid
4	0,659	0,284	Valid	4	0,623	0,284	Valid	4	0,793	0,284	Valid
5	0,728	0,284	Valid	5	0,619	0,284	Valid	5	0,535	0,284	Valid
6	0,689	0,284	Valid	6	0,672	0,284	Valid	6	0,549	0,284	Valid
7	0,611	0,284	Valid	7	0,547	0,284	Valid	7	0,509	0,284	Valid
8	0,728	0,284	Valid	8	0,72	0,284	Valid	8	0,66	0,284	Valid
9	0,437	0,284	Valid	9	0,548	0,284	Valid	9	0,572	0,284	Valid
10	0,849	0,284	Valid	10	0,628	0,284	Valid	10	0,491	0,284	Valid

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,284). Maka, seluruh indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's alpha, dimana nilai 0,6 merupakan batas minimal dari nilai reliabilitas. Jika alpha Cronbach kurang dari 0,6, ukuran yang digunakan dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Kriteria	Keterangan
	Alpha		
Work Life Balance (X1)	0,864	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,837	0,6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,807	0,6	Reliabel

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 7 Hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh yaitu 0,864 untuk variabel *Work Life Balance* (X1), 0,837 untuk Kepuasan Kerja (X2), dan 0,807 untuk Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6, sehingga bisa disimpulkan semua instrumen yang dipakai dalam penelitian ini bersifat reliabel dan konsisten.

Uji Normalitas

Uji asumsi dalam penelitian ini yaitu uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai sig > 0,05 ($\alpha = 5\%$), sehingga residual model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal dan menunjukkan adanya hubungan linier yang sempurna antara dua atau lebih variabel.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40173281
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.043
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 8. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor yang kuat di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model (VIF). Jika VIF kurang dari 10, tidak ada multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.487	3.583		2.089	.042		
	Work Life Balance X1	.398	.103	.493	3.847	.000	.458	2.184
	Kepuasan Kerja X2	.389	.131	.380	2.963	.005	.458	2.184

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Y

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 9, Hasil Uji Multikolinieritas nilai Tolerance untuk kedua variabel independen sebesar $0,458 > 10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $2,184 < 10$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi atau dengan kata lain asumsi non multikolinieritas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan varian residual pada periode pengamatan. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.370	2.025		.677	.502
	Work Life Balance X1	.154	.058	.539	2.629	.012
	Kepuasan Kerja X2	-.128	.074	-.352	-1.718	.093

a. Dependent Variable: ABS

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas hasil uji regresi linear pada tabel Coefficients, variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai signifikansi $0,012 (< 0,05)$. Sementara itu, Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $0,093 (> 0,05)$. Dapat dikatakan bahwa tidak mengalami gejala heteroskedastisitas yang terdeteksi dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tujuan regresi linier berganda adalah untuk menguji seberapa erat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Menggunakan kaitannya dengan variabel dependen. Analisis ini menguji hipotesis yaitu work life balance analisis regresi linier berganda, variabel independen diuji secara individual dalam *work life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Di bawah ini adalah tabel hasil perhitungan statistik untuk beberapa uji regresi linier.

Tabel 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.487	3.583		2.089	.042		
	Work Life Balancee X1	.398	.103	.493	3.847	.000	.458	2.184
	Kepuasan Kerja X2	.389	.131	.380	2.963	.005	.458	2.184

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Y

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda, maka Opersamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y=7.487+X1 0,398 + X2 0,389$$

Berdasarkan model persamaan regresi, ada tiga interpretasi yang dapat diberikan:

- Nilai konstanta sebesar 7,487 menunjukkan bahwa meskipun *work life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai nol, maka variabel kinerja guru (Y) bernilai 7.487.
- Koefisien regresi untuk variabel *work life balance* (X1) sebesar 0.398, yang menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan kinerja pegawai adalah positif dan searah. Artinya, semakin baik *work life balance*, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Jika *work life balance* meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.398, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah.
- Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.389, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai juga positif dan searah. Artinya, semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Jika kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja guru akan naik sebesar 0.389, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah.

UJI HIPOTETIS

Uji Parsial (T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji parsial (t):

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.487	3.583		2.089	.042
	Work Life Balancee X1	.398	.103	.493	3.847	.000
	Kepuasan Kerja X2	.389	.131	.380	2.963	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Y

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Kepuasan Kerja (X2) sebesar 2,963. Kedua nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 2,015, serta memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,000 dan 0,005 yang

lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji simultan (f):

Tabel 13 Uji Simultan (F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531.201	2	265.601	44.085	.000 ^b
	Residual	271.111	45	6.025		
	Total	802.313	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 13 Hasil uji f hitung sebesar $44,085 > 3,20$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Artinya, variabel *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen.

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.367 ^a	.135	.096	1.38671

a. Predictors: (Constant), X2 Kepuasan Kerja, X1 Work Life Balance

b. Dependent Variable: ABS

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 14 diatas dipengaruhi nilai koefisien Adjusted R Square (R^3) sebesar 0,135 atau 13,5% Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap Kinerja guru sebesar 86,5% sedang kan sisanva ($100\% - 13,5\% = 86,5\%$) Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikan $0.000 < 0,05$ dan t-hitung $3.847 > t\text{-tabel } 2,015$ dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sarah et al., 2023) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kesamaan arah hubungan menunjukkan bahwa *Work Life Balance* yang rendah cenderung meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikan $0.005 < 0,05$ dan t-hitung $2.963 > t\text{-tabel } 2,015$ dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurul amalia et al., 2024) yang menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kesamaan arah hubungan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang rendah cenderung meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan f hitung menunjukkan nilai sebesar $44.085 > f \text{ tabel } 3,20$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Septian wahyu., 2023) yang menunjukkan bahwa sebesar seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Kesamaan hasil ini memperkuat bahwa kombinasi *Work Life Balance* dan Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan Kinerja Guru. Selanjutnya, hasil koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,135. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 86,5% variasi Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan, 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Work Life Balance (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja guru dan kehidupan pribadi guru, maka semakin meningkat pula kinerja guru dalam aspek kualitas pengajaran, kedisiplinan, dan tanggung jawab profesional. Kepuasan Kerja (X2) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), sehingga guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan loyalitas yang lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. *Work Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), yang menegaskan bahwa kinerja guru tidak dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi kedua variabel tersebut.

IMPLIKASI

1. Sekolah perlu menerapkan kebijakan yang mendukung work life balance guru, seperti pengaturan beban kerja yang proporsional dan fleksibilitas waktu, agar kinerja guru dapat meningkat secara optimal.

2. Pihak sekolah disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan kerja yang baik.
3. Peningkatan kinerja guru sebaiknya dilakukan secara terpadu, dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan.

Referensi :

- Agustina, A., Bahri, S., & Raharjo, S. B. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Edunomika*, 8(1).
- Ajis, A., & Jamaludin, A. Nandang.(2024). The Influence Of Job Loyalty And Job Satisfaction On The Performance Of Bnn Employees Karawang District Kinerja Pegawai Bnn Kabupaten Karawang, 7, 1991-2004.
- Amalia, S. N., Hasanuddin, H., & Jumawan, J. (2025). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar islam terpadu Al-‘Arabi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 199-210.
- Babullah, R. (2024). Mengenal sumber daya manusia (SDM): Pengertian dan fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 2(4), 187-204.
- Bahar, T., Nasyifa, N., Fadhillah, A., & Mukhlasin, A. (2024). Peran Manajemen Organisasi Dalam Kemajuan Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 1(3), 284-300.
- Candra, Y., & Rahmat, R. (2024). Peran manajemen dan Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Dewantara*, 7(1), 8-15.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi mengelola sumber daya manusia (SDM) unggul dalam tatanan normal baru bagi pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67-76.
- Fikiana, F., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1885-1894.
- Huda, K., Al Abdoe, T., Sari, L. A., & Wantika, A. (2024). Studi Literatur Penerapan Konsep dan Peran Manajemen pada Organisasi. *Metta: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 4(2), 80-91.
- Indayani, K., Heryanda, K. K., & Telagawathi, N. L. W. S. (2025). Job Satisfaction as a Mediator of Organizational Culture, Motivation, and Teacher Performance in Vocational High Schools. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 73-85.

- Jahro, F., Ajis, A., Alfarizy, R., & Ndori, V. H. (2024). Analisis perilaku disiplin siswa berdasarkan kepatuhan terhadap tata tertib di Sekolah Menengah Atas Negeri Magepanda. *Lucerna: Jurnal Riset Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 68–74.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- Kwon, K., & Park, J. (2021). The relationship between work-life balance and employee performance: The role of job satisfaction. *Sustainability*, 13(5), 1–12.
- Ma'arif, M. N., Amelia, A., & Ramzani, I. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 14(2), 286-294.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21.
- Mustofa, Basri. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Sekar Putih Kabupaten Gresik (Doctoral dissertation, Universitas Wijaya Putra).
- Pundawarman, D., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Cilamaya Karawang.
- Rahmasar, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA dan SMK. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(1), 41
- Ramadhan, R., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Dampak Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1566-1577.
- Rashid, M., Khan, S., & Iqbal, N. (2022). The impact of work-life balance on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 17(5), 45–56.
- Rerung, O. D. (2024). Hardness analysis of hard facing in shield metal arc welding (SMAW) welding process for manufacturing excavators bucket teeth using hot rolled plate KS 440 material. *Turbo: Jurnal Program Studi Teknik Mesin*, 13(2).
- Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67-76.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi. *Forum Ilmiah*, 16(2), 215–221.
- Suryani, N., Rahmawati, R., & Setiawan, A. (2022). The effect of work-life balance and

job satisfaction on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 120–130.

Susanto, A. (2023). The influence of work-life balance and transformational leadership on employee performance with work engagement as an intervening variable in hospitals. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*.

Tairas, M. D., Sampetan, S., & Sukri, S. (2025). Effect Of Work Life Balance In Improving Teacher Performance at SD IT Al-Khattaaby. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 6(1), 439-448.

Widjaya, A. H., & Syarif, F. (2024). Penerapan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru PAI pada MA Al-Azhar Asy-Syarif Indonesia Filial MAN 4 Jakarta.