

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

**Ela Padilah<sup>1</sup>, Nandang<sup>2</sup>, Shandika Arya Yudha Rahman<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

### **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 Salculated 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 :

Email Address : [mn22.elapadilah@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.elapadilah@mhs.ubpkarawang.ac.id)

## 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 | Indikator                 | Pernyataan  | Tinggi | Rendah |
|----|---------------------------|---|--------|--------|
| 1  | Perencanaan pembelajaran. | Tingkat kesiapan dalam menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar.            | 55,2%  | 44,8%  |
| 2  | Pengelolaan kelas.        | Kemampuan dalam mengelola kelas dengan efektif.                                       | 43,3%  | 56,7%  |
| 3  | Inovasi mengajar.         | Upaya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dari waktu ke waktu.                   | 46,7%  | 53,3%  |
| 4  | Ketepatan administrasi.   | Saya mampu menyelesaikan tugas administrasi guru tepat waktu.                         | 46,7%  | 53,3%  |
| 5  | Hasil kerja guru.         | Hasil kerja yang ditunjukkan melalui prestasi siswa, kedisiplinan, dan hasil belajar. | 53,3%  | 46,7%  |

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 (amadhan R., Jamaludin A., Nandang N. 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 | Indikator                          | Pernyataan   | Tinggi | Rendah |
|----|------------------------------------|--|--------|--------|
| 1  | Pembagian waktu kerja dan pribadi. | Kemampuan membagi waktu antara pekerjaan di sekolah dan kehidupan pribadi  | 46,7%  | 53,3%  |
| 2  | Beban kerja sesuai kemampuan.      | Tingkat kesesuaian beban mengajar dengan kemampuan dan waktu yang dimiliki.  | 53,3%  | 46,7%  |
| 3  | Keseimbangan waktu dan istirahat.  | Tingkat keteraturan jadwal kerja dan kepadatan aktivitas di sekolah.   | 46,7%  | 53,3%  |
| 4  | Jadwal kerja teratur.              | Ketersediaan waktu untuk keluarga atau kegiatan pribadi setelah mengajar.  | 50%    | 50%    |
| 5  | Dukungan sosial di tempat kerja.   | Dukungan dari rekan kerja atau pimpinan sekolah dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. | 66,7%  | 33,3%  |

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 (Abdul 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 | Indikator                      | Pernyataan  | Tinggi | Rendah |
|----|--------------------------------|---|--------|--------|
| 1  | Kepuasan terhadap gaji.        | Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima sebagai guru.                          | 33,3%  | 66,7%  |
| 2  | Penghargaan atas kinerja.      | Tingkat penghargaan yang diterima atas kinerja dan usaha yang dilakukan di sekolah. | 50%    | 50%    |
| 3  | Lingkungan kerja nyaman.       | Tingkat kenyamanan terhadap lingkungan kerja di sekolah.                            | 70%    | 30%    |
| 4  | Kesempatan pengembangan diri.  | Tingkat kesempatan yang dimiliki untuk mengembangkan kemampuan mengajar.            | 50%    | 50%    |
| 5  | Kesejahteraan kerja terpenuhi. | Tingkat kecukupan waktu istirahat selama bekerja di sekolah.                        | 36,7%  | 63,3%  |

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.

### Research gap

Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan mengenai pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Studi yang dilakukan oleh (Wiwik 2024) menjelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan

secara signifikan. Sementara itu, penelitian oleh (Savitra dkk. 2022) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana work-life balance tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun berpengaruh melalui kepuasan kerja. Perbedaan hasil kedua penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap), terutama mengenai peran kepuasan kerja sebagai penghubung antara work-life balance dan kinerja. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan pada konteks yang berbeda, seperti pada lingkungan sekolah, untuk mengetahui apakah pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang memiliki tanggung jawab profesional dan sosial yang tinggi.

Dari berdasarkan permasalahan di atas, penelitian menarik judul Work life Balance dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru Tujuan Penelitian untuk mengetahui work life balance dan kepuasan kerja berpengaruh 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 Sumberdaya 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 karier, 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). Sementara itu, Kalliath dan Brough (2024) 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. Berbeda dengan keduanya, (Rashid et al. 2022) 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.

Ketiga definisi tersebut menegaskan bahwa work-life balance bukan sekadar upaya membagi waktu, tetapi merupakan kondisi psikologis yang ditentukan oleh pemenuhan peran, persepsi dukungan antara aktivitas kerja dan non-kerja, serta kemampuan mengelola stres. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja terbentuk melalui interaksi antara tuntutan pekerjaan, prioritas personal, dan mekanisme coping individu dalam merespons tekanan kerja.

Menurut Fisher, Bulger, & Smith menjelaskan dimensi tentang Work Life Balance

1. Pembagian Waktu
2. Beban Kerja
3. Keseimbangan
4. Keteraturan Jadwal
5. Dukungan Sosial

### **Kepuasan Kerja**

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). Sementara itu, (Prasetyo dan Wulandari, 2023) 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. Dalam perspektif (Kwon dan Park, 2021), 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 burnout.

Dari ketiga pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika pekerja merasa terpenuhi baik dari sisi tugas, lingkungan, maupun hubungan sosial. Faktor internal seperti pengalaman kerja, serta faktor eksternal seperti dukungan organisasi dan kondisi fisik, sama-sama menjadi penentu utama. Secara keseluruhan, kepuasan kerja berfungsi sebagai fondasi penting untuk meningkatkan kinerja, loyalitas, dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Menurut menurut Robbins (2020) dijelaskan dimensi Kepuasan Kerja

1. Kepuasan Finansial
2. Penghargaan

3. Lingkungan Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Kesejahteraan Kerja

### Kinerja Guru

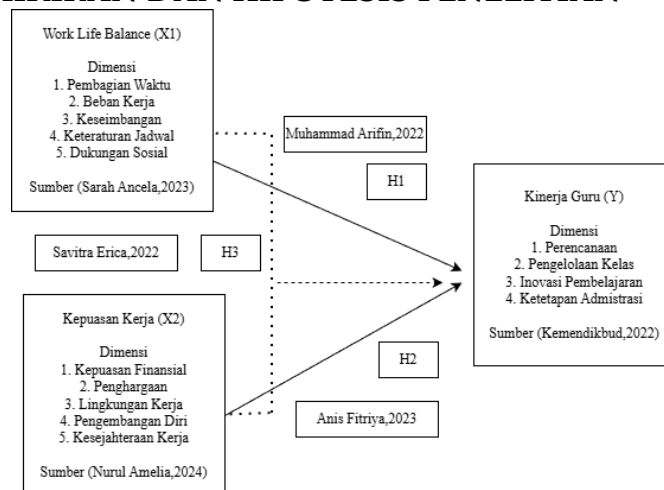
Kinerja menggambarkan seperangkat indikator yang menilai keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kerja, baik dari aspek mutu maupun jumlah output yang dihasilkan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Antaiwan Bowo Pranogyo, 2021). Bahwa kinerja merupakan capaian kerja seorang pegawai 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). Dalam pandangan (Rerung, 2024), 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.

Berdasarkan ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup kualitas kuantitas jumlah kerja yang dihasilkan karyawan melalui perilaku kerja yang dapat diamati. Kinerja tidak hanya menunjukkan sejauh mana tugas diselesaikan, tetapi juga mencerminkan kontribusi nyata individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia.

Menurut Permendiknas 2022 dijelaskan dimensi Kinerja

1. Perencanaan
2. Pengelolaan Kelas
3. Inovasi Pembelajaran
4. Ketetapan Administrasi

### KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN



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

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. H1: Pengaruh work life balance secara parsial menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
2. H2: Pengaruh kepuasan kerja secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.
3. 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 (Sugiyono dalam Fikiana, 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**

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.

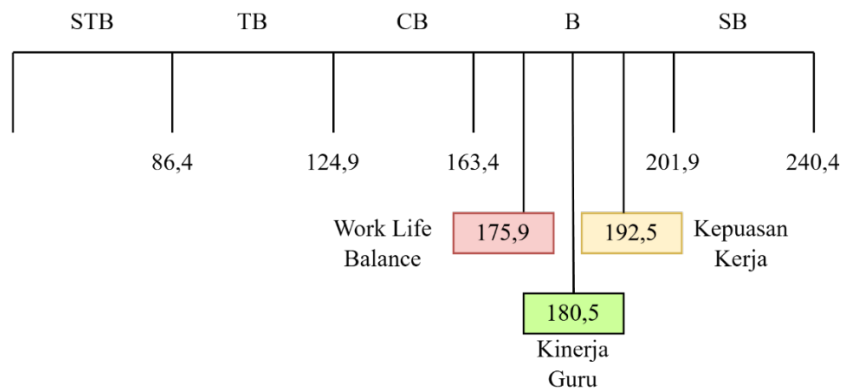
**Tabel 4 Karakteristik Responden**

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

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 2. BarScale**

Sumber: Diolah oleh peneliti 2026

Berdasarkan Gambar 2 di atas, berdasarkan analisis di atas nilai Work Life Balance sebesar 175,9, Kepuasan Kerja sebesar 192,5, dan nilai Kinerja Guru sebesar 180,5 menunjukkan hasil perolehan skor yang berada pada kategori tinggi. Nilai Kepuasan Kerja sebesar 192,5 merupakan skor tertinggi, yang menandakan bahwa responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap variabel yang diukur. Selanjutnya, nilai Kinerja Guru sebesar 180,5 dan Work Life Balance sebesar 175,9 juga berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar indikator dalam instrumen penelitian telah terpenuhi dengan baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden cenderung memilih jawaban pada skala tinggi, sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti berada dalam kategori baik dan telah berjalan sesuai dengan harapan penelitian.

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 Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (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<br>2. Beban Kerja<br>3. Keseimbangan<br>4. Keteraturan Jadwal<br>5. Dukungan Sosial<br>Sumber (Sarah Ancela,2023)           | 175,9     | Baik     |
| 2. | Kepuasan Kerja (X2)    | 1. Kepuasan Finansial<br>2. Penghargaan<br>3. Lingkungan Kerja<br>4. Pengembangan Diri<br>5. Kesejahteraan Kerja<br>Sumber (Nurul Amelia,2024) | 192,5     | Baik     |
| 3. | Kinerja Guru (Y)       | 1. Perencanaan<br>2. Pengelolaan Kelas<br>3. Inovasi Pembelajaran<br>4. Ketetapan Administrasi<br>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  $r \leq 0,05$  ( $\alpha$  -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                      | 849      | 0,284   | Valid      | 1                   | 761      | 0,284   | Valid      | 1                | 709      | 0,284   | Valid      |
| 2                      | 633      | 0,284   | Valid      | 2                   | 642      | 0,284   | Valid      | 2                | 678      | 0,284   | Valid      |
| 3                      | 559      | 0,284   | Valid      | 3                   | 589      | 0,284   | Valid      | 3                | 569      | 0,284   | Valid      |
| 4                      | 659      | 0,284   | Valid      | 4                   | 623      | 0,284   | Valid      | 4                | 793      | 0,284   | Valid      |
| 5                      | 728      | 0,284   | Valid      | 5                   | 619      | 0,284   | Valid      | 5                | 535      | 0,284   | Valid      |
| 6                      | 689      | 0,284   | Valid      | 6                   | 672      | 0,284   | Valid      | 6                | 549      | 0,284   | Valid      |
| 7                      | 611      | 0,284   | Valid      | 7                   | 547      | 0,284   | Valid      | 7                | 509      | 0,284   | Valid      |
| 8                      | 728      | 0,284   | Valid      | 8                   | 720      | 0,284   | Valid      | 8                | 660      | 0,284   | Valid      |
| 9                      | 437      | 0,284   | Valid      | 9                   | 548      | 0,284   | Valid      | 9                | 572      | 0,284   | Valid      |
| 10                     | 849      | 0,284   | Valid      | 10                  | 628      | 0,284   | Valid      | 10               | 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 Alpha | Kriteria | Keterangan |
|------------------------|------------------|----------|------------|
| 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

Tabel 7 Hasil uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur variabel Work Life Balance (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

**Uji Normalitas**

Uji asumsi dalam penelitian ini yaitu uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai sig > 0,05 (α = 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 <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.40173281              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .070                    |
|                                  | Positive       | .043                    |
|                                  | Negative       | -.070                   |
| Test Statistic                   |                | .070                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

- 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 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test memiliki nilai Asymp sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dan tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari distribusi 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<sup>a</sup>**

| 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 458 lebih besar dari 10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2,184 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Artinya, tidak terdapat hubungan yang sangat

kuat antar variabel independen yang dapat mengganggu kestabilan model. Dampaknya, model regresi yang digunakan menjadi lebih layak dan hasil estimasi koefisien regresi dapat diinterpretasikan secara akurat, karena masing-masing variabel independen memberikan pengaruh yang jelas dan tidak saling menumpuk terhadap variabel dependen, sehingga kesimpulan penelitian menjadi lebih valid dan dapat dipercaya.

### Uji Heteroskedastisitas

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

**Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|       |                      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
| Model |                      | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| 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, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance (X1) memiliki nilai signifikansi 0,012 (< 0,05). Sementara itu, Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,093 (> 0,05). Hasil ini berdampak pada pentingnya perhatian manajemen terhadap peningkatan Work Life Balance karena terbukti memberikan dampak positif yang signifikan, sedangkan Kepuasan Kerja perlu dikombinasikan dengan faktor lain agar pengaruhnya terhadap ABS menjadi lebih kuat.

### 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 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 <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |                         |       |
| Model |                      | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | 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 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda, maka Operasi persamaan 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:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,487 menunjukkan bahwa meskipun work life balance dan kepuasan kerja tidak diperhatikan atau berada pada kondisi minimum, kinerja guru tetap memiliki nilai dasar. Dampaknya, kinerja guru tidak sepenuhnya bergantung pada kedua variabel tersebut karena masih terdapat faktor lain seperti kompetensi, pengalaman, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang turut memengaruhi kinerja guru.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,398 yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan work life balance memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guru, maka produktivitas, fokus, dan kualitas kerja akan meningkat. Dampaknya bagi sekolah adalah pentingnya kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja, seperti cara mengatur beban kerja dan waktu kerja yang wajar, karena terbukti mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan.
- c. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,389 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semangat, loyalitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas akan semakin meningkat. Dampaknya, sekolah perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja seperti penghargaan, lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja agar kinerja guru dapat terus ditingkatkan secara optimal.

## 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 <sup>a</sup> |                       |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| 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

Berdasarkan Tabel 12 hasil uji parsial (uji t) dapat diketahui bahwa work life balance (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,847 lebih besar daripada t tabel 2,015 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga H1 diterima. Dampak dari temuan ini adalah Semakin baiknya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guru maka kinerja guru di SMPN 1 Tempuran akan semakin meningkat, baik dalam hal kualitas pengajaran, kedisiplinan, maupun tanggung jawab profesional. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,963 yang lebih besar dari pada t tabel

2,015 selain itu nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga hipotesis diterima. Dampaknya, guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan motivasi, komitmen, dan loyalitas yang lebih baik, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan di SMPN 1 Tempuran.

**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<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 531.201        | 2  | 265.601     | 44.085 | .000 <sup>b</sup> |
|       | 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 simultan fhitung 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).

Berdasarkan hasil pengujian kualitas instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Work Life Balance (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,284. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten. Hasil uji normalitas juga menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, serta tidak ditemukan gejala multikolinieritas karena nilai Tolerance dan VIF berada dalam batas yang diperkenankan. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi yang digunakan dinilai layak dan data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi  $Y = 7,487 + 0,398X1 + 0,389X2$ . Nilai konstanta menunjukkan bahwa kinerja guru tetap memiliki nilai dasar meskipun kedua variabel independen berada pada kondisi minimum, yang menunjukkan adanya faktor lain di luar penelitian yang juga memengaruhi kinerja guru. Hal ini menegaskan pentingnya peran kedua variabel tersebut dalam mendukung kinerja guru secara optimal.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Kepuasan Kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga seluruh hipotesis penelitian diterima. Guru yang memiliki keseimbangan kerja dan

kehidupan pribadi yang baik serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 44,085 dan signifikansi 0,000.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMPN 1 Tempuran, 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 manajemen 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, bukan secara terpisah.

## **Referensi :**

- Zahara, D., Fitria, E. D., Halimatussa'diyah, H. D., & Julian, P. D. (2024). Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 1(2), 87-97.
- 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.

- Aura, R. R., & Hutahaeon, E. S. H. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(4).
- Bahar, T., Nasyifa, N., Fadhillah, A., & Mukhlisin, 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.
- 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.
- Liu, X., & Abdullah, M. Y. (2025). Exploring the Impact of Work-Life Balance and Job Satisfaction on the Performance of Novice High School Teachers in Shenzhen City, China. *Uniglobal Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(1), 48-56.
- 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.
- Mustofa, Basri. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Sekar Putih Kabupaten Gresik (Doctoral dissertation, Universitas Wijaya Putra).
- Nurfaijah, P. D., & Gumilar, D. (2024). The effect of job satisfaction and physical work environment on teacher performance of SMK Angkasa Lanud Husein Sastranegara Bandung. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 5(2), 233-241.
- 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. *Provita: 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.

- 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.
- Utaminingsih, S., Anwar, S., & Rachmawaty, S. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kinerja guru PAUD: Tantangan dan strategi untuk mencapai keseimbangan. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 8(5), 1269-1276.
- 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.
- Wiwik, W., Pabunta, J., Yuspita, Y., Tukan, R., Khaerana, K., & Erwina, E. (2024). Pengaruh work life terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt. Colombus palopo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 614-618.
- Yusron, M., & Lukiarti, M. M. (2025). Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya (Studi pada Guru MTs Riyadlotut Thalabah). *eCo-Fin*, 7(1), 110-120.