

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMAN 3 PALOPO**

***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION ON TEACHER
PERFORMANCE AT SMAN 3 PALOPO***

¹Ketut Tiara Dewi

Universitas Andi Djemma Palopo

ketuttiaradewi@gmail.com

²Kadek Riska Juwita

Universitas Andi Djemma Palopo

juwitariska63@gmail.com

³Ernalisia

Universitas Andi Djemma Palopo

ernalisaaaaa@gmail.com

⁴✉Yuda Satria Nugraha

Universitas Andi Djemma Palopo

yudasatria.nugraha@gmail.com

⁵Khairunnisa Edy

Universitas Andi Djemma Palopo

khairunnisa@unanda.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 3 Palopo. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja guru di SMAN 3 Palopo. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 3 Palopo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 59 orang guru di SMAN 3 Palopo. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ada tiga yaitu wawancara, observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 3 Palopo. Secara parsial, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 3 Palopo. Secara parsial, *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMAN 3 Palopo namun tidak signifikan.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the influence of work-life balance and job satisfaction on teacher performance at SMAN 3 Palopo. Specifically, it seeks to examine the impact of work-life balance on teacher performance and the impact of job satisfaction on teacher performance at the school. A quantitative research method was employed, with a sample consisting of 59 teachers from SMAN 3 Palopo. A saturated sampling technique was used for sample selection. Data collection involved three methods: interviews, observation, and questionnaires. Data analysis was conducted using multiple linear regression via SPSS software. The results indicate that, simultaneously, the variables of work-life balance and job satisfaction have a positive and significant effect on teacher performance at SMAN 3 Palopo. Individually, job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance. Meanwhile, work-life balance has a positive effect on teacher performance, though this effect is not statistically significant.

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



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Melalui pendidikan, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga mampu bersaing di era globalisasi yang semakin kompetitif. Dalam sistem pendidikan, guru memegang peranan yang sangat penting sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, serta teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun tugas-tugas lainnya di sekolah. Kinerja yang baik akan tercermin dari kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, serta melakukan evaluasi secara efektif. Namun, dalam praktiknya, kinerja guru tidak selalu berada pada kondisi optimal karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal.

Salah satu faktor yang saat ini menjadi perhatian dalam dunia kerja adalah *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan pentingnya individu untuk mampu mengatur waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, seperti keluarga, kesehatan, dan aktivitas sosial. Dalam konteks profesi guru, *work-life balance* menjadi isu yang relevan karena guru seringkali dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang cukup kompleks.

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2015:85) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta relokasi dan lain-lain. *Work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dalam pandangan karyawan *work-life balance* adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Selain *work-life balance*, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta semangat dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, guru yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang rendah, kurang bersemangat, dan memiliki tingkat absensi yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang

atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, sistem penghargaan, serta beban kerja. Ketika guru merasa bahwa kebutuhan dan harapannya terpenuhi dalam pekerjaan, maka mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Penelitian yang dilakukan oleh Lolita dan Mulyana (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, sistem penghargaan, serta beban kerja. Ketika guru merasa bahwa kebutuhan dan harapannya terpenuhi dalam pekerjaan, maka mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Penelitian yang dilakukan oleh Lolita dan Mulyana (2022) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Kota Palopo sebagai salah satu daerah yang sedang berkembang dalam sektor pendidikan juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Upaya peningkatan kualitas pendidikan di daerah ini tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya yang berkaitan dengan *work-life balance* dan kepuasan kerja.

Penelitian mengenai pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Kota Palopo menjadi penting untuk dilakukan, mengingat belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel tersebut dalam konteks lokal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi *work-life balance*, tingkat kepuasan kerja, serta kinerja guru di Kota Palopo. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan dan kinerja guru. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work-life balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 3 Palopo".

Kerangka Konseptual Penelitian

Secara konseptual, penelitian ini didasarkan pada teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. *Work-life balance* menggambarkan kemampuan guru dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Guru yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik sehingga dapat bekerja secara optima.

Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif terhadap pekerjaan yang timbul karena terpenuhinya harapan guru terhadap

pekerjaannya, seperti pekerjaan itu sendiri, kompensasi, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Dalam penelitian ini, work-life balance diperkirakan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work-life balance dan kinerja guru. Secara konseptual, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Guru yang mampu menjaga keseimbangan tersebut akan merasakan beban kerja yang lebih terkendali, stres yang lebih rendah, serta memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga mendorong munculnya kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baik work-life balance yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif terhadap pekerjaan yang timbul karena terpenuhinya harapan individu terhadap pekerjaannya. Guru yang merasa puas akan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, tanggung jawab, komitmen, dan semangat kerja yang tinggi sehingga mampu melaksanakan tugas secara efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Guru

Work-life balance yang baik memungkinkan guru mengelola waktu, tenaga, dan perannya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut membantu mengurangi kelelahan dan tekanan kerja sehingga guru dapat lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Oleh sebab itu, work-life balance diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Selain berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, work-life balance juga diduga mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi selanjutnya mendorong peningkatan kualitas kinerja guru. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana work-life balance dapat meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, disiplin kerja diperkirakan memiliki peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis secara statistik.

Penelitian dilaksanakan di SMAN 3 Palopo, yang beralamat di Jl. Andi Djemma No. 52, Tompotikka, Kecamatan Wara, Kota Palopo. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMAN 3 Palopo yang berjumlah 59 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju. Variabel work-life balance diukur menggunakan indikator time balance, involvement balance, dan satisfaction balance. Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan pengawasan, sedangkan variabel kinerja guru diukur menggunakan indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Analisis data dilakukan secara bertahap, meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas dan uji multikolinearitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Pengujian dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh melalui pengolahan dan analisis data dari kuesioner yang disebarkan kepada seluruh guru SMAN 3 Palopo sebanyak 59 responden. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance (X) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Pengolahan data dilakukan secara kuantitatif menggunakan aplikasi SPSS.

Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel independen berpengaruh secara langsung maupun melalui mediasi terhadap variabel dependen.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas merupakan tahap awal dalam mengevaluasi kualitas instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, instrumen yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliability

Variabel	Item Pengukuran	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha		Keterangan
Work-Life Balance (X1)	X1	0.588	0,256	Valid	0.773	0.6	Reliabel
	X2	0.672	0,256	Valid			
	X3	0.747	0,256	Valid			
	X4	0.694	0,256	Valid			
	X5	0.733	0,256	Valid			
	X6	0.674	0,256	Valid			
Kepuasan Kerja (X2)	X1	0.680	0.256	Valid	0.891	0.6	Reliabel
	X2	0.748	0.256	Valid			
	X3	0.756	0.256	Valid			
	X4	0.742	0.256	Valid			
	X5	0.575	0.256	Valid			
	X6	0.504	0.256	Valid			
	X7	0.804	0.256	Valid			
	X8	0.763	0.256	Valid			
	X9	0.795	0.256	Valid			
	X10	0.701	0.256	Valid			
Kinerja Guru (Y)	Y1	0.751	0.256	Valid	0.939	0.6	Reliabel
	Y2	0.827	0.256	Valid			
	Y3	0.806	0.256	Valid			
	Y4	0.769	0.256	Valid			
	Y5	0.835	0.256	Valid			
	Y6	0.848	0.256	Valid			
	Y7	0.794	0.256	Valid			
	Y8	0.793	0.256	Valid			
	Y9	0.832	0.256	Valid			
	Y10	0.795	0.256	Valid			

Sumber: Data diolah

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian layak digunakan dalam mengukur variabel Work-Life Balance (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,256. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan

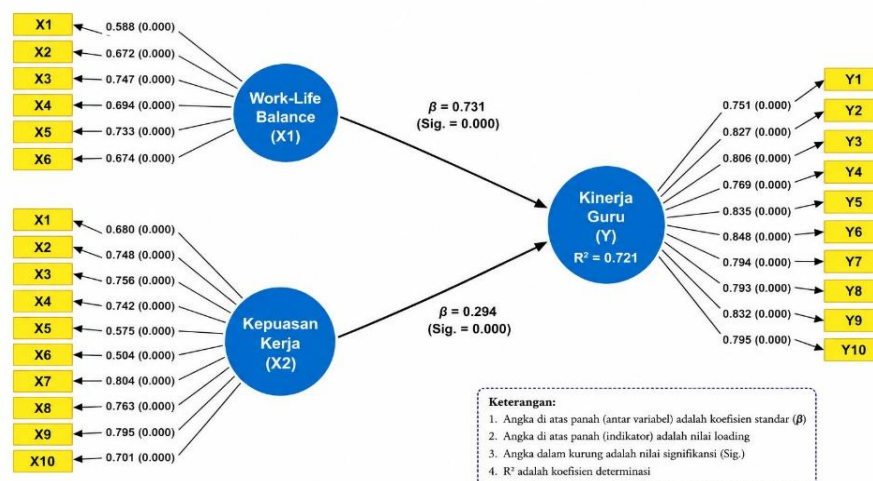
pada variabel Work-Life Balance (X1) memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,578 sampai 0,747, yang seluruhnya lebih besar daripada r tabel (0,256), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,773, yang berarti instrumen pada variabel Work-Life Balance reliabel.

Selanjutnya, pada variabel Kepuasan Kerja (X2) seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,504 sampai 0,804, sehingga seluruh item juga dinyatakan valid karena memiliki nilai yang lebih besar daripada r tabel (0,256). Variabel ini memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,891, sehingga memenuhi kriteria reliabel.

Pada variabel Kinerja Guru (Y), seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung antara 0,751 sampai 0,848. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel (0,256), sehingga semua item dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,939 menunjukkan bahwa instrumen pada variabel Kinerja Guru memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Hasil analisis regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS Statistics memberikan gambaran mengenai pengaruh variabel Work-Life Balance (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui nilai koefisien regresi (Beta), uji t , nilai signifikansi (Sig.), serta koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien regresi menunjukkan arah dan besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) memberikan informasi mengenai kemampuan variabel Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan variasi Kinerja Guru.



Gambar 1. Model Hasil Analisis Regresi Linear Berganda (SPSS)

Sumber: Output SPSS versi 26, data diolah (2026)

Gambar 1. Smart PLS Standardized Result

Berdasarkan Gambar 1, terlihat hubungan antara variabel Work-Life Balance (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y). Variabel Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja merupakan variabel independen yang diduga memengaruhi Kinerja Guru sebagai variabel dependen.

Pada variabel Work-Life Balance (X1) terdapat enam indikator (X1–X6) dengan nilai korelasi berkisar antara 0,588 hingga 0,747. Seluruh indikator memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel (0,256) sehingga dinyatakan valid sebagai pengukur variabel Work-Life Balance. Variabel Kepuasan Kerja (X2) diukur menggunakan sepuluh indikator (X1–X10) dengan nilai berkisar antara 0,504 hingga 0,804. Seluruh indikator memenuhi kriteria validitas sehingga dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja guru. Selanjutnya, variabel Kinerja Guru (Y) terdiri atas sepuluh indikator (Y1–Y10) dengan nilai berkisar antara 0,751 hingga 0,848. Seluruh indikator menunjukkan hubungan yang baik dengan variabel Kinerja Guru sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru dengan koefisien regresi (β) sebesar 0,731 dan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru dengan koefisien regresi (β) sebesar 0,294 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,721 menunjukkan bahwa 72,1% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja, sedangkan 27,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 2. Pengujian dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima apabila nilai Sig. < 0,05.

TABLE 2: Hypothesis Testing Result

No	Hypothesis	Jenis Uji	Nilai Statistik	Sig.	Keputusan
1	Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (X1, X2 → Y)	Uji F	26.377	0.000	H1 Diterima
2	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Guru (X1 → Z)	Uji T	1.128	0.264	H2 Ditolak
3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (X2 → Y)	Uji T	4.128	0.000	H3 Diterima

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 2, diketahui bahwa hipotesis pertama (H1) menguji pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,377 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Guru. Dengan demikian, peningkatan Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan akan meningkatkan Kinerja Guru.

Selanjutnya, hipotesis kedua (H2) menguji pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,128 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,264. Karena nilai signifikansi $0,264 > 0,05$, maka H2 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, tingkat Work-Life Balance yang dimiliki guru belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan Kinerja Guru.

Hipotesis ketiga (H3) menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,128 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru, namun secara parsial hanya Kepuasan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sedangkan Work-Life Balance tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

1. Pengaruh *Work-life balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Secara Simultan (H1)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor yang saling berkaitan.

Secara teoritis kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Wibowo (2024) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh personal factor, leadership factor, team factor dan system factor, sedangkan *work-life balance* dan kepuasan kerja turut berperan dalam mendukung pencapaian hasil kerja. Dalam penelitian ini, meskipun *work-life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan kepuasan kerja, keduanya mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Ayu & Adnyani, 2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan kedua variabel tersebut secara bersamaan akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dibandingkan hanya berfokus pada satu variabel saja.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia bahwa untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan pengelolaan *work-life balance* yang baik serta peningkatan kepuasan kerja secara berkelanjutan. Sekolah perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, menjaga hubungan kerja harmonis, menyediakan fasilitas yang memadai, serta memastikan tuntutan kerja tetap proporsional dan didukung oleh kontrol serta dukungan sosial yang baik.

Secara keseluruhan, kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo di pengaruh oleh kombinasi faktor keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*) dan kepuasan kerja. Dengan demikian, diperlukan pendekatan yang komprehensif dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta meningkatkan kepuasan kerja guna mengoptimalkan kinerja guru.

2. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Guru (H2)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun *work-life balance* telah dirasa cukup baik oleh guru, namun secara parsial belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Secara teoritis, Menurut Sirgy dan Lee (dalam Situngkir et al., 2026). *Work-life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam memenuhi kewajiban pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi dan keluarga. Lukmiati et al., 2025 juga menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka ditempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan. Rian Falentiyo, 2026 menambahkan bahwa *work-life balance* yaitu keadaan di mana seseorang dapat mengelola dan menyeimbangkan antara tuntutan dan tanggung jawab kehidupan profesional (kerja) dan kehidupan pribadi (keluarga, sosial, istirahat), sehingga tercapai kepuasan dan fungsi yang baik dikedua ranah tersebut.

Dalam penelitian ini, guru menilai bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah berjalan dengan cukup baik. Guru mampu mengatur waktu antara tanggung jawab pekerjaan disekolah dan kehidupan diluar pekerjaan, sehingga tidak mengalami kesulitan yang berarti menjalankan kedua peran tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi *work-life balance* yang dimiliki guru sudah tergolong baik.

Namun demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Kondisi ini dapat disebabkan karena sebagian besar guru telah mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan pemilik komitmen profesional yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, meskipun keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi telah tercapai, hal tersebut belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Selain itu, *work-life balance* yang relatif baik dan merata dikalangan guru dapat menyebabkan variabel ini tidak lagi menjadi faktor pembeda yang signifikan dalam memengaruhi kinerja. Dengan kata lain, *work-life balance* lebih berperan sebagai faktor pendukung yang membantu guru menjaga kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja, bukan sebagai faktor utama yang secara langsung meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari & Manurung, 2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh karakteristik responden, budaya organisasi sekolah, serta kondisi lingkungan kerja yang berada pada setiap institusi pendidikan. Oleh karena itu, meskipun secara statistik *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru,

aspek ini tetap perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik guna mendukung kesejahteraan guru serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (H3)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Setyawan (dalam Bella, P. A., Sari, D. P., & Sari, S., 2026). Kepuasan kerja merupakan kondisi seseorang yang pasif dan penuh harapan, berdasarkan penilaian terhadap hasil pekerjaan dan pengalaman yang dialaminya dalam bekerja. Syalsabiela (dalam Bella, P. A., Sari, D. P., & Sari S., 2026) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka, sebagai hasil dari persepsi dan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Putri and Widjaja (dalam P. S. Manajemen et al., 2024) menyatakan kepuasan kerja adalah elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja yang dirasakan guru berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan, penghargaan yang diterima, hubungan dengan rekan kerja, serta dukungan dari pihak sekolah. Guru merasa bahwa tugas yang dijalankan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, memperoleh apresiasi atas kinerjanya, serta memiliki hubungan yang baik dengan sesama guru dan pimpinan sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru berada pada kategori yang baik dan mampu mendukung peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong bagi guru untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Perasaan puas terhadap pekerjaan mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta komitmen guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan tugas-tugas lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru, maka semakin besar pula dorongan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu & Adnyani, (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian Ananta et al., (2026) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu terus meningkatkan kepuasan kerja guru melalui pemberian apresiasi yang layak, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan yang memadai dalam pelaksanaan tugas. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 3 Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja di sekolah.

Penelitian ini menemukan bahwa secara parsial work-life balance berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja guru di SMAN 3 Palopo. Sebaliknya, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru tidak hanya perlu didukung dengan terciptanya work-life balance yang baik, tetapi juga harus diiringi dengan peningkatan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif, pemberian penghargaan yang layak, serta dukungan dari pihak sekolah agar guru dapat bekerja secara maksimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada Guru SMPN 1 Kersamanah).* 4.
- Ananta, D., Jaelani, A. K., & Sativa, F. E. (2026). *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD Kecamatan Ampenan.* 10(1), 1–4. <https://doi.org/10.29303/Jpap.V10i1.1136>
- At, P., Padan, P., & Kupang, T. (2017). *PADU PADAN TENUN KUPANG.* 333–343.
- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2023). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN STRES Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Email: Bayuadhitarma02@Gmail.Com ABSTRAK.* 12(8), 840–864.
- Balance, P. W., & Kerja, D. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.* 3(2), 567–581.
- Ii, B. A. B., Manajemen, P., & Daya, S. (2019). *KAJIAN TEORITIS.* 7–22.
- Kainde, L. L., Harley, E., Maramis, N., & Supatman, E. (2026). *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Wanita : Studi Kasus Di Sulawesi Utara.* 641–659.
- Manajemen, D., & Ekonomi, F. (2026). *Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Variabel Intervening Pada Bank Btn Syariah Kantor Cabang Padang.* 5(2), 667–679.

- Manajemen, P. S., Jakarta, U. T., Manajemen, P. S., Jakarta, U. T., & Korespondensi, P. (2024). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN Latar Belakang Organisasi . Karyawan Yang Mencapai Tingkat Kinerja Tinggi Tidak Hanya Meningkatkan Pemahaman Terhadap Peran Mediasi Kepuasan Kerja Serta Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Produk . Karyawan Yang Efisien Juga Berdampak Positif Pada Efisiensi Operasional Perusahaan , Dengan Prestasi Kerja . Berdasarkan Penelitian (Yusuf Iis Et Al ., 2022) Menyatakan Bahwa Dalam Lebih Tinggi (Tekanan Kinerja). Pada Penelitian (Noorazem Et Al ., 2021) Menyatakan Bahwa Mengatasi Research Gap Dalam Memahami Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasi ,. 06(02), 478–493.*
- Marsenda, R. G., Wicaksari, E. A., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (N.D.). *Work-Life Balance : Kunci Kesejahteraan Karyawan Dan Organisasi.* 22–50.
- Piscesta, F., Katolik, U., & Charitas, M. (N.D.). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP STRES KERJA PADA AKUNTAN PENDIDIK DI KOTA PALEMBANG.* 129–140.
- Ratnasari, S. L., & Manurung, T. (2024). *Kata Kunci: Konflik Kerja, Stress Kerja; Kepuasan Kerja Dan Work Life Balance; Kinerja Karyawan.* 13, 214–226.
- Rizky, M. (2022). *FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI : GAYA KEPEMIMPINAN , KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA).* 3(3), 290–301.
- Situngkir, G. A., Rahman, A., & Asahan, U. (2026). *Pengaruh Work Engagement , Work Life Balance Dan Work Overload Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Koperasi Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Asahan.* 9(3), 1100–1111.