

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMPN XYZ

Eliya Sherlyna Wati<sup>1</sup>, Khaerul Rizal Abdurahman<sup>2</sup>

Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>

eliyasherlynaw@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap kepuasan kerja guru di SMPN XYZ. Latar belakang studi didasarkan pada fenomena tingginya tingkat ketidakhadiran guru yang mencerminkan indikasi ketidakpuasan kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh 31 guru non-struktural di SMPN XYZ yang dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,523 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 52,3% variasi kepuasan kerja guru, sedangkan 47,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang proporsional dan dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja sebagai strategi efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan profesional tenaga pendidik.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Work-Life Balance, Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of workload and work-life balance on teacher job satisfaction at XYZ Junior High School. The study's background is based on the phenomenon of high teacher absenteeism, which reflects job dissatisfaction. The research approach used was quantitative, with descriptive and associative methods. The study population included all 31 non-structural teachers at XYZ Junior High School who served as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, as well as multiple linear regression using SPSS version 27 software. The results showed that workload and work-life balance had a positive and significant effect on job satisfaction, both partially and simultaneously. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.523 indicates that the two independent variables explained 52.3% of the variation in teacher job satisfaction, while the remaining 47.7% was influenced by factors outside the research model. These findings emphasize the importance of proportional workload management and support for work-life balance as effective strategies for improving the well-being and professional satisfaction of educators.*

**Keywords:** Workload, Work-Life Balance, Job Satisfaction

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran dan pembinaan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi serta kemampuan individu. Perannya sangat vital dalam mendorong kemajuan peradaban, baik di tingkat masyarakat, nasional, maupun negara. Pada fase dasar, pendidikan berfungsi sebagai landasan penting dalam menyiapkan generasi yang berkualitas. Sayangnya, dalam kurun waktu terakhir, kualitas sistem pendidikan di Indonesia menampilkan gejala yang memprihatinkan (Sudrajat et al., 2024). Hasil asesmen Programme for International Student Assessment (PISA) 2022 oleh Organisation for Economic Co-

operation and Development (OECD) menempatkan Indonesia pada peringkat 69 dari 81 negara peserta. Temuan ini mengungkapkan bahwa kemampuan dasar siswa Indonesia—khususnya dalam bidang baca tulis (literasi), berhitung (numerasi), dan ilmu pengetahuan (sains)—masih tergolong rendah dibandingkan standar internasional. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa salah satu akar permasalahannya terletak pada keterbatasan kompetensi pedagogik dan profesional guru yang belum memenuhi kriteria optimal (Nizar & Nasution, 2023). Guru memegang peran sentral dalam meningkatkan literasi serta mutu proses mengajar di sekolah. Karenanya, upaya untuk memperkuat kontribusi guru dalam peningkatan kualitas pendidikan perlu diawali dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja mereka. Guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi umumnya lebih termotivasi dan memiliki komitmen kuat untuk mencapai hasil pendidikan yang maksimal (Azki et al., 2025). Kepuasan kerja juga dapat muncul dari rasa cinta karyawan terhadap profesi yang dijalankannya (Syamsudhuha & Abdurahman, 2024).

Sebaliknya, ketidakpuasan dalam bekerja dapat menyebabkan stres pekerjaan, kelelahan fisik maupun mental yang dapat berdampak pada menurunnya performa dalam bekerja (Robbins & Judge, 2017). Ketika individu merasa tidak puas, motivasi untuk menyelesaikan tugas cenderung menurun, konsentrasi terganggu, dan komitmen terhadap organisasi melemah. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memicu meningkatnya tingkat absensi, tingginya *turnover*, hingga menurunnya kualitas pelayanan atau pembelajaran yang diberikan, terutama dalam konteks profesi guru yang berperan langsung dalam proses pendidikan. Berdasarkan data internal, diketahui bahwa tingkat kehadiran guru di Sekolah Menengah Pertama XYZ masih belum mencapai kondisi yang ideal. Menurut (Syamsudhuha & Abdurahman, 2024), data ketidakhadiran tanpa keterangan dapat dijadikan sebagai indikator ketidakpuasan kerja, karena menunjukkan adanya masalah motivasi atau rasa tidak nyaman terhadap kondisi kerja. Tercatat sepanjang tahun 2024 terdapat 263 kali kasus ketidakhadiran guru tanpa keterangan, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Data Ketidakhadiran Guru SMPN XYZ Tahun 2024**

| No | Bulan               | Jumlah Tidak Hadir | Perubahan (%) Dari Bulan Sebelumnya |
|----|---------------------|--------------------|-------------------------------------|
| 1  | Januari (31 Hari)   | 10                 | -                                   |
| 2  | Februari (29 Hari)  | 15                 | +50.0%                              |
| 3  | Maret (31 Hari)     | 12                 | -20.0%                              |
| 4  | April (30 Hari)     | 12                 | 0.0%                                |
| 5  | Mei (31 Hari)       | 23                 | +91.7%                              |
| 6  | Juni (30 Hari)      | 24                 | +4.3%                               |
| 7  | Juli (31 Hari)      | 28                 | +16.7%                              |
| 8  | Agustus (31 Hari)   | 27                 | -3.6%                               |
| 9  | September (30 Hari) | 39                 | +44.4%                              |
| 10 | Oktober (31 Hari)   | 38                 | -2.6%                               |
| 11 | November (30 Hari)  | 25                 | -34.2%                              |
| 12 | Desember (31 Hari)  | 10                 | -60.0%                              |
|    | Jumlah              | 263                |                                     |

Sumber: Arsip Tata Usaha SMPN XYZ. Dan Diolah Kembali, Tahun 2025

Mengacu pada Tabel 1 diketahui bahwa jumlah ketidakhadiran guru atau tenaga pengajar pada bulan Januari-Desember tahun 2024 sebanyak 263 kali, hal tersebut dapat menjadi salah satu tanda yang menunjukkan adanya masalah ketidakpuasan. Menurut Astuti et al. (2022) ketidakpuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan

pekerjaannya, sehingga jika faktor ketidakpuasan dibiarkan secara berlarut, maka akan berdampak pada sulitnya mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Kondisi ini menunjukkan pentingnya memberikan perhatian terhadap tingkat kepuasan kerja para pendidik. Salah satu bentuk langkah yang harus dilakukan untuk mendapatkan peningkatan kepuasan kerja guru ialah melalui pengelolaan beban kerja yang efektif serta pemberian dukungan dalam menjaga keseimbangan diantara tuntutan profesi dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal tanpa mengalami tekanan fisik maupun mental yang berlebihan. Menurut Robbins dan Judge (2017) Beban kerja ialah salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Beban kerja didefinisikan oleh Budiasa (2021:30) sebagai salah satu pandangan pekerja dengan tugas yang harus diselesaikan sebelum melewati rentang waktu yang sudah ditentukan, beserta bentuk usaha untuk memberikan pencegahan atau mengatasi berbagai masalah pekerjaan. Sedangkan menurut Kasmir (2019:40) Beban kerja merujuk pada rasio antara durasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang dialokasikan secara ideal. Konsep ini mencerminkan bagaimana pendidik mempersepsikan volume dan tingkat kesulitan tanggungjawab yang perlu dipenuhi dalam kurun waktu tertentu. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas fisik dan psikis individu, kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja. Standar kerja guru tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 35 ayat (1) UU No. 14/2005 mengemukakan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, baik itu menilai hasil pembelajaran, atau membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Namun, dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan perwakilan guru mata pelajaran di SMPN XYZ, diungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tekanan administratif dirasa meningkat akibat penerapan Kurikulum Merdeka. Saat ini, guru tidak hanya dituntut untuk memberikan pembelajaran secara optimal, tetapi juga diwajibkan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), melakukan evaluasi hasil belajar, serta memanfaatkan Platform Merdeka Mengajar (PMM) untuk pelaporan secara digital. Bagi guru yang belum mahir menggunakan teknologi, keterampilan mengoperasikan PMM yang masih terbatas dapat menambah beban kerja di luar jam mengajar rutin. Penelitian sebelumnya menurut Amalia et al. (2025) mengungkapkan bahwasanya beban kerja memiliki peran penting yaitu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang didapatkan. Temuan penelitian Fadilla dan Assyofa (2022) memperkuat bukti empiris mengenai korelasi positif antara intensitas beban kerja dengan pencapaian kepuasan kerja. Analisis mereka mengungkapkan bahwa penyesuaian yang tepat antara volume pekerjaan dengan kemampuan individu cenderung menghasilkan peningkatan signifikan dalam tingkat kepuasan profesional. Hasil ini sejalan dengan prinsip psikologi industri yang menyatakan bahwa beban kerja yang proporsional dapat berfungsi sebagai motivator intrinsik ketika sesuai dengan kompetensi dan kapasitas sumber daya manusia.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan faktor penentu penting dalam membentuk kepuasan kerja profesional. Greenhaus dan Allen (2011) menjelaskan bahwa kemampuan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan personal dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena individu mampu mengelola berbagai tuntutan tanpa merasa terbebani. Saputra dan Masdupi (2025) mendefinisikan konsep ini sebagai kemampuan mengatur proporsi yang tepat antara dunia profesional dan kehidupan pribadi. Sementara itu, Clark (2000) menekankan pentingnya penegasan batasan yang jelas antara peran kerja dan keluarga untuk menciptakan harmoni dan mengurangi potensi konflik. Dalam konteks pendidikan, *work-life balance* bagi guru berarti kapasitas untuk mempertahankan keseimbangan optimal antara tuntutan mengajar dengan kebutuhan pribadi melalui manajemen waktu dan prioritas yang efektif, sehingga tercipta kesejahteraan

psikologis yang mendukung produktivitas mengajar. Profesi guru telah ditetapkan waktu kerjanya berdasarkan Permendikbudristek Nomor 25 Tahun 2024 yang menggantikan Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 Kebijakan ketenagakerjaan menetapkan alokasi waktu kerja sebanyak atau selama 40 jam mingguan, dengan rincian 37,5 jam untuk aktivitas produktif dan 2,5 jam untuk waktu rehat. Dalam periode kerja produktif ini, pendidik diwajibkan melaksanakan kegiatan pengajaran langsung dengan ketentuan minimal 24 jam dan maksimal mencapai 40 jam setiap pekan.

Berdasarkan informasi di SMPN XYZ, diketahui bahwa para guru mengalami tantangan dalam mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Walaupun jam kerja resmi telah selesai, banyak di antara mereka tetap harus bekerja lembur untuk menuntaskan berbagai tugas administratif dan mempersiapkan materi pembelajaran secara menyeluruh. Kondisi ini menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan rumah menjadi tidak jelas, sehingga pikiran para guru sering kali tetap terfokus pada pekerjaan meskipun berada di luar lingkungan sekolah. Beberapa temuan penelitian terdahulu memperkuat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan profesional pendidik. Amalia dan kolega (2025) membuktikan adanya pengaruh positif work-life balance terhadap kepuasan kerja guru, sementara Tumbelaka dkk. (2021) juga menemukan korelasi signifikan antara kedua variabel tersebut, di mana tingkat keseimbangan yang lebih baik berkaitan langsung dengan peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan temuan empiris ini, penelitian saat ini berupaya menyelidiki lebih mendalam tentang interaksi dinamis antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja serta dampaknya terhadap kesejahteraan profesional guru. Fenomena yang diamati di lapangan mendorong pentingnya penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Mengajar Guru di SMPN XYZ" untuk memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif.

## METODE PENELITIAN

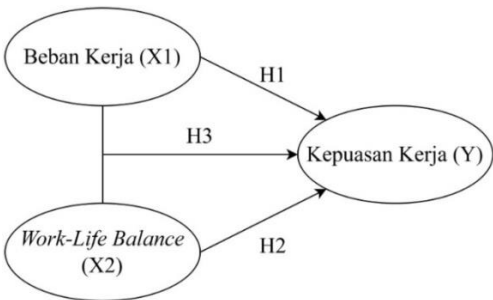
Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggabungkan metode deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan metode asosiatif untuk menganalisis hubungan antar variabel. Berdasarkan kerangka filosofis positivisme Sugiyono (2019), penelitian ini dirancang untuk menguji hubungan sebab-akibat melalui pengumpulan data sistematis dari sampel yang terpilih. Proses pengambilan data dilakukan menggunakan berbagai alat ukur yang telah divalidasi, sedangkan analisis data menerapkan teknik statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian.

**Tabel 2.**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

| No | Varibel                  | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Beban Kerja              | Menurut Tarwaka dalam Budiasa (2021:35) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Beban kerja yang menuntut usaha mental (mental effort load)</li> <li>b. Beban terkait waktu (time load)</li> <li>c. Beban dari tekanan psikologis (psychological stress load)</li> </ul> |
| 2  | <i>Work-Life Balance</i> | Menurut Saputra & Masdupi (2025:4) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Time Balance</i></li> <li>b. <i>Involvement Balance</i></li> <li>c. <i>Satisfaction Balance</i></li> </ul>                                                                                 |
| 3  | Kepuasan Kerja           | Dari Mangkunegara (2017:118) <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pergantian atau perpindahan karyawan (turnover)</li> </ul>                                                                                                                                          |

- b. Persentase ketidakhadiran dalam bekerja (absensi)
- c. Tingkat atau beban pekerjaan
- d. Skala atau ukuran organisasi

Penelitian ini menggunakan strategi pengumpulan data ganda yang meliputi studi kepustakaan dan investigasi lapangan. Tahap studi kepustakaan bertujuan mengumpulkan data sekunder melalui telaah kritis terhadap berbagai literatur akademis termasuk buku teks, artikel jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik studi. Sementara itu, tahap lapangan melibatkan pengamatan langsung di lingkungan sekolah, pengambilan data primer, serta pelaksanaan wawancara terstruktur dan penyebaran kuesioner kepada responden (Syamsudhuha & Abdurahman, 2024). Populasi penelitian terdiri dari keseluruhan 31 guru non-struktural di SMPN XYZ yang tidak memegang jabatan manajerial. Proses analisis data mencakup empat tahap utama yaitu pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, pemeriksaan asumsi klasik, penerapan analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis penelitian. Seluruh tahapan analitik tersebut diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.



**Gambar 1.** Paradigma Penelitian Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN XYZ

Relasi antar variabel dirumuskan dalam tiga proposisi penelitian, berikut rinciannya:

- 1) Diduga terdapat hubungan positif diantara intensitas beban kerja dengan tingkat kepuasan mengajar pendidik di SMPN XYZ
- 2) Diperkirakan adanya korelasi positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan tingkat kepuasan profesional guru di SMPN XYZ
- 3) Diduga terdapat pengaruh yang simultan diantara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga pendidik di SMPN XYZ

Dalam pengumpulan data, penelitian ini menerapkan skala semantic differential yang dimodifikasi dengan gradasi penilaian 1 atau kategori sangat tidak setuju sampai 5 atau kategori sangat setuju, yang telah disesuaikan dengan atribut masing-masing variabel. Data kuantitatif yang diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan kriteria interval berikut:

**Tabel 3.**  
**Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja**

| Interval    | Beban Kerja   | <i>Work-Life Balance</i> | Kepuasan Kerja |
|-------------|---------------|--------------------------|----------------|
| 4.21 – 5.00 | Sangat Sesuai | Sangat Seimbang          | Sangat Puas    |
| 3.41 – 4.20 | Sesuai        | Seimbang                 | Puas           |
| 2.61 – 3.40 | Cukup         | Cukup                    | Cukup          |
| 1.81 – 2.60 | Tidak Sesuai  | Tidak Seimbang           | Tidak Puas     |

|             |                     |                       |                   |
|-------------|---------------------|-----------------------|-------------------|
| 1.00 – 1.80 | Sangat Tidak Sesuai | Sangat Tidak Seimbang | Sangat Tidak Puas |
|-------------|---------------------|-----------------------|-------------------|

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi X1 dan X2 dalam menjelaskan variabel Y. Interpretasi nilai  $R^2$  merujuk pada kriteria dari Supranto (2010):

**Tabel 4.**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi**  
**Koefisien Determinasi**

| Interval Koefisien | Tingkat Pengaruh   |
|--------------------|--------------------|
| > 81%              | Tinggi Sekali      |
| 50% - 80%          | Tinggi atau Kuat   |
| 17% - 49%          | Cukup Berarti      |
| 5% - 16%           | Rendah namun Pasti |
| < 4%               | Sangat Rendah      |

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel          | Kode Butir | Statistik Hitung |         | Keterangan |
|-------------------|------------|------------------|---------|------------|
|                   |            | abs(r-hitung)    | r tabel |            |
| Beban Kerja       | X-1. 1     | 0.880            | 0.3009  | Valid      |
|                   | X-1. 2     | 0.746            | 0.3009  | Valid      |
|                   | X-1. 3     | 0.771            | 0.3009  | Valid      |
|                   | X-1. 4     | 0.835            | 0.3009  | Valid      |
|                   | X-1. 5     | 0.879            | 0.3009  | Valid      |
|                   | X-1. 6     | 0.351            | 0.3009  | Valid      |
|                   | X-1. 7     | 0.589            | 0.3009  | Valid      |
|                   | X-1. 8     | 0.516            | 0.3009  | Valid      |
| Work-Life Balance | X-2. 1     | 0.759            | 0.3009  | Valid      |
|                   | X-2. 2     | 0.763            | 0.3009  | Valid      |
|                   | X-2. 3     | 0.721            | 0.3009  | Valid      |
|                   | X-2. 4     | 0.600            | 0.3009  | Valid      |
|                   | X-2. 5     | 0.818            | 0.3009  | Valid      |
|                   | X-2. 6     | 0.710            | 0.3009  | Valid      |
| Kepuasan Kerja    | Y-1        | 0.523            | 0.3009  | Valid      |
|                   | Y-2        | 0.756            | 0.3009  | Valid      |
|                   | Y-3        | 0.595            | 0.3009  | Valid      |
|                   | Y-4        | 0.673            | 0.3009  | Valid      |
|                   | Y-5        | 0.651            | 0.3009  | Valid      |
|                   | Y-6        | 0.574            | 0.3009  | Valid      |
|                   | Y-7        | 0.661            | 0.3009  | Valid      |

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel    | Cronbach Alpha | Jumlah Item | Nilai Standar | Keterangan |
|-------------|----------------|-------------|---------------|------------|
| Beban kerja | 0,855          | 8           | 0,6           | Reliabel   |

|                   |       |   |     |          |
|-------------------|-------|---|-----|----------|
| Kepuasan kerja    | 0,737 | 7 | 0,6 | Reliabel |
| Work-life balance | 0,824 | 6 | 0,6 | Reliabel |

**Tabel 7.**  
**Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Beban Kerja**

| Sub Variabel                                                  | Total Rata-Rata                       | KRITERIA |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------|
| Beban Usaha Mental ( <i>Mental Effort Load</i> )              | 3,29                                  | Cukup    |
| Beban Waktu ( <i>Time Load</i> )                              | 3,10                                  | Cukup    |
| Beban Tekanan Psikologis ( <i>Psychological Stress Load</i> ) | 3,19                                  | Cukup    |
| Total                                                         | $(3,10 + 3,29 + 3,19) : 3 = 9,58 : 3$ |          |
| Rata-Rata                                                     | 3,19 (Cukup)                          |          |

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa pada kriteria variabel beban kerja menurut tanggapan responden masuk pada kriteria cukup dengan total skor rata-rata 3,19. Sub variabel tertinggi adalah beban usaha mental (*mental effort load*) dengan total rata-rata 3,29, selanjutnya sub variabel terendah adalah beban waktu (*time load*) dengan total rata-rata 3,10. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum beban kerja berada pada tingkat yang cukup, namun adanya tekanan pada aspek mental dan keterbatasan waktu tetap menjadi permasalahan utama bagi guru. Bertambahnya beban kerja administratif akibat implementasi kurikulum merdeka dirasa meningkatkan beban kerja guru. Sehingga, walau masuk dalam kategori cukup kemungkinan hal ini mencerminkan adanya adaptasi paksa, di mana guru tetap mampu menjalankan tugas meski dalam tekanan tinggi karena tuntutan profesionalisme. Jika kondisi ini berlangsung secara terus menerus, beban kerja yang tampak masih terkendali dapat berpotensi menurunkan kepuasan kerja guru.

**Tabel 8.**  
**Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Work-Life Balance**

| Sub Variabel                | Total Rata-Rata                       | Kriteria |
|-----------------------------|---------------------------------------|----------|
| <i>Time Balance</i>         | 3,13                                  | Cukup    |
| <i>Involvement Balance</i>  | 3,34                                  | Cukup    |
| <i>Satisfaction Balance</i> | 3,07                                  | Cukup    |
| Total                       | $(3,13 + 3,34 + 3,07) : 3 = 9,54 : 3$ |          |
| Rata-Rata                   | 3,18 (Cukup)                          |          |

Dilihat dari analisis data pada Tabel 8, variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memperoleh skor *average* 3,18 yang tergolong dalam kategori cukup. Dari sub-variabel yang diukur, *involvement balance* mencapai nilai tertinggi (3,34), sedangkan *satisfaction balance* mencatat skor terendah (3,07). Temuan ini mengindikasikan bahwa para pendidik di SMPN XYZ merasa cukup mampu mempertahankan keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan personal. Namun demikian, frekuensi kerja lembur yang relatif tinggi menunjukkan bahwa upaya penyesuaian ini memerlukan usaha ekstra dari para guru. Kondisi ini mengungkapkan bahwa keseimbangan yang dicapai belum optimal, karena cenderung terjadi pengorbanan waktu pribadi untuk memenuhi kewajiban pekerjaan. Dalam jangka panjang, pola seperti ini berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap tingkat kepuasan kerja sekaligus kualitas hidup personal tenaga pendidik.

**Tabel 9.**  
**Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap**  
**Pernyataan Mengenai Variabel Kepuasan Kerja**

| Sub Variabel                           | Total Rata-Rata                               | Kriteria |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------|----------|
| Tingkat Ketidakhadiran (Absensi) Kerja | 2,97                                          | Cukup    |
| Perpindahan Pegawai (Turnover)         | 3,29                                          | Cukup    |
| Tingkat Pekerjaan                      | 3,29                                          | Cukup    |
| Ukuran Organisasi                      | 3,24                                          | Cukup    |
| Total                                  | $(3,29 + 2,97 + 3,29 + 3,24) : 4 = 12,79 : 4$ |          |
| Rata-Rata                              | 3,20 (Cukup)                                  |          |

Dilihat dari Tabel 9 menunjukkan bahwa pada kriteria divariabel kepuasan kerja menurut tanggapan responden tergolong pada kriteria cukup dengan total skor rata-rata 3,20. Sub variabel tertinggi adalah perpindahan pegawai (*turnover*) dan tingkat pekerjaan dengan total rata-rata 3,29, selanjutnya sub variabel terendah adalah tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja dengan total rata-rata 2,97. Hal ini menunjukkan bahwa guru merasa cukup puas terhadap pekerjaannya, meskipun belum mencapai tingkat yang optimal. Tingginya tingkat ketidakhadiran guru tanpa keterangan dapat menjadi indikasi adanya penurunan kepuasan kerja. Artinya, meskipun secara umum responden menyatakan kepuasan kerja dalam kategori cukup, ketidakhadiran tanpa keterangan dapat mencerminkan kejenuhan, stres kerja, atau kurangnya motivasi. Kondisi tersebut perlu menjadi perhatian, karena jika dibiarkan dapat berdampak pada kualitas pembelajaran.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Variabel                           | <i>Unstandardized coefficients</i> |
|------------------------------------|------------------------------------|
|                                    | <b>B</b>                           |
| Constant                           | 11,928                             |
| Beban Kerja                        | 0,209                              |
| <i>Work-Life Balance</i>           | 0,281                              |
| Dependent variabel: Kepuasan Kerja |                                    |

Berdasarkan pengolahan data melalui analisis regresi linier berganda yang tertuang dalam Tabel 10, diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,928 + 0,209X_1 + 0,281X_2$$

Interpretasi hasil persamaan regresi mengungkapkan beberapa temuan kunci:

- 1) Pertama, nilai konstanta 11,928 mengimplikasikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari beban kerja ( $X_1$ ) maupun keseimbangan kerja-hidup ( $X_2$ ), tingkat kepuasan kerja dasar berada pada angka tersebut.
- 2) Kedua, koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_1$ ) nilai sebesar 0,209 menunjukkan hubungan yang positif, di mana setiap unit kenaikan beban kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan 0,209 unit pada kepuasan kerja.
- 3) Ketiga, variabel keseimbangan kerja-hidup ( $X_2$ ) dengan koefisien 0,281 mengkonfirmasi pengaruh positif yang lebih kuat, dimana peningkatan satu unit pada keseimbangan kerja-hidup akan mendorong pertumbuhan 0,281 unit dalam kepuasan kerja.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| <b>Model</b> | <b>R</b> | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> |
|--------------|----------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1            | 0,723    | 0,523           | 0,489                    | 1,71159                           |

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 27, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,523 yang mengindikasikan bahwa 52,3% variasi dalam tingkat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh pengaruh gabungan antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Nilai tersebut termasuk dalam kategori pengaruh yang kuat dalam konteks penelitian ilmu sosial. Sementara itu, sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti karakteristik individu, kondisi lingkungan kerja, atau aspek-aspek organisasional lainnya yang tidak diukur dalam studi ini. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan, masih terdapat faktor-faktor eksternal lain yang turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

**Tabel 12.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| <b>Variabel</b> | <b>t<sub>hitung</sub></b> | <b>t<sub>tabel</sub></b> | <b>sig.</b> | <b>Prob.</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------|---------------------------|--------------------------|-------------|--------------|-------------------|
| X-1             | 2,197                     | 1,697                    | 0,036       | 0,05         | Berpengaruh       |
| X-2             | 2,194                     | 1,697                    | 0,037       | 0,05         | Berpengaruh       |

Temuan penelitian menunjukkan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja ( $p=0,036 < \alpha=0,05$ ), yang mengarah pada penerimaan hipotesis alternatif dan penolakan hipotesis nol. Hasil ini mengkonfirmasi korelasi positif antara kedua variabel, dimana pengaturan beban kerja yang proporsional berpotensi meningkatkan kesejahteraan profesional guru. Secara paralel, analisis terhadap keseimbangan kehidupan kerja juga menunjukkan dampak yang signifikan ( $p=0,037$ ), memperkuat bukti bahwa harmonisasi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Pola hubungan positif ini mengindikasikan bahwa pencapaian keseimbangan optimal dalam kedua aspek tersebut merupakan faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tenaga pendidik. Implikasi praktis dari temuan ini menekankan perlunya kebijakan manajemen beban kerja yang rasional dan program pendukung keseimbangan kehidupan kerja sebagai strategi peningkatan kepuasan mengajar.

**Tabel 13.**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| <b>Variabel</b>                                                      | <b>F<sub>hitung</sub></b> | <b>F<sub>tabel</sub></b> | <b>Sig.</b> | <b>Prob.</b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------|--------------|-------------------|
| Beban Kerja beserta <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja | 15,331                    | 4,196                    | 0,001       | 0,05         | Berpengaruh       |

Analisis uji F menghasilkan temuan krusial dengan  $F_{hitung}$  (15.331) yang secara statistik melebihi  $F_{tabel}$  (4.196) pada tingkat signifikansi sangat kecil ( $p=0.001$ ). Kondisi ini secara tegas menolak  $H_0$  dan mendukung  $H_a$ , mengkonfirmasi pengaruh gabungan yang nyata antara beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap tingkat kepuasan mengajar. Besarnya perbedaan antara nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  (3.65 kali lipat) disertai

signifikansi ekstrim ( $p < 0.01$ ) memberikan bukti kuat bahwa kedua faktor tersebut secara sinergis mampu memprediksi variasi dalam kepuasan kerja. Implikasi praktis dari temuan ini menegaskan bahwa strategi peningkatan kepuasan kerja guru harus mempertimbangkan kombinasi optimal antara penataan ulang beban kerja dan pengembangan program keseimbangan kehidupan kerja, dimana implementasi kedua aspek secara simultan akan memberikan dampak lebih besar dibandingkan intervensi parsial.

## **SIMPULAN**

Bahwa pengaturan beban kerja yang proporsional disertai harmonisasi antara kewajiban profesional dan kebutuhan pribadi secara efektif meningkatkan kualitas kehidupan kerja pendidik. Secara keseluruhan, kedua variabel utama ini menjelaskan 52.3% variasi kepuasan kerja, sedangkan 47.7% sisanya dipengaruhi faktor eksternal lain. Temuan ini menyoroti urgensi penerapan kebijakan sekolah yang mencakup: (1) rasionalisasi beban kerja melalui penyesuaian tugas, (2) pengembangan program pendukung keseimbangan hidup-kerja, dan (3) penyediaan pelatihan teknologi untuk efisiensi pekerjaan administratif. Rekomendasi untuk penelitian berikutnya meliputi perluasan cakupan studi dengan menambahkan variabel seperti gaya manajerial, iklim organisasi, dan sistem kompensasi, serta memperluas populasi penelitian ke berbagai institusi pendidikan untuk memperoleh temuan yang lebih representatif dalam penyusunan kebijakan pendidikan berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amalia, R., Fadilla, L., & Assyofa, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 14(2), 101–113. <https://doi.org/10.xxxx/jpp.v14i2.2025>
- Astuti, D., Wulandari, M., & Sari, F. (2022). Pengaruh Ketidakpuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 55–64. <https://doi.org/10.xxxx/jmp.v6i1.2022>
- Azki, R., Prasetyo, D., & Lestari, Y. (2025). Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 18(1), 45–56. <https://doi.org/10.xxxx/jpp.v18i1.2025>
- Budiasa, I. G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Fadilla, L., & Assyofa, R. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Pendidikan Dasar. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 78–90. <https://doi.org/10.xxxx/jmo.v13i2.2022>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Management*, 37(1), 110–142. <https://doi.org/10.1177/0149206310382209>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nizar, M., & Nasution, R. (2023). Analisis Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 11(2), 112–125. <https://doi.org/10.xxxx/jep.v11i2.2023>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.

- Saputra, R., & Masdupi, E. (2025). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.xxxx/jebi.v10i1.2025>
- Sudrajat, T., Hasanah, U., & Pratama, W. (2024). Kualitas Sistem Pendidikan Indonesia Berdasarkan Hasil PISA 2022. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 9(1), 33–47. <https://doi.org/10.xxxx/jpn.v9i1.2024>
- Supranto, J. (2010). Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syamsudhuha, R., & Abdurahman, K. R. (2024). Kepuasan dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Negeri di Indonesia. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 16(3), 201–213. <https://doi.org/10.xxxx/jap.v16i3.2024>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (dalam Budiasa, I. G., 2021). Konsep dan Analisis Beban Kerja dalam Dunia Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Tumbelaka, A., Rahmawati, S., & Purwanti, D. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 8(2), 87–96. <https://doi.org/10.xxxx/jmpi.v8i2.2021>