

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada Guru SMPN 1 Kersamanah)

Fadillah Ahmad Rifa'i

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Suci Putri Lestari

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Gian Riksa Wibawa

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: JL. Peta No. 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota. Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis : arialassvadzi@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of work-life balance and work environment simultaneously or partially on the performance of SMPN 1 Kesamanah teachers. survey. With a research sample of 60 teachers as respondents to SMPN 1 Kesamanah based on 60 known population data. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS support application version 25. Simultaneously work-life balance and work environment have a significant effect on teacher performance. Partially, the work-life balance variable has a significant effect on teacher performance, as well as the work environment variable, which partially has a significant effect on teacher performance.*

Keywords: *Work-Life Balance, Work Environment, And Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru SMPN 1 Kesamanah. survei. Dengan sampel penelitian 60 guru sebagai responden SMPN 1 Kesamanah berdasarkan 60 data populasi yang diketahui. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi *support* SPSS versi 25. Secara simultan *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, begitu juga dengan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja*

LATAR BELAKANG

Banyak negara mengakui bahwa persoalan pendidikan merupakan persoalan yang pelik, namun semuanya merasakan bahwa pendidikan merupakan tugas negara yang penting. Pendidikan pada hakikatnya ialah memberi tuntunan, bantuan, pertolongan kepada peserta didik (Sebayang & Rajagukguk, 2019). Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, cara dan sistem pendidikan yang ada sering menjadi sasaran kritik dan kecaman karena seluruh daya guna sistem pendidikan tersebut diragukan. Namun melalui pendidikan, suatu bangsa dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan, baik untuk menumbuh kembangkan watak kepribadian bangsa, memajukan kehidupan dan kesejahteraan bangsa dalam berbagai kehidupan.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan

untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Mulyasa, 2012). Guru benar-benar di tuntutan untuk memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkatkan terutama para generasi muda Indonesia. Sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan. di samping itu dia harus membuat pintar anak muridnya secara akal, (mengasah kecerdasan IQ).

Di sekolah-sekolah masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru, seperti guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, belum lagi kasus guru yang tertidur di kelas saat proses belajar mengajar berlangsung.

Kinerja guru dalam mengajar merupakan faktor penting dalam keberhasilan pencapaian belajar siswa, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor *work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. *Work-life balance* sebagai keselarasan keadaan seorang pekerja yang mampu menyelesaikan dan membagi waktu antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Lestari dkk.,2020).

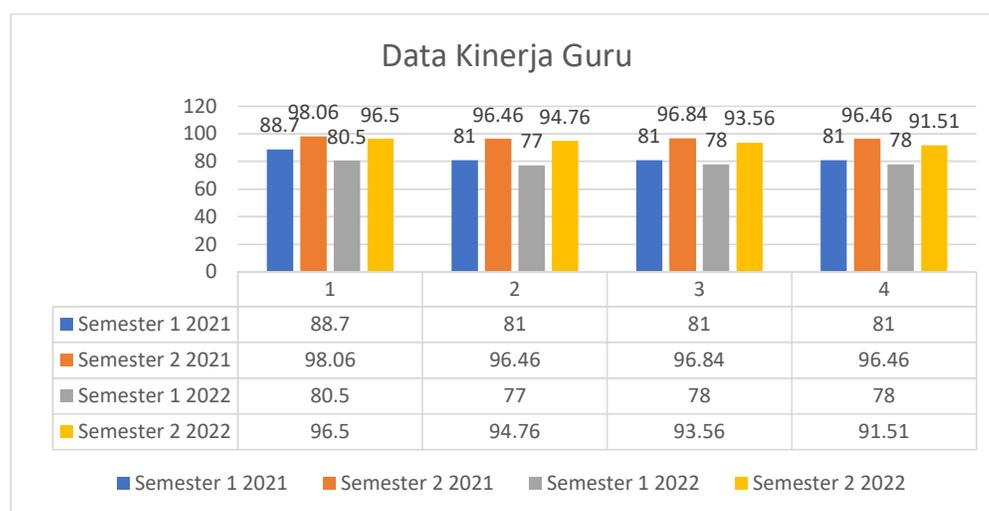
Sebuah penelitian di Sri Lanka terhadap karyawan dalam sebuah perusahaan, *work-life balance* menjadi elemen penting dalam bidang human resource management yang memengaruhi performa karyawan ketika bekerja. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan tertentu, mengarah pada peningkatan kerja karyawan (Thevanes & Mangaleswaran, 2018). Begitu pula dengan guru sebagai tenaga pendidik di sekolah. Kinerja guru tentunya akan dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, yang disebut *work-life balance* (Lestari dkk., 2020). Hasil penelitian membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru (Johari dkk., 2018). Sebuah penelitian dengan guru sekolah di Semarang sebagai subjek penelitian membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara parsial sebesar 64,6% terhadap kinerja guru pada masa pandemi *Covid-19* dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti (Lestari dkk., 2020).

Selain faktor *Work-life balance*, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Aruan & Fakhri (2017) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan

pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMPN 1 Kersamanah yang berlokasi di Jalan Raya Kersamanah No. 16, Kersamanah, Kec. Kersamanah, Kabupaten Garut. Pada survei pendahuluan yang penulis lakukan dengan kepala sekolah, dan guru di SMPN 1 Kersamanah di dapat sebuah data terkait dengan pencapaian kinerja dari tahun 2021-2022 berikut adalah :

Gambar 1. 1 Data Kinerja Guru Tahun 2021-2022



Berdasarkan Gambar 1.1, pada tahun 2022 mengalami penurunan nilai Kinerja Guru yang cukup signifikan. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Jajang Sopandi, S.Pd., selaku kepala sekolah SMPN 1 Kersamanah penurunan kinerja ini terjadi karena para guru sebelumnya mulai terbiasa dengan adanya sistem pembelajaran daring dan *Work from home* namun pada tahun ini mulai diberlakukannya *New Normal* sehingga mengharuskan sekolah untuk memberlakukannya kembali sistem belajar di sekolah

KAJIAN TEORITIS

Work-life Balance

Work-life Balance memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Dalam kata lain, *Work-life Balance* adalah keseimbangan waktu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sedangkan Lingga (2020), menyatakan bahwa:

“*Work-life Balance* adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana tingkat kepuasan seorang karyawan diukur sejauh mana perannya dalam kehidupan dan pekerjaan”.

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-life Balance* menurut Rondonuwu dkk (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)
- 2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
- 3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan ingin memberikan yang terbaik untuk karyawan dan bagi perusahaan. Banyak cara untuk mencapai semua itu, salah satunya dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh karyawannya. Lingkungan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan bagi perusahaan dan dapat menjadi faktor kenaikan kinerja karyawan.

Menurut Harefa (2020), menyatakan bahwa :“Lingkungan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi individu. Sesuatu itu mungkin berasal dari dalam diri individu, dan mungkin juga berasal dari luar diri individu, individu dalam hal ini dapat berbentuk orang atau lembaga”.

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Udara
4. Suara

Kinerja

Menurut Rahma, dkk (2021) Kinerja adalah sebagai berikut :“Kinerja karyawan adalah suatu capaian yang diraih seorang karyawan selama periode tertentu oleh karena itu kinerja juga disebut dengan prestasi kerja.” Indikator Kinerja menurut kebijakan UPT Pendidikan Kab.

Garut yang dipakai sebagai penilaian Kinerja Guru SMPN 1 Kersamanah adalah :

1. Orientasi Pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
4. Disiplin
5. Kerjasama

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif dengan pendekatan survei.

Menurut Sugiyono (2015) Pengertian metode survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel, sosiologi maupun psikologis.

Adapun menurut Sugiyono (2017) Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R Hitung		R Tabel	Keterangan
X1,1	0,857	>	0,2548	Valid
X1,2	0,809	>	0,2548	Valid
X1,3	0,845	>	0,2548	Valid
X1,4	0,822	>	0,2548	Valid
X1,5	0,859	>	0,2548	Valid
X1,6	0,835	>	0,2548	Valid
X2,1	0,710	>	0,2548	Valid
X2,2	0,683	>	0,2548	Valid
X2,3	0,772	>	0,2548	Valid
X2,4	0,763	>	0,2548	Valid
X2,5	0,822	>	0,2548	Valid
X2,6	0,779	>	0,2548	Valid
X2,7	0,726	>	0,2548	Valid
X2,8	0,718	>	0,2548	Valid
Y1	0,755	>	0,2548	Valid
Y2	0,773	>	0,2548	Valid
Y3	0,825	>	0,2548	Valid
Y4	0,854	>	0,2548	Valid
Y5	0,844	>	0,2548	Valid
Y6	0,860	>	0,2548	Valid
Y7	0,878	>	0,2548	Valid
Y8	0,713	>	0,2548	Valid
Y9	0,496	>	0,2548	Valid
Y10	0,457	>	0,2548	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023

Hasil uji validitas pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan dari masing masing variabel terhadap skor total menunjukkan hasil yang signifikan(valid) jika dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0.2548.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work-life Balance</i>	0,915	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,886	Reliabel
Kinerja Guru	0,908	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.	Correlations		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Zero-order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta	t					
1	(Constant)	8457.671	2719.933		3.110	.003			
	Total_X1	.623	.174	.425	3.578	.001	.749	.428	.283
	Total_X2	.521	.143	.433	3.644	.001	.751	.435	.288

a. Dependent Variable: Total_Y

Nilai konstanta sebesar 8457,671 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu *work-life balance* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dalam keadaan *constant* atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja guru (Y) adalah sebesar 8457,671. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,623 menunjukkan apabila X_1 (*work-life balance*) mengalami kenaikan sebesar 100% dan nilai X_2 (lingkungan kerja) sama dengan nol atau tidak mengalami perubahan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,623 atau 62,3%. Begitu juga dengan nilai koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) 0,521 menunjukkan apabila X_2 (lingkungan kerja) mengalami kenaikan sebesar 100% dan nilai X_1 (*work-life balance*) sama dengan nol atau dianggap tidak mengalami perubahan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,521 atau 52,1%. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa baik *work-life balance* maupun lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Keduanya saling berkontribusi untuk meningkatkan kinerja guru, meskipun dengan tingkat pengaruh yang berbeda. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk memperhatikan kedua aspek ini dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas kerja para guru, serta mengoptimalkan hasil pembelajaran bagi siswa.

Koefisien Korelasi (r)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.631	3990.51061

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Nilai koefisien korelasi simultan (R) hasil dari perhitungan regresi pada Tabel 4.40 ialah sebesar 0.802 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas *work-life balance* dan lingkungan kerja dengan kinerja guru termasuk dalam klasifikasi kategori yang

sangat kuat karena berada dalam kriteria 0,80-1,000. Dalam arti semakin sering dan baiknya *work-life balance* guru yang disertai dengan lingkungan kerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru SMPN 1 Kersamanah.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat dari Tabel 4.40, hasil uji tabel regresi koefisien deteminasi *model summary* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,643 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 64,3% artinya bahwa persentase pengaruh variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja mampu untuk menjelaskan kinerja guru SMPN 1 Kersamanah sebesar 64,3%, dan sisanya 35,7% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Yang artinya jika guru dapat memaksimalkan *work-life balance* serta instansi SMPN 1 Kersamanah memaksimalkan lingkungan kerja, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Tabel Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1637890321.958	2	818945160.979	51.428	.000 ^b
	Residual	907677970.775	57	15924174.926		
	Total	2545568292.733	59			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat dari Tabel 4.41 bahwa tingkat signifikansi dari pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Kersamanah dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Kersamanah, sehingga Hipotesis pertama H_1 yang menyatakan *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Kersamanah.

Hasill penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zian Rahma, Maria Magdalena, SE,MM., Leonardo Budi H, SE. MM (2021), Inna Nisawati Mardiani, Alfin Widiyanto (2021), Suhartini (2021), dan Daylen Kembuan, Rosalina A M Koleangan, Imelda Ogi (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Tabel Parsial

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8457.671	2719.933		3.110	.003			
	Total_X1	.623	.174	.425	3.578	.001	.749	.428	.283
	Total_X2	.521	.143	.433	3.644	.001	.751	.435	.288

a. Dependent Variable: Total_Y

Pengaruh *Work-life Balance* Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Kersamanah

Nilai koefisien korelasi parsial (R) hasil dari perhitungan regresi pada Tabel 4.42 ialah sebesar 0.428 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja guru termasuk dalam klasifikasi kategori yang sedang karena berada dalam kriteria 0,40-0,599. Dalam arti semakin baiknya *work-life balance* yang ada pada guru SMPN 1 Kersamanah maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru SMPN 1 Kersamanah.

Besar pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja guru secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel *work-life balance* sebesar $(0,428)^2 \times 100\% = 18,31\%$ sehingga besarnya pengaruh variabel *work-life balance* terhadap kinerja guru adalah sebesar 18,31%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh *work-life balance* (X_1) secara parsial terhadap kinerja guru SMPN 1 Kersamanah dapat dilihat dari nilai sig. 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMPN 1 Kersamanah. Sehingga jika *work-life balance* baik maka akan meningkatkan pula kinerja setiap guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zian Rahma, Maria Magdalena, SE,MM., Leonardo Budi H, SE. MM (2021), Inna Nisawati Mardiani, Alfin Widiyanto (2021), Suhartini (2021), dan Daylen Kembuan, Rosalina A M Koleangan, Imelda Ogi (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Kersamanah

Nilai koefisien korelasi parsial (R) hasil dari perhitungan regresi pada Tabel 4.42 ialah sebesar 0.435 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru termasuk dalam klasifikasi kategori yang sedang karena berada dalam kriteria 0,40-0,599. Dalam arti semakin baiknya lingkungan kerja guru maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru.

Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel lingkungan kerja sebesar $(0,435)^2 \times 100\% = 18,92\%$ sehingga besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 18,92%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja guru SMPN 1 Kersamanah dapat dilihat dari nilai sig. 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai $\alpha = 5\%$). Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMPN 1 Kersamanah. Sehingga jika lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja setiap guru.

Pada kenyataannya, tingkat lingkungan para guru SMPN 1 Kersamanah masuk pada kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja menjadi hal penting yang selalu diperhatikan oleh instansi SMPN 1 Kersamanah, karena lingkungan kerja merupakan aspek vital dalam rangka memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi para guru SMPN 1 Kersamanah. Sehingga factor lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja para guru SMPN 1 Kersamanah.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zian Rahma, Maria Magdalena, SE,MM., Leonardo Budi H, SE. MM (2021), Inna Nisawati Mardiani, Alfin Widiyanto (2021), Suhartini (2021), dan Daylen Kembuan, Rosalina A M Koleangan, Imelda Ogi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kinerja guru SMPN 1 Kersamanah, dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. *Work-life balance* guru SMPN 1 Kersamanah terqualifikasi dengan kategori sangat

tinggi, lingkungan kerja guru SMPN 1 Kersamanah terqualifikasi dengan kategori tinggi, serta untuk kinerja guru SMPN 1 Kersamanah berada dalam klasifikasi sangat tinggi.

2. Secara simultan *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Kersamanah. Semakin baiknya *work-life balance* dan semakin baiknya lingkungan kerja yang dapat dioptimalkan maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMPN 1 Kersamanah.
3. Secara parsial *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Kersamanah.
4. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Kersamanah.

SARAN

1. *Work-life balance* guru SMPN 1 Kersamanah secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori baik. Namun, skor terendah dalam variabel ini adalah pernyataan X1.3, yaitu “Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi,” dengan skor 241. Oleh karena itu, saran dari peneliti adalah perlu dilakukan analisis mendalam terkait faktor-faktor spesifik yang menyebabkan beban kerja guru SMPN 1 Kersamanah tersebut berdampak pada kesulitan menjalani kehidupan pribadi. Langkah ini dapat melibatkan survei atau wawancara lebih lanjut dengan para guru untuk memahami lebih dalam mengenai jenis pekerjaan yang menyebabkan beban yang dirasakan serta aspek-aspek tertentu yang dapat dioptimalkan untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, perlu juga dilakukan upaya untuk memberikan dukungan dan solusi yang sesuai, seperti pengelolaan tugas yang lebih efektif, pengaturan jadwal, dan pendekatan manajemen yang mendukung agar beban kerja tidak mengganggu kualitas kehidupan pribadi para guru
2. Lingkungan kerja guru SMPN 1 Kersamanah secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Namun, skor terendah dalam variabel ini ialah pernyataan X2.7, yakni “Lingkungan kerja bebas dari suara bising dari kendaraan bermotor,” dengan skor 211. Maka, saran dari peneliti adalah untuk melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-

faktor yang mempengaruhi keberadaan suara bising dari kendaraan bermotor di lingkungan kerja. Evaluasi ini dapat melibatkan kerjasama dengan pihak terkait, seperti pemerintah daerah atau lembaga terkait, untuk mengidentifikasi solusi yang dapat menangani masalah ini secara efektif. Upaya perbaikan lingkungan kerja dengan mengurangi dampak suara bising dari kendaraan bermotor dapat membantu meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi para guru dan seluruh staf di SMPN 1 Kersamanah. Selain itu, peneliti juga menyarankan untuk mempertimbangkan pengembangan program atau kebijakan internal yang dapat meminimalkan gangguan dari faktor lingkungan tersebut, sehingga lingkungan kerja dapat lebih optimal dalam mendukung kesejahteraan dan produktivitas para guru.

3. Bekerja sama dengan pihak setempat tentang larangan pengguna kendaraan dengan knalpot *racing* untuk melintasi area sekolah demi menjaga ketenangan dalam kegiatan belajar mengajar

4. Kinerja guru SMPN 1 Kersamanah secara keseluruhan sudah masuk kategori sangat baik. Namun, skor terendah dalam variabel ini adalah kinerja guru dalam pernyataan Y9, yang berbunyi “Saya melakukan kerjasama dengan guru lain dalam mengembangkan metode pembelajaran,” dengan skor 222. Maka, saran dari peneliti adalah untuk lebih mendukung dan mendorong upaya kolaborasi antara para guru dalam pengembangan metode pembelajaran. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang memfasilitasi pertukaran ide, berbagi pengalaman, dan diskusi antar guru. Pelatihan atau workshop yang difokuskan pada pengembangan metode pembelajaran kolaboratif juga dapat membantu memperkuat kerjasama ini. Dengan meningkatkan kerjasama antar guru dalam hal ini, diharapkan skor kinerja guru pada pernyataan Y9 dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan lebih meningkatkan efektivitas dan inovasi dalam proses pembelajaran di sekolah ini.

DAFTAR REFERENSI

- Aruan, Q, S., & Fakhri, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg.
- Drajat, A., Norisanti, N., Mulia, F, Z. (2021). Peran Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Volume 4, Nomor 1, Januari-Juni 2022
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (8 Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Ipa Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kabupaten Nias Selatan. Vol. 8, No. 3.
- Johari, J., Yean Tan, F. and Tjik Zulkarnain, Z.I. (2018) Autonomy, Workload, Work-Life Balance and Job Performance among Teachers. *The International Journal of Educational Management*, 32, 107-120.
- Kembuan, D., Koleangan, A, R., Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA Vol. 9 No. 3 Juli 2021*
- Development/R&D). Bandung: Alfabeta.
- Lestari, P., Violinda, Q., & Gultom, H, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi Covid-19. *INSTUISI JURNAL PSIKOLOGI ILMIAH Vol 12. No 3 (2020)*
- Lingga, A, S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen Volume 6, No. 2, Tahun 2020*
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 Maret 2020*
- Mardiani, I, N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259*
- Mulyasa (2012). *Praktek Penelitian Tindakan Kelas*. 2012. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work- Life Balance : A Conceptual Review*. *International Journal of Advances in Management and Economics Vol 3. No 2*.
- Pratiwi, D, P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE : Jurnal Bisnis & Akuntansi Volume 10, No.2 September 2020*
- Priansa, D. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. ALFABETA.
- Priyono, B, H., Qomariyah, N., & Winahyu, P. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2*.
- Rahma, Z., Magdalena, M., Budi L. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management Vol 7, No 1 (2021) ISSN : 2502-7689*.
- Rondonuwu, F, A., Rumawas, W., Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7. NO. 2, 2018 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X)*.