

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 8
SEULIMEUM ACEH BESAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

**MUTTAQIN NAWATSAQFIE MA'ARIF
2002120126**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 Maret 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUTTAQIN NAWATSAQFIE MA'ARIF

NPM : 2002120126

Dengan judul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 8
SEULIMEUM ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tiwisna, SE, MM
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Amelia, S.E., M.B.A., Ph.D
NIK: 19820501 201506 2 001

Pembimbing II

Iqbal Ramzani P, S.E., M.E
NIK: 19930128 202011 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.Ag., SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 Maret 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUTTAQIN NAWATSAQFIE MA'ARIF
NPM : 2002120126

Dengan judul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 8
SEULIMEUM ACEH BESAR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 04 Februari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.Ag., SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Fani Sartika, S.E., M.M
NIK: 19810930 201608 2 001

Anggota

Amelia, S.E., M.B.A., Ph.D
NIK: 19820501 201506 2 001

Anggota

Nhal Ramzani P, S.E., M.E
NIK: 19930128 202011 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, SE, MM
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”



: Aceh, 05 Maret 2025
ang Menyatakan,

MUTTAQIN NAWATSAQFIE MA'ARIF

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Muttaqin Nawatsaqfie Ma'arif**
NPM : **2002120126**
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 8 SEULIMEUM ACEH BESAR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 05 Maret 2025

Banda Aceh, 05 Maret 2025
Yang Menyatakan,

**MUTTAQIN NAWATSAQFIE
MA'ARIF**



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat dan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum Aceh Besar”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.C.A selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Amelia, S.E., M.BA. Ph.D dan Bapak Ikbal Ramzani, S.E., M.E, selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Almh. Ibunda Sri Purwati, Ibunda Suryana dan ayahanda Syamsul Ma'arif, dan saudara sekandung Nawah Almas Diyau Ma'arif, Mustaqim Nawahhudi Ma'arif, Mutsaqif Nawattamami Ma'arif, serta Nawah Auliadini Ma'arif. Ungkapan terima kasih terdalam kepada mereka yang

selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran atas berbagai suka duka dan yang tiada hentinya selalu memberikan doa serta kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis.

8. Teman-teman terbaik, yang sudah berpartisipasi di dalam memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
9. Dan terakhir untuk Muttaqin Nawatsaqfie Ma'arif, sebuah apresiasi karena telah menyelesaikan tugas akhir dan melewati setiap proses penyelesaiannya. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 30 Desember 2024

Muttaqin Nawatsaqfie Ma'arif

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	1
DAFTAR TABEL	3
DAFTAR GAMBAR.....	4
DAFTAR LAMPIRAN	5
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 <i>Work Life Balance</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Sebelumnya	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Guru.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ...	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.3 Horizon Waktu.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.4 Unit Analisis	Error! Bookmark not defined.
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Sumber Data dan Teknik Penelitian ...	Error! Bookmark not defined.

3.4 Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.4.1 Variabel Bebas (<i>Independent</i>).....	Error! Bookmark not defined.
3.4.2 Variabel Terikat (<i>Dependent</i>)	Error! Bookmark not defined.
3.4.3 Variabel <i>Intervening</i>	Error! Bookmark not defined.
3.5 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.6 Pengujian Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	Error! Bookmark not defined.
3.6.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>) ...	Error! Bookmark not defined.
3.7 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.7.1 Analisis <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung)	Error! Bookmark not defined.
3.7.2 Analisis <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung)	Error! Bookmark not defined.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....**Error! Bookmark not defined.**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian...	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Profil Lembaga	Error! Bookmark not defined.
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Life Balance</i>	Error! Bookmark not defined.
4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	Error! Bookmark not defined.
4.4 Uji <i>Partial Least Square</i> (PLS)	Error! Bookmark not defined.
4.4.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	Error! Bookmark not defined.
4.4.1.1 Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	Error! Bookmark not defined.
4.4.1.2 Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	Error! Bookmark not defined.
4.4.1.3 Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.4.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)....	Error! Bookmark not defined.
4.5 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.5.1 Analisis <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung)	Error! Bookmark not defined.

4.5.2 Analisis <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung)	Error!
Bookmark not defined.	
4.6 Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
4.6.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	
Error! Bookmark not defined.	
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y)....	Error!
Bookmark not defined.	
4.6.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X) terhadap Kinerja Guru (Y)	Error!
Bookmark not defined.	
4.6.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Error!
Bookmark not defined.	
4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
5.3 Keterbatasan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Guru PMDG 8 Aceh.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 1.2 Data Guru Yang Tidak Melanjutkan Pengabdian Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.2 Data Guru PMDG Kampus 8	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.3 Pembobotan Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2 Variabel Kinerja Guru	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3 Variabel <i>Work Life Balance</i> (X)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5 Nilai <i>Outer Loadings</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6 <i>Cross Loadings</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.8 <i>Cronbach's alpha</i> dan <i>Composite reliability</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9 <i>R-Square</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.10 <i>Path Coefficients</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.11 <i>Spesific Indirect Effect</i> (Efek Mediasi).....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Pondok Modern Darussalam Gontor.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Hasil Outer Model.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 3 R-Square.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 4 Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2. 1 Hasil Uji Menggunakan SmartPLS 3.0	Error! Bookmark not defined.

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 8
SEULIMEUM ACEH BESAR**

Muttaqin Nawatsaqfie Ma'arif
2002120126

Pembimbing : 1) Amelia, S.E., M.BA., Ph.D

2) Ikbal Ramzani P, S.E, M.E

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. *Work life balance* menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja guru, terutama di lingkungan pendidikan berbasis pesantren yang memiliki tuntutan kerja yang unik. Melalui pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada 50 orang guru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum, Aceh Besar. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis jalur dengan pendekatan PLS-SEM, yang meliputi uji signifikansi hubungan antar variabel melalui *bootstrapping* untuk mendapatkan nilai *t-statistic* dan *p-value*. Selain itu, evaluasi model meliputi pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan *Outer Loadings*, *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Composite Reliability* (CR). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. *Work life balance* memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru.

Kata kunci : *Keunggulan Bersaing, Media Sosial, Orientasi Kewirausahaan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi organisasi, organisasi, atau perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah orang-orang yang selalu terlibat dan dipekerjakan untuk menggerakkan, berpikir, dan merencanakan organisasi, organisasi, atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari semua sumber daya yang ada dalam perusahaan. Hal ini telah dinyatakan oleh Mukhlison (2021) bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika karyawan tidak melakukan pekerjaan mereka dengan baik, organisasi perusahaan tampak sulit untuk beroperasi dengan lancar dan mencapai sasarannya.

Menurut Siswati et al. (2023), sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesiapan menghadapi tuntutan globalisasi, akan menganggap bahwa sebuah pekerjaan sebagai beban karena mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Sumber Daya Manusia dengan etos kerja rendah dapat didefinisikan sebagai sumber daya manusia yang menganggap pekerjaan sebagai beban. Jika seorang karyawan tidak menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kegiatan lainnya di luar pekerjaan, seperti kehidupan pribadi, rumah tangga dan sebagainya, maka dengan terlalu banyaknya bekerja dalam lingkungan organisasi, mereka dapat mengalami beban (pikiran dan jiwa) dan efek perilaku, yang pada gilirannya dapat menyebabkan produktivitas yang lebih rendah.

Perusahaan tidak dapat bertahan jika tidak memiliki karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan karena karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka menghasilkan peningkatan efisiensi dan produktifitas perusahaan dalam (Nurwati, 2021).

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan dan kepuasan yang dirasakan oleh individu dimana individu tersebut merasa telah dihargai dan di berikan imbalan yang setimpal atas hasil kerjanya. Jadi kepuasan kerja berkaitan dengan psikologis karyawan yang bekerja di tempat kerja, yang dipengaruhi oleh apa yang mereka rasakan tentang lingkungan kerja mereka. Menurut Nopian & Indah (2021), kepuasan kerja adalah keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya terkait dengan kondisi fisik atau materil saja, tetapi juga berkaitan dengan aspek emosional dan psikologis yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk diantaranya; perasaan dan sikap karyawan dimana persepsi dan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya memengaruhi kepuasan kerja mereka. Jika seorang karyawan merasa dihargai dan nyaman dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih puas. Dan situasi kerja menjadi faktor lainnya dimana tingkat kepuasan karyawan dipengaruhi oleh fasilitas, suasana, dan kondisi kerja. Dengan penjelasan beberapa faktor diatas, dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya.

Banyak perusahaan saat ini mulai menerapkan program *Work Life Balance*. Menurut Parkes & Langford (2008) dalam Asari (2022), *Work Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengambil tanggung jawab

atas kelangsungan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, serta berkomitmen pada aktivitas dan aktivitas di luar pekerjaan mereka. Lockwood (2003) dalam Asari (2022) menjelaskan bahwa keseimbangan hidup adalah ketika ada keseimbangan antara dua hal, yaitu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang setara. dalam upaya meningkatkan kepuasan karyawan mereka. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan menghadapi masalah dan peran di luar pekerjaan mereka juga. Semua karyawan diharapkan mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan dan keluarga mereka, serta bertanggung jawab atas kegiatan non-pekerjaan mereka. Tidak sedikit pekerja yang kesulitan mengatur kesehatan mereka sendiri dan pekerjaan mereka untuk menyelaraskan pekerjaan dan keluarga mereka. Keseimbangan menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan kelancaran operasional kerja karyawan.

Mujahidin et al. (2023) menyatakan salah satu definisi dari "pekerjaan" adalah keseimbangan antara "pekerjaan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pertumbuhan spiritual) dan "hidup". Seorang karyawan akan mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan kerja yang memuaskan apabila keterlibatan waktu dan perannya berjalan dengan baik.

Dalam konteks lembaga pendidikan, sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan lembaga. Dalam hal ini, guru sebagai pengajar memiliki peran yang sangat vital dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Menurut data dari Falah & Hadna (2022) kualitas pendidikan di Indonesia dipengaruhi oleh

kinerja guru, yang dapat ditingkatkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, termasuk pengaturan *Work Life Balance*.

Work Life Balance menjadi isu yang semakin penting dalam dunia kerja modern. Banyak penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Misalnya, sebuah studi yang dilakukan oleh (Ramadhan et al., 2024) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki *Work Life Balance* yang baik akan lebih mampu memberikan perhatian penuh kepada siswa, sehingga meningkatkan kualitas pengajaran.

Keterkaitan antara *Work Life Balance* dan kinerja guru juga telah dibuktikan dalam berbagai penelitian. Penelitian oleh (Wijayanto et al., 2022) menunjukkan bahwa guru yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang berujung pada peningkatan kinerja dalam pengajaran. Kinerja guru tidak hanya diukur dari hasil akademis siswa, tetapi juga dari bagaimana mereka berinteraksi antar bagian atau lembaga tenaga pendidik (guru). Kewajiban sebagai seorang guru untuk dapat terus memberikan kinerjanya yang berkualitas memang sudah menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah lembaga pendidikan yang menjamin kualitas mutu pengajaran serta pendidikan sebagai bentuk pengabdian, komitmen, serta integritas, dan loyalitas mereka terhadap lembaga tersebut.

Penelitian ini dilakukan di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8. Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 berlokasi di Desa Meunasah Baro,

Kecamatan Seulimeum, Kabupaten Aceh Besar yang merupakan salah satu lembaga pendidikan cabang dari Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, Jawa Timur. Lembaga pendidikan ini memiliki reputasi yang baik tercatat hingga saat ini sudah memiliki 21 buah pondok cabang diseluruh indonesia, dengan santri yang berjumlah 24.757 orang. Pondok Modern Darussalam Gontor sendiri telah berumur 98 tahun dan sudah menghasilkan ribuan lulusan santri terbaik yang bermanfaat dan berguna di ranah masyarakat, beberapa diantaranya seperti Dr. KH. Idham Chalid, Dr. KH. Hasyim Muzadi, Dr. H. Muhammad Hidayat Nur Wahid, Lc, M.A, dan lainnya. Seluruh kampus Pondok Modern Darussalam Gontor baik cabang maupun pusatnya memiliki visi dan misi yang sama, serta selalu menanamkan nilai yang sama pula semenjak berdirinya pondok. Hal ini membuat setiap santri dan guru wajib untuk turut andil dalam menjaga jalannya visi dan misi, serta nilai Pondok Modern Darussalam Gontor yang telah ditanamkan oleh Trimurti (Pendiri Pondok).

Tentunya setiap guru atau tenaga pendidik pada Pondok Modern Darussalam Gontor dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin. Pada Pondok Modern Darussalam Gontor sendiri tidak mengenal kata istirahat dalam artian menganggur, tetapi memiliki artian lain yang berarti menggantikan pekerjaan satu dengan pekerjaan yang lainnya. Sehingga program, kegiatan, serta tugas guru tidak pernah berhenti selama satu tahun ajaran yang terdiri dari dua semester setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh roda kegiatan pondok tergantung kepada guru sehingga dalam situasi ini guru harus bekerja lebih keras antara bekerja sebagai guru dalam kelas, bekerja pada sektor atau bagiannya, melakukan pekerjaan atau kegiatan lainnya diluar jam mengajar dan kantor,

ataupun melakukan pekerjaan pribadinya. Maka pada situasi ini, *Work Life Balance* sangat dibutuhkan karena padatnya agenda yang dimiliki oleh setiap guru. Mulai dari bekerja, menjalani pekerjaan di rumah, mengasuh anak, masuk jam kuliah, serta mengayomi santri diluar jam mengajar dikelas, agar semua tanggung jawab tugas, pekerjaan, kegiatan pribadi dan keluarga dapat berjalan secara seimbang.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara singkat yang dilakukan peneliti kepada beberapa guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 terkait pekerjaan, terdapat beberapa masalah yang sering terjadi. Salah satunya adalah kurangnya disiplin kerja, seperti keterlambatan guru untuk masuk kelas ketika jam mengajar, kurangnya kehadiran guru ketika agenda atau kegiatan diluar kelas, serta terlambatnya penyerahan laporan bulanan bagian atau sektor kepada pimpinan dan direktur. Lebih lanjut didapatkan bahwa masalah ini terjadi akibat pengelolaan waktu yang tidak teratur antara pekerjaan dan kegiatan pribadi. Dengan padatnya tugas dan kegiatan yang harus dilakukan oleh guru mengakibatkan guru tidak dapat maksimal dalam membagi waktu antara kepentingan pekerjaan dan pribadi. Apabila diamati, bekerja pada tugas padat untuk waktu yang lama tanpa penghasilan dan *reward* yang sesuai akan mengakibatkan kualitas kerja yang kurang maksimal dan tidak sesuai standar. Pada jangka panjang, hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja lembaga karena tingkat disiplin kerja yang menurun dan tingkat absensi guru yang tinggi sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Masalah terkait kehadiran dapat terlihat dengan cukup tingginya tingkat absensi guru

Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1
Tingkat Absensi Guru
Pondok Modern Darussalam Gontor 8 Aceh
Periode April s/d November 2024

Bulan	Absensi		Jumlah
	Terlambat	Tidak Masuk (sakit/izin/tanpa ket)	
April 2024	12 kali	12 kali	24 kali
Mei 2024	10 kali	8 kali	18 kali
Juni 2024	15 kali	9 kali	24 kali
Juli 2024	15 kali	7 kali	22 kali
Agustus 2024	15 kali	11 kali	26 kali
September 2024	16 kali	10 kali	26 kali
Oktober 2024	11 kali	4 kali	15 kali
November 2024	16 kali	9 kali	25 kali

Sumber : Staf Bagian Pengawas Pengajaran (KMI)

Di sisi lain, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja. Menurut Kurnia et al. (2017), kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja guru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan pekerjaan yang kondusif. Ketidakpuasan antar sesama bagian tenaga pendidik (guru) sering menimbulkan ketidak harmonisan sesama tenaga pendidik (guru). Sebaliknya, jika guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan

lebih cenderung untuk berkomitmen dan memberikan yang terbaik bagi murid dan lembaga tempat mereka mengabdikan diri.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dari semakin menurunnya presentasi Guru baru yang tetap meneruskan pengabdian kerjanya untuk tahun ajaran yang akan datang disetiap tahunnya. Meskipun tidak semua Guru baru yang berhenti dari pengabdian kerjanya adalah Guru dengan tingkat kepuasan kerja rendah, namun ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka intensitas Guru baru untuk berhenti melanjutkan pengabdian kerjanya semakin tinggi. Tercatat tidak lebih dari 50 persen jumlah Guru baru pada setiap tahunnya yang tetap melanjutkan pengabdian kerjanya di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh. Data Guru baru yang tidak melanjutkan pengabdian kerjanya di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh selama 5 tahun terakhir ditunjukkan pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data Guru Yang Tidak Melanjutkan Pengabdian Kerja
Pondok Modern Darussalam Gontor 8 Aceh
Periode 2020 s/d 2024

Periode	Jumlah Guru Baru		Jumlah Keseluruhan Guru Baru
	Meneruskan	Tidak Meneruskan	
2020	7 Orang	13 Orang	20 Orang
2021	7 Orang	38 Orang	45 Orang
2022	3 Orang	12 Orang	15 Orang
2023	2 Orang	13 Orang	15 Orang
2024	4 Orang	12 Orang	16 Orang
Total	23 Orang	88 Orang	111 Orang

Selama 5 tahun terkahir, terhitung dari tahun 2020 s/d 2024 terdapat 88 orang Guru yang memutuskan untuk tidak melanjutkan pengabdian kerjanya dari total

111 orang Guru baru pengabdian. Jumlah Guru yang keluar dari satu sisi dapat menyebabkan turunnya kualitas lembaga secara keseluruhan, karena kurangnya tenaga kerja pada sektor sektor bagian Guru. Yang membuat pekerjaan Guru pada sektor bagian dan jam mengajar dikelas kurang optimal sehingga Guru harus bekerja ekstra disetiap kegiatan dan pekerjaan. Fenomena ini merupakan gambaran adanya kepuasan kerja yang rendah. Gambaran penurunan keinginan atau minat Guru untuk melanjutkan pengabdian kerjanya sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.2 diatas untuk menjelaskan bahwa di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh masih terdapatnya fenomena rendahnya kepuasan kerja Guru terutama untuk Guru yang tidak melanjutkan masa pengabdian kerjanya. Keputusan Guru untuk tidak melanjutkan pengabdian kerja ini menjadi akibat dari tidak terpenuhinya kepuasan kerja sebagaimana mestinya. Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa Guru ada beberapa faktor yang bisa memperkuat rendahnya kepuasan kerja menjadi hal yang membuat fenomena ini terjadi adalah pemberian kesejahteraan kepada Guru yang tidak tepat pada waktunya baik itu berupa barang ataupun tunai, dan kurang sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada Guru dalam setiap bulannya. Serta minimnya pemberian *reward* atau apresiasi hasil kerja yang telah mencapai target.

Jika dipadukan antara fenomena kurangnya disiplin kerja, serta meningkatnya absensi Guru (gambar kinerja Guru), dan menurunnya tingkat keinginan Guru untuk melanjutkan pengabdian kerjanya (gambaran kepuasan kerja). Maka terlihat hubungan antara kepuasan kerja pada Guru diikuti dengan tingginya tingkat absensi Guru pada jam bekerja dan mengajar serta turunnya minat Guru untuk melanjutkan pengabdian kerja pada tahun ajaran selanjutnya.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai pentingnya pengelolaan *Work Life Balance* dalam konteks pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul :

“Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum Aceh Besar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun masalah yang dirumuskan peneliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar ?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar ?
3. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar ?
4. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja Guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja Guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Tujuan Penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara ketiga variabel tersebut.

2. Manfaat praktis

- a. Pada sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak manajemen Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 dalam merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guru. Dengan memahami pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja dan kepuasan kerja, manajemen dapat menciptakan program-program yang mendukung kesejahteraan guru, seperti fleksibilitas waktu kerja, program pelatihan, dan dukungan psikologis.
- b. Penelitian ini juga dapat memberikan wawasan bagi para guru mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan memahami bagaimana *Work Life Balance* dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, guru diharapkan dapat lebih proaktif dalam mengatur waktu dan prioritas mereka. Hal ini akan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pembelajaran yang mereka lakukan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup yang mencangkup pada penelitian ini adalah Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum Aceh Besar.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Kinerja

1.1.1.1 Pengertian

Kinerja, menurut Barnawi & Arifin (2012) dalam Ismail (2017), adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuannya adalah untuk memungkinkan guru melampaui standar yang telah ditetapkan, setiap karyawan memiliki standar kinerja yang dapat membuat orang terpacu untuk melakukan tugasnya dengan baik. Standar kinerja di sini berarti standar kinerja guru yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan sekolah.

Kinerja atau prestasi adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan, menurut (Wilson, 2012) dalam (Ismail Taufik, 2017).

Pada konteks penelitian ini, kinerja guru menurut Kembau (2018) adalah hal yang dapat dilihat dan diukur dengan menggunakan standar atau standar kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilaku yang dimaksud dalam kaitannya dengan kinerja guru adalah kegiatan guru selama proses pembelajaran. Oleh karena itu, berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat didefinisikan sebagai

kemampuan atau perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab mereka.

1.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor tertentu, baik internal maupun eksternal, dapat memengaruhi kinerja guru. Menurut Barnawi & Arifin (2012:43) dalam Ismail Taufik (2017) faktor-faktor ini dapat memengaruhi kinerja guru. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji, fasilitas, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Di sisi lain, faktor internal kinerja guru adalah faktor yang berasal dari guru sendiri dan dapat mempengaruhi kinerjanya; ini termasuk kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi untuk menjadi guru, pengalaman kerja, dan latar belakang keluarga. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti:

1. Penghasilan

Penghasilan merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari hal yang memengaruhi kinerja guru. Orang-orang yang menerima penghasilan yang tinggi akan hidup dengan kesejahteraan. Jika pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk menjalani kehidupan yang layak, orang akan bekerja dengan penuh semangat. Sebaliknya, mereka yang memiliki kehidupan yang tidak layak atau kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Tidak hanya pendapat pribadi tentang apa dan seberapa besar kompensasi atau penghasilan yang diterima, tetapi juga bagaimana jika dibandingkan dengan rekan kerja yang lainnya untuk mengetahui seberapa puas guru dengan pekerjaannya. Jika kompensasi atau penghasilan yang diterima sepadan

dengan posisi, status, dan nilai pekerjaannya sebagai guru, maka guru akan merasa puas dengan pekerjaannya (Sulistiyani & Rosidah, 2018:282). Menurut Sulistiyani & Rosidah (2018:282), kebahagiaan di tempat kerja meningkat ketika kinerja yang baik dihargai dengan cara yang sama dan layak.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang tidak kalah penting dari banyak faktor berpengaruh lainnya. Oleh karena itu kepuasan kerja juga turut ikut mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan atau guru sebagai tenaga pendidik di sekolah. Jika karyawan atau guru tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka tidak akan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan tidak akan mencapai tujuan perusahaan. Jadi, jelas bahwa tidak hanya kemampuan yang diperlukan karyawan untuk bekerja tetapi juga kepuasan mereka untuk bekerja sangat mempengaruhi kinerja mereka. Menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja untuk mencapai kinerja perusahaan adalah salah satu cara manajer dan atasan dapat meningkatkan karyawan dan staf mereka khususnya dalam kinerja. Meskipun faktanya itu sulit, ini adalah upaya yang dapat dilakukan (Saktisyahputra & Susanto, 2022).

3. *Work Life Balance*

Greenhaus et al. (2003) dalam Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai pemenuhan yang seimbang antara tanggung jawab pribadi dan peran pekerjaan jelas hal ini bisa menjadikan *Work Life Balance* menjadi acuan dalam menjadikannya faktor yang

mempengaruhi kinerja seorang guru. Ini pada dasarnya mengacu pada kemantapan dan stabilitas di antara tanggung jawab profesional dan keterlibatan pribadi yang penting bagi individu, seperti peran komunitas, aktivitas waktu luang, dan tanggung jawab keluarga. Meskipun demikian, Moorhead & Griffin (2013) dalam (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka. Selain itu, Daipuria & Kakar (2013) dalam Nur Kholifah & Aidil Fadli (2022) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai mencari keseimbangan antara pekerjaan dari kehidupan dan perasaan nyaman dengan komitmen pekerjaan dan keluarga. Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan *Work Life Balance* kerja dibangun di atas gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling melengkapi satu sama lain dalam membawa kesempurnaan pada kehidupan seseorang sehingga itu semua dapat berpengaruh kepada kualitas dan kapabilitas kinerja guru dalam bekerja.

4. Lingkungan Kerja Fisik

Untuk meningkatkan kinerja guru, sebuah lembaga pertama kali harus memastikan bahwa pekerja atau staf melakukan pekerjaan mereka dalam keadaan memenuhi syarat sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka tanpa stres, dengan kata lain lembaga harus membuat lingkungan kerja yang menyenangkan bagi staf dan pekerja.

5. Kepemimpinan

Dalam bidang praktik, manajemen dan kepemimpinan sering dianggap sama. Sulit untuk membedakan keduanya karena memiliki beberapa

kesamaan, tujuannya sama-sama untuk mengelola organisasi dengan efektif dan efisien, dan keduanya melakukan transformasi. Namun, keduanya harus dibedakan agar mudah dipahami dan berguna sebagai referensi kerja. Danim (2010) dalam Ismail (2017) menjelaskan apa yang membedakan manajemen dari kepemimpinan bahwa manajemen berfokus pada pengorganisasian, perencanaan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Sementara itu, kepemimpinan lebih menitik beratkan pada memotivasi, mempengaruhi, dan memberdayakan karyawan agar mencapai potensi maksimal mereka.

Menurut Husdarta (2009) dalam Ismail (2017) menyebutkan secara umum terbentuknya kinerja disebabkan oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor kemampuan (*ability*) merupakan hasil dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknologi karena komponen ini dapat menunjukkan batas-batas kinerja yang dapat dicapai dan peluang yang ada.
2. Faktor upaya (*effort*) Merupakan hasil dari sarana, harapan, dan ganjaran. Sangat banyak kemampuan individu yang dapat dicapai sangat bergantung pada tingkat motivasi individu dan kelompok, dan seberapa besar usaha yang dapat diberikan.
3. Faktor kesempatan/peluang (*opportunity*) kepada karyawan agar mereka dapat memanfaatkan kemampuan dan upaya mereka di tempat kerja yang penting.

Menurut George & Jones (2005) dalam Fristia & Sunuharyo (2019) Mengemukakan beberapa indikator yang menjadi faktor kinerja yaitu:

1. Kualitas adalah mutu dari pekerjaan itu sendiri.
2. Kuantitas adalah hal yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut Desier (1998) dalam Periyono (2022) terdapat beberapa indikator kinerja guru diantaranya :

1. Produktivitas, yaitu bandingan antara SDM dengan *output* yang dihasilkan.
2. Kuantitas kerja, yakni jumlah pekerjaan atau tugas yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan banyaknya beban tugas atau pekerjaan yang ditetapkan.
3. Kualitas kerja, yakni tingkat kesesuaian dari kerja yang dihasilkan menurut standar kesesuaian yang ditetapkan, seperti ketelitian, kerapihan, dan ketuntasan.
4. Kehandalan, yakni kemampuan untuk melaksanakan atau menyelesaikan tugas-tugas ataupun dalam menyelesaikan persoalan yang timbul dalam pelaksanaan kerja atau tugas.
5. Kecekatan, yakni kecepatan dan atau ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
6. Kehadiran, yakni tingkat absensi pegawai dalam bekerja.
7. Kemampuan kerjasama, kemampuan pegawai dalam berkerja bersama orang lain.
8. Kedisiplinan, ketelitian, dan keuletan.
9. Efektivitas dan efisiensi biaya, tenaga, pengaruh, reaksi, dan sebagainya.

Adapun indikator kinerja guru menurut Sudarmanto (2009) dalam Periyono (2022) diantaranya :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dengan mempertimbangkan semua indikator di atas, peneliti mengambil keputusan bahwa indikator menurut Desier (1998) dalam Periyono (2022) adalah indikator yang relevan dengan keadaan penelitian ini dan dapat membantu peneliti mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan informasi yang spesifik untuk pengambilan keputusan yang tepat.

1.1.2 *Work Life Balance*

1.1.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance berarti kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan hal-hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Dengan kata lain, *Work Life Balance* berarti kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan waktunya di antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sementara itu, menurut Lingga (2020), “Keseimbangan kerja dan kehidupan adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana tingkat kepuasan seorang karyawan diukur sejauh mana perannya dalam kehidupan dan pekerjaan”.

Menurut Ganapathi (2016) dalam Fauzi Yusril et al. (2023) *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara

tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut teori di atas, *Work Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi pekerjaan mereka, komitmen berkeluarga, dan tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Pangemanan (2017) dalam Fauzi Yusril et al. (2023) menyatakan bahwa *Work Life Balance* adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupannya, baik di luar maupun di dalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan seseorang berkorelasi dengan keseimbangan dalam semua aspek hidupnya.

Hudson (2015) dalam Fauzi Yusril et al. (2023) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja (*Work Life Balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama, dan karir yang harus bisa diatur oleh seseorang untuk mengurangi jarak antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu, keseimbangan hidup kerja berarti bahwa seseorang dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya tanpa mengganggu kehidupan pribadinya atau mengorbankan waktunya untuk urusan pekerjaannya. Secara umum berkaitan dengan waktu bekerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, dan waktu luang. Untuk mencapai tingkat kepuasan tersendiri, seseorang harus mampu membagi peran antara kehidupan pribadi dan kerjanya.

Keseimbangan antara peran dan tanggung jawab seseorang dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan yang berjalan secara konsisten tanpa mengorbankan kepentingan setiap orang sehingga seseorang dapat mencapai

kepuasan dalam segi kehidupannya disebut keseimbangan kerja-kehidupan (Retnowati & Baruch, (2019:14).

Menurut Prafitriandini et al. (2022:576), keseimbangan kerja adalah kemampuan seorang pekerja untuk memenuhi komitmennya pada pekerjaan dan keluarganya, serta tanggung jawab dan kegiatan lain selain pekerjaan rutinnya.

Seseorang harus membagi waktu antara keduanya jika mereka ingin menjaga keseimbangan antara hidup mereka dan pekerjaan mereka. Ini penting karena dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja pekerja. Seseorang menganggap bahwa hidup kerja dan hidup pribadi harus seimbang. Kedua orang berusaha untuk tidak mengganggu satu sama lain atau menjaga hubungan baik. Selain itu, menurut Retnowati & Baruch (2019:14), konsep keseimbangan pekerjaan-kehidupan mengacu pada cara seseorang berperilaku yang dapat menyebabkan konflik dan energi untuk diri sendiri. Ketika seseorang melakukan sesuatu untuk dirinya sendiri, baik di tempat kerja maupun di luar waktu kerja, ini disebut sebagai perilaku pribadi.

Apabila seseorang dapat memenuhi tanggung jawabnya, baik sebagai karyawan maupun anggota keluarga, mereka akan merasa puas di pekerjaan mereka dan tidak akan dibebani dengan masalah atau status keluarga. Namun, seseorang mungkin tidak memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik jika mereka tidak dapat mengelola waktu mereka dengan baik.

Untuk menjaga kualitas dan komitmen karyawan, banyak perusahaan saat ini menggunakan program *Work Life Balance*. Ini adalah penting bagi

setiap pekerja untuk memiliki keseimbangan kualitas hidup antara pekerjaan dan hubungan keluarga mereka (Prafitriandini et al., 2022:576).

Baik pimpinan ataupun karyawan dapat menjadi lebih sehat dan produktif jika mereka dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Sejauh mana seseorang terlibat dan juga bersama, mereka merasa puas dengan waktunya, merasa terlibat secara emosional, dan memiliki peran dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka, seperti dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan orang lain. Kesuksesan materi tidak sepenting kesejahteraan mental. Orang-orang seperti ini mengimbangi kehidupan pribadi dan kerja mereka. Pada dasarnya, seseorang dapat dianggap memiliki keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi mereka jika mereka memiliki peran psikologis yang seimbang di antara keduanya. Akibatnya, perusahaan bertanggung jawab untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja karyawannya tanpa mengabaikan tujuan pertumbuhan dan kemajuan perusahaan (Prafitriandini et al., 2022:576).

1.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Schabracq et al. (2003) dalam Widyasari et al. (2015) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) seseorang, yaitu :

1. Karakteristik kepribadian yang memengaruhi kehidupan di tempat kerja dan di luar tempat kerja. Menurut Summer & Knight dalam Novelia (2013), ada hubungan antara jenis attachment yang diterima seseorang ketika masih kecil dan *Work Life Balance*. Mereka menyatakan bahwa orang-orang dengan *attachment* yang aman cenderung mengalami

spillover yang positif dibandingkan dengan orang-orang dengan *attachment* yang tidak aman.

2. Karakteristik keluarga adalah salah satu faktor penting yang dapat menentukan apakah ada konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Misalnya, konflik peran dan ambigu peran dalam keluarga dapat mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan.
3. Karakteristik pekerjaan, seperti pola kerja, beban kerja, dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja, dapat menyebabkan konflik, baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaan.
4. Sikap, merupakan analisis dari berbagai aspek masyarakat, dimana sikap terdiri dari pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Salah satu komponen yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah perspektif setiap orang.

Sedangkan menurut Malik (2010) dalam Ariyani et al., (2022), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, yaitu:

1. Waktu, mencakup banyaknya waktu yang dihabiskan di tempat kerja atau lama waktu yang dihabiskan di sana.
2. Jadwal, atau serangkaian rencana kegiatan yang dilakukan oleh karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan mereka.
3. Kelelahan, kondisi yang disertai dengan perasaan letih dan penurunan kemampuan seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik.

1.1.2.3 Indikator indikator *Work Life Balance*

Menurut Rondonuwu (2018) indikator untuk mengukur *Work Life Balance* adalah sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh seseorang baik untuk pekerjaannya maupun untuk hal-hal lain, seperti waktu untuk keluarganya. Ketidakseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan berapa banyak waktu yang dapat dihabiskan oleh karyawan baik untuk pekerjaan mereka maupun bersama keluarga mereka. Karyawan hanya dapat mengambil bagian dalam berbagai aktivitas yang terjadi di kantor, bersama keluarga mereka, atau di tempat lain di mana mereka dapat bersosialisasi. Ketidakseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu kerja mereka; sebaliknya, hal itu terjadi sebaliknya.
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), merujuk pada seberapa terlibat secara psikologis dan terlibat suatu orang dalam pekerjaannya dan hal-hal lain selain pekerjaannya. Karena waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup untuk menentukan apakah karyawan memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik, mereka harus ditunjukkan dengan jumlah atau tingkat keterlibatan yang baik dalam setiap kegiatan yang mereka lakukan. Karena itu, karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan pekerjaan, keluarga, dan kegiatan sosial lainnya untuk mencapai keseimbangan.
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan seseorang terhadap apa yang mereka lakukan di luar pekerjaannya dan di tempat kerjanya. Apabila pekerja merasa bahwa apa yang mereka lakukan selama ini cukup untuk memenuhi kebutuhan

mereka secara profesional dan pribadi, kepuasan akan muncul dengan sendirinya. Hal ini dapat dilihat dari hubungan dengan teman-teman dan rekan kerja, keadaan keluarga, dan jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan.

Adapun Indikator *Work Life Balance* lainnya menurut Nabilah & Setiani (2022) adalah sebagai berikut :

1. Bisa membagi waktu antara pekerjaan, keluarga serta aktivitas lain
2. Bertanggung jawab pada pekerjaan
3. Pekerjaan yang diberikan memberi dampak positif

Dengan mempertimbangkan semua indikator di atas, peneliti mengambil indikator *Work Life Balance* menurut Nabilah & Setiani (2022) dikarenakan memiliki tingkat relevansi yang lebih tepat dengan konteks penelitian ini yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi seberapa banyak dampak positif yang akan dihasilkan.

1.1.3 Kepuasan Kerja

1.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2016) dalam Wibowo & Munir (2023) menjelaskan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian yang dilakukan berdasarkan karakteristik atau indikasi pekerjaan. Menurut Sulistiyan & Rosidah (2018), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perbandingan antara apa yang didapat oleh seorang karyawan dan apa yang diharapkan, diinginkan, atau diperkirakan. Siagian (2019:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi seorang karyawan tentang seberapa baik atau buruk pekerjaannya. Namun, menurut

Sutrisno (2019:75), kepuasan kerja didefinisikan sebagai seorang karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya secara positif meskipun menghadapi kesulitan di tempat kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan yang dialami oleh karyawan sebagai evaluasi positif dari pekerjaan mereka dan lingkungan kerja mereka, menurut (Wibowo & Munir, 2023:132).

Jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, itu dapat berdampak positif pada pendapat mereka tentang pekerjaan mereka atau partisipasi mereka dalam kegiatan rutin; sebaliknya, jika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, itu dapat berdampak negatif (Wibowo & Munir, 2023:132).

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka tidak akan pernah merasakan kepuasan secara psikis, yang pada gilirannya akan mengarah pada kesalahpahaman atau perilaku yang juga dapat menyebabkan depresi. Sebaliknya, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan berprestasi lebih baik, lebih bersemangat, lebih giat bekerja, dan lebih mungkin mencapai hasil yang lebih baik (Sutrisno, 2019:75).

Secara umum, menjadi bahagia dengan pekerjaan Anda adalah masalah pribadi. Derajat kepuasan individu berbeda berdasarkan sistem nilai yang dimiliki setiap individu. Semakin banyak faktor yang sesuai dengan keinginan seseorang, semakin besar kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, jika jumlah faktor pada pekerjaan tidak sebanding dengan keinginan setiap orang, maka kepuasan yang dirasakan lebih rendah (Sutrisno, 2019:76).

Ketidakpuasan pekerjaan dapat menyebabkan perilaku kasar atau enggan terhadap orang-orang di sekitar Anda dan lingkungan. Beberapa cara untuk menghindari lingkungan adalah mengambil cuti, bertindak jujur, dan melakukan hal-hal lain yang cenderung menghindari kegiatan organisasi. Perilaku buruk ini dapat berupa mogok kerja, ketidakhadiran, perbuatan buruk yang disengaja di tempat kerja, menentang pimpinan, atau tidak hadir sama sekali (Sutrisno, 2019:77).

Pekerja akan merasa puas di tempat kerja mereka jika tidak ada perbedaan antara apa yang mereka inginkan dan apa yang mereka dapatkan. Ketika seorang karyawan merasakan dan melihat lebih dari yang seharusnya mereka terima, mereka lebih bahagia dengan pekerjaan mereka, tetapi ketika mereka merasakan dan melihat lebih sedikit dari yang seharusnya mereka terima, mereka lebih tidak bahagia dengan pekerjaan mereka. Dengan selisih yang lebih besar, karyawan lebih tidak puas (Sutrisno, 2019:80).

Kepuasan kerja adalah masalah pribadi karena setiap orang memiliki sistem nilai dan tingkat kepuasan yang berbeda. Semakin tinggi penilaian sesuatu yang tampaknya memenuhi kebutuhan setiap orang, semakin puas dengan sesuatu itu (Sulistiyan & Rosidah, 2018:282).

Gaji atau upah, peluang karir, hubungan dengan rekan kerja, tempat kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan kualitas pengawasan akan memengaruhi perasaan tentang pekerjaan. Pada saat yang sama, perasaan seperti umur, kesehatan, kemampuan, dan pendidikan juga terkait dengan pekerjaan. Organisasi mendukung karyawan yang puas dengan pekerjaannya, tetapi mereka tidak akan puas (Mangkunegara, 2016).

Karyawan yang paling puas dengan pekerjaannya memiliki persepsi yang positif, sementara karyawan yang kurang puas memiliki persepsi yang buruk (Robbins & Judge, 2016:46).

1.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (2014) dalam Margolang et al. (2024) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*)
- 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)
- 4) Keadilan (*Equity*)
- 5) Komponen genetik (*Gentic component*)

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2016) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang
- 2) Ganjaran yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung
- 5) Kesesuaian antara kepribadian pekerjaan

1.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Ningsih & Rijanti (2021) dengan indikator, sebagai berikut:

- a. Puas pada pekerjaan
- b. Puas pada gaji yang diperoleh

- c. Puas pada sistem promosi yang jelas
- d. Puas pada sistem pengawasan dari perusahaan
- e. Puas pada hubungan dengan rekan kerja

Sedangkan menurut Ariansy & Kurnia (2022) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Penghasilan
- b. Rekan kerja
- c. Beban kerja
- d. Promosi
- e. Supervisor

Dengan mempertimbangkan semua indikator di atas, peneliti ingin mengambil indikator kepuasan kerja menurut Ariansy & Kurnia (2022) karena indikator ini lebih relevan dengan konteks dan kebutuhan analisis. Ini memastikan bahwa informasi yang diperoleh dapat digunakan secara langsung untuk evaluasi dan perencanaan lebih lanjut.

1.2 Penelitian Sebelumnya

Adapun pembahasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru telah dilakukan dan menunjukkan hasil yang beragam berdasarkan penelitian sebelumnya, diantaranya sebagai berikut:

Penelitian Wibowo & Munir (2023) yang berjudul *“Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga”*. Sampel penelitian ini ialah sebagian Guru di SMK Swasta Kota Salatiga dengan menggunakan teknik sampling *Purposive Sampling* diantaranya Guru Swasta yang ada di SMK

Kota Salatiga dan Sekolah dengan Akreditasi A. Maka ada 3 Sekolah diantaranya SMK Saraswati, SMK PGRI 2 dan SMK Muhammadiyah Salatiga, dengan jumlah responden yaitu 120 Orang. Hasil uji efek mediasi menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap keterlibatan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi lebih besar daripada pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap keterlibatan karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan implikasinya terhadap keterlibatan karyawan Guru SMK Kota Salatiga.

Penelitian Mujahidin et al. (2023) yang berjudul “*Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo*”. Sampel yang dijadikan sebagai objek penelitian di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo adalah karyawan yang berjumlah 150 karyawan. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel non-probabilitas untuk mengumpulkan data. Tipe riset ini ialah memakai cara riset Kuantitatif Asosiatif. Dari hasil riset dan pembahasan yang sudah dipaparkan di atas sehingga bisa ditarik kesimpulan dimana *Work Life Balance*, Stres Kerja, serta Lingkungan Kerja berakibat positif signifikan kepada Kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Palopo.

Penelitian Ningsih & Hermiati (2023) yang berjudul “*Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap)*”. Sampel penelitian yang diambil adalah seluruh karyawan Marwah Skincare Distributor yang berjumlah 110 orang. Penelitian ini

menggunakan cara pengambilan sampel *Probability Sampling* yang memakai pendekatan *Simple Random Sampling*. Berdasarkan pemaparan penelitian, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) melalui simultan mampu mempengaruhi sebuah Kepuasan Kerja (Z) secara signifikan. Variabel *Work Life Balance* (X1) dapat berdampak besar pada sebuah Kinerja Karyawan (Y) secara simultan. Namun, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian Diana (2023) yang berjudul “*Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan)*”. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi penelitian sebanyak 203 orang dan sampel diambil sebanyak 160 orang. Analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan alat analisis IBM SPSS 26. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, yang merupakan proses menemukan pengetahuan yang memanfaatkan data angka untuk menganalisis detail tentang apa yang ingin diketahui. Studi menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan daripada beban kerja.

Penelitian Fauzi (2023) yang berjudul “*Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Personel Polisi Polres Tebing Tinggi)*”. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah sebanyak 162 personel polisi Polres Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Pengambilan sampel penelitian ini dengan teknik *quota sampling*. Berdasarkan hasil uji coba penelitian, hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen terhadap organisasi; hipotesis kedua menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi; dan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan dengan komitmen terhadap organisasi.

Penelitian Krisentia et al. (2022) yang berjudul “*Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya)*”. Sampel yang diambil adalah 48 Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya yang sudah menikah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan sampel *purposive* digunakan. Selain itu, data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan bahwa, ketika dikombinasikan dengan variabel Motivasi Kerja (M), ada hubungan antara *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja memiliki kemampuan untuk mengurangi atau memperkuat hubungan antara *Work Life Balance* dan kepuasan kerja.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga (Wibowo & Munir 2023)	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling <i>Purposive Sampling</i>	Hasil uji efek mediasi memperlihatkan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan work life balance terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap employee engagement Guru SMK Kota Salatiga.	1. Variabel Independent yaitu <i>Work Life Balance</i> 2. Variable Intervening yaitu Kepuasan Kerja	1. Variabel Dependent yaitu Employee Engagement 2. Objek penelitian yaitu Guru SMK Swasta Kota Salatiga 3. Tahun penelitian yaitu 2023.
2.	Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo (Mujahidin et al. 2023)	Metode penelitian kuantitatif asosiatif dengan menggunakan pengambilan sampel non-probabilitas untuk mengumpulkan data.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance, Stres Kerja, serta Lingkungan Kerja berakibat positif signifikan kepada Kinerja karyawan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Kota Palopo.	1. Variabel Independent yaitu <i>Work Life Balance</i> 2. Variable Dependent yaitu Kinerja	1. Variabel Independent yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja 2. Objek penelitian yaitu Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo 3. Tahun penelitian yaitu 2023

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persaman	Perbedaan
3.	Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap) (Ningsih & Hermiati 2023)	Penelitian ini menggunakan cara pengambilan sampel Probability Sampling yang memakai pendekatan Simple Random Sampling.	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik melalui simultan mampu mempengaruhi sebuah Kepuasan Kerja secara signifikan. 2. Variabel Work-Life Balance (dapat berdampak besar pada sebuah Kinerja Karyawan secara simultan. 3. Namun, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik tidak dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	1. Variabel Independent yaitu <i>Work Life Balance</i> 2. Variable Dependent yaitu Kinerja 3. Variable Intervening yaitu Kepuasan Kerja	1. Variabel Independent yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik 2. Objek penelitian yaitu Distributor Marwah Skincare Cilacap 3. Tahun penelitian yaitu 2023
4	Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Personel Polisi Polres Tebing Tinggi. (Fauzi 2023)	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik quota sampling	1. Hipotesis pertama terlihat ada pengaruh yang signifikan antara work life balance terhadap komitmen organisasi. 2. Hipotesis kedua terlihat ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. 3. Hipotesis ketiga	1. Variabel Independent yaitu <i>Work Life Balance</i>	1. Variabel Independent yaitu Kepuasan Kerja 2. Variabel Dependent yaitu Komitmen Organisasi 3. Objek penelitian yaitu Personel Polisi Polres Tebing Tinggi

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persaman	Perbedaan
			terlihat ada pengaruh yang signifikan work life balance dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap komitmen organisasi.		4. Tahun penelitian yaitu 2023
5.	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya). Krisentia et al. (2022)	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dan pengumpulan sampel yang digunakan adalah <i>Purposive Sampling</i> , serta data yang dikumpulkan, dianalisis dengan menggunakan pendekatan <i>Partial Least Square (PLS)</i>	1. Hasil peneltian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Dan setelah di interaksi dengan variabel Motivasi Kerja ada hubungan antara Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. 3. Artinya bahwa motivasi kerja mampu memoderasi atau memperkuat hubungan pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja.	1. Variabel Independent yaitu <i>Work Life Balance</i>	1. Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi 2. Objek penelitian yaitu Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya 3. Tahun penelitian yaitu 2022

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

1.3 Kerangka Pemikiran

1.3.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Work Life Balance adalah konsep yang semakin penting dalam dunia pendidikan, terutama bagi guru yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang

tinggi dan tanggung jawab pribadi. Dalam konteks ini, *Work Life Balance* tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan waktu, tetapi juga dengan kualitas hidup secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja (Khan et al., 2020). Hal ini menjadi semakin relevan di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum Aceh Besar, di mana guru diharapkan untuk tidak hanya mengajar tetapi juga berkontribusi pada pengembangan karakter siswa. Dalam lingkungan yang menuntut seperti ini, penting untuk memahami bagaimana *Work Life Balance* memengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara *Work Life Balance*, kepuasan kerja, dan kinerja guru dalam konteks ini, serta implikasinya terhadap pendidikan yang berkualitas.

Bagaimana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat mengurangi stres dan kelelahan dapat menunjukkan seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian oleh Khan et al. (2020), guru yang memiliki *Work Life Balance* yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka untuk mengelola waktu dan energi dengan lebih efektif, sehingga mereka dapat memberikan perhatian lebih kepada siswa dan kegiatan pribadi mereka. Di Pondok Modern Darussalam Darussalam Gontor, di mana interaksi sosial dan kegiatan di luar kelas sangat penting, *Work Life Balance* yang baik memungkinkan guru untuk terlibat lebih aktif dalam kegiatan tersebut. Dengan demikian, guru tidak hanya berfungsi sebagai pendidik, tetapi juga sebagai mentor dan panutan bagi siswa.

1.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Sebuah studi oleh Ali & Ali (2021) menunjukkan bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Mereka memiliki sikap positif yang mempengaruhi cara mereka mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Di Pondok Modern Darussalam, di mana nilai-nilai pendidikan karakter sangat ditekankan, kepuasan kerja guru dapat berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Ketika guru merasa puas, mereka lebih mungkin untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan prestasi siswa.

1.3.3 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru

Hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja guru juga tidak dapat diabaikan. Penelitian oleh Gupta & Kumar (2022) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Guru yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih fokus dan berkomitmen dalam tugas mengajar mereka. Dalam konteks Pondok Modern Darussalam, di mana guru diharapkan untuk menjadi panutan bagi siswa, kinerja yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, kinerja guru yang baik tidak hanya berdampak pada hasil belajar siswa, tetapi juga pada reputasi dan keberlanjutan institusi pendidikan itu sendiri.

1.3.4 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Penting halnya untuk mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja guru. Penelitian oleh Sari & Prasetyo (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja. Dengan kata lain, *Work Life Balance* yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru. Di Pondok Modern Darussalam Gontor, pemahaman ini dapat membantu manajemen dalam merancang program-program yang mendukung *Work Life Balance* guru, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Program-program tersebut dapat mencakup pelatihan manajemen waktu, dukungan psikologis, dan kegiatan rekreasi yang memperkuat hubungan antar guru.

Adapun tantangan dalam mencapai *Work Life Balance* yang baik bagi guru di Pondok Modern Darussalam Gontor tidak dapat diabaikan. Dalam banyak kasus, beban kerja yang tinggi dan tuntutan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan ekstra kurikuler dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan. Hal ini tidak hanya memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga kesehatan mental dan fisik guru. Maka daripada itu, penting bagi manajemen untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung di mana guru merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Di samping itu, dukungan dari rekan kerja dan atasan juga memainkan peran penting dalam menciptakan *Work*

Life Balance yang baik. Ketika guru merasa memiliki jaringan dukungan yang kuat, mereka lebih mampu mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan dalam tim pengajaran dan kolaborasi dalam merencanakan kegiatan dapat membantu mengurangi beban kerja individu dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dalam konteks Pondok Modern Darussalam Gontor, di mana kolaborasi antar guru sangat penting, membangun budaya kerja yang saling mendukung dapat menjadi kunci untuk meningkatkan *Work Life Balance*.

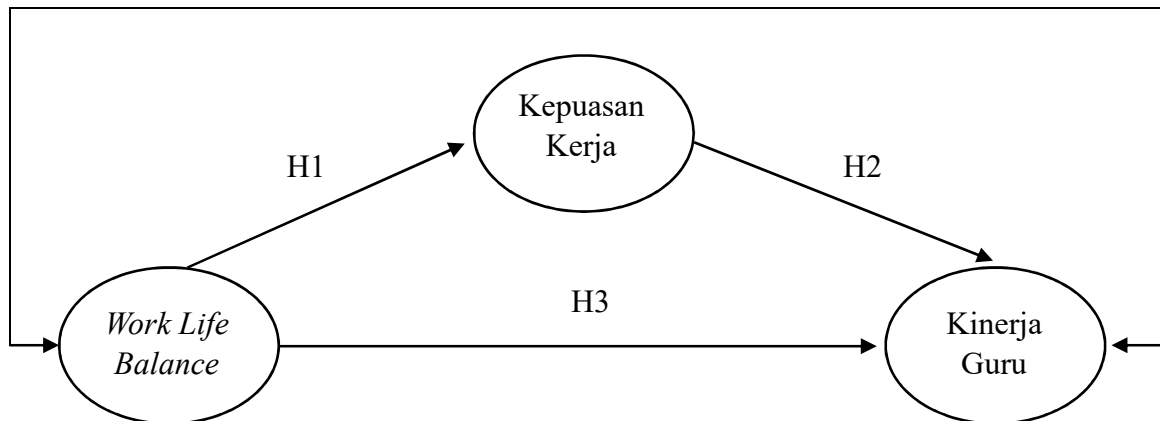
Dalam konteks pendidikan yang terus berkembang, penting bagi lembaga pendidikan untuk beradaptasi dan merespons perubahan yang terjadi. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan menerapkan kebijakan yang mendukung *Work Life Balance* bagi guru. Kebijakan ini dapat mencakup fleksibilitas dalam jadwal kerja, penyediaan waktu untuk pengembangan profesional, dan pengakuan terhadap pencapaian guru. Dengan demikian, lembaga pendidikan tidak hanya berinvestasi dalam kesejahteraan guru tetapi juga dalam kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Maka daripada itu menciptakan *Work Life Balance* yang baik bagi guru di Pondok Modern Darussalam Gontor bukanlah tugas yang mudah, tetapi merupakan investasi yang sangat berharga. Dengan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa siswa menerima pendidikan yang berkualitas tinggi. Dalam jangka panjang, upaya ini akan berkontribusi pada pengembangan karakter siswa dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih luas. Oleh karena itu, penting bagi semua pemangku kepentingan untuk bersama-sama menciptakan lingkungan yang mendukung

Work Life Balance, sehingga menghasilkan generasi masa depan yang lebih baik dan lebih siap menghadapi tantangan dunia.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

H4



1.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah digambarkan maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru di Pondok

Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum, Aceh Besar

H2 : *Kepuasan Kerja* berpengaruh terhadap kinerja Guru di Pondok Modern

Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum, Aceh Besar

H3 : *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja Guru di Pondok Modern

Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum, Aceh Besar

H4 : *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja Guru di Pondok Modern

Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum, Aceh Besar dengan kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening*

BAB III METODE PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian menurut Herdayati & Syahrial (2019) adalah Penelitian melibatkan desain proses pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data secara sistematis dan objektif untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis untuk menciptakan prinsip umum.

1.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum Aceh Besar dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.

1.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menekankan pada data angka yang diolah secara statistika untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai alat ukur, dan data yang dikumpulkan berasal dari jawaban guru terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan tujuan, jenis penelitian ini adalah *explanatory* yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019) untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan.

1.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu terbagi menjadi dua macam, yaitu studi *cross-sectional* dan studi longitudinal. Dan pada penelitian ini yang digunakan ialah model *cross-sectional*, yang berarti data dikumpulkan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sekaran & Bougie (2016) penelitian *cross-sectional* hanya dilakukan

ketika data dikumpulkan dalam jangka waktu tertentu, seperti beberapa hari, minggu, atau bulan, untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Penelitian ini direncanakan dari bulan September 2024 sampai dengan bulan Desember 2024. Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1
Rencana Penelitian

Waktu	Sept 2024				Okt 2024				Nov 2024				Des 2024				Jan 2025			
Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan Proposal																				
Bimbingan dan Seminar Proposal																				
Revisi Proposal																				
Analisis Data, Penyusunan dan Bimbingan Skripsi																				
Pengajuan Sidang Skripsi																				
Sidang Skripsi (Ujian Komprehensif)																				

1.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8.

1.2 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan kuantitas dan atribut tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 8 Seulimeum Aceh Besar yang berjumlah 50 guru.

b. Sampel Penelitian

Sampel merupakan perwakilan dari total populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2019) Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Oleh karena itu, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. Metode *Total Sampling* adalah metode pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi guru yang berjumlah 50 Guru Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 8 Seulimeum Aceh Besar.

Tabel 3.2
Data Guru PMDG Kampus 8
Periode 2024

No	Nama	Ket.		Daerah Asal
		Jabatan	Masa Kerja	
1	Dr. H. Husni Kamil Djaelani, M.Ag	Pimpinan	33 Tahun	Bandung
2	Ahmad Nursidi S.Pd	Wakil Direktur	25 Tahun	Ponorogo
3	Slamet Faozi M.Ag	Supervisor	17 Tahun	Magelang
4	Fauzul Halim M.Pd	Supervisor	13 Tahun	Aceh
5	Maulana Furqon, Lc	Supervisor	10 Tahun	Laweung
6	Akbar Prio Hutomo Lc	Supervisor	9 Tahun	Bojonogoro
7	Agus Riyansyah S.Pd	Supervisor	7 Tahun	Lampung
8	Zaidani Raziq Al-Arsy S.Ag	Supervisor	7 Tahun	Bandung
9	Rondi Irawan S.Pd	Supervisor	7 Tahun	Aceh
10	Muttaqin Nawatsaqfie Ma'arif	Administrasi	7 Tahun	Karawang
11	Farid Hidayatullah	Pengasuhan Santri	6 Tahun	Batam
12	Adhitia Yusuf	Yayasan	6 Tahun	Bandung
13	M Dafa Hizbullah	Bersih Lingkungan	6 Tahun	Jakarta
14	Safti Mufti S.E	Pembangunan	5 Tahun	Jakarta
15	Aulia Alfarisi	KMI	5 Tahun	Aceh
16	Abdul Wahid Idrus	Pengasuhan Santri	5 Tahun	Jambi
17	Muhammad Ghulam Nafi' Dhany	Administrasi	5 Tahun	Lampung
18	Iqbal Rizki Maulana Briansyah	Bersih Lingkungan	5 Tahun	Sidoarjo
19	Abdullah Afif Effendi	Kepramukaan	5 Tahun	Kebumen
20	Dzaki Rois	Pertanian	5 Tahun	Ponorogo
21	Muhammad Adib Muyassar	Pengasuhan Santri	5 Tahun	Aceh
22	Adly Azmi Muallim	Koperasi Buku	4 Tahun	Banten
23	Chairul Ikhwan	Dapur	4 Tahun	Sulawesi
24	Eri Rizky Akbar	KMI	4 Tahun	Aceh
25	Eka Nur Hidayat	Sekretaris	4 Tahun	Riau
26	Audah Noor Al Halim	Administrasi	4 Tahun	Cirebon
27	Miftahul Falah	Yayasan	4 Tahun	Solo
28	Muhammad Najiullah Alghazali	Pengasuhan Santri	4 Tahun	Banten

No	Nama	Ket.		Daerah Asal
		Jabatan	Masa Kerja	
29	Mochammad Rosyful Aqli	KMI	3 Tahun	Banyuwangi
30	M. Khairil Ali Syabhan Widad	Wartel	3 Tahun	Palembang
31	Tengku Ryan	Bersih Lingkungan	3 Tahun	Ngawi
32	Nazar Said	Café	3 Tahun	Ponorogo
33	Satrio Pangaribowo	Wartel	2 Tahun	Jakarta
34	Imam Zuhadi	Dapur	2 Tahun	Pidie
35	Arif Billah	PUSDAC	2 Tahun	Kalimantan
36	Ahmad Poeja Wardanu	LAC	1 Tahun	Riau
37	Muhammad Arya Widura	Sekretaris	1 Tahun	Bandung
38	Muhammad Ilham Pratama	GMD	1 Tahun	Riau
39	Tuanku Raja Muhammad Ali	GMD	1 Tahun	Banda Aceh
40	Moh. Ammar Rizky Akbar	LAC	1 Tahun	Binjai
41	Fikri Firmansyah	Koperasi Buku	1 Tahun	Palembang
42	Giovani Ahmad Abimanyu	Café	1 Tahun	Madiun
43	Fatahillah Patilodi	Administrasi	1 Tahun	Medan
44	Mora Arifin Pohan	Kesehatan	1 Tahun	Bekasi
45	Gading Al-Ghifari	PUSDAC	1 Tahun	Takengon
46	Ahmad Zaki Khairullah	GMD	1 Tahun	Lampung
47	Malik Akbar Darmawan	Guest House	1 Tahun	Lampung
48	Ade Andreansyah	Pembangunan	1 Tahun	Binjai
49	Hendra Mulyadi	Pertanian	1 Tahun	Takengon
50	Idzhar Faqih Suryadi	Kepramukaan	1 Tahun	Bandung

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

3.3 Sumber Data dan Teknik Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer.

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung yang berkaitan dengan suatu variabel yang diminati untuk tujuan penelitian tertentu (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, data kunci yang dirujuk oleh

peneliti terkait dengan *Work Life Balance*, kinerja guru dan kepuasan kerja yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner.

Survei ini menggunakan kuesioner atau angket yang mengandung pertanyaan atau pernyataan. Dalam penelitian ini, skala *Likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Ada lima kategori pembobotan dalam skala *Likert*, dan hasil dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* menunjukkan gradasi yang positif. Di skala *Likert*, ada lima jenis pembobotan, di antaranya:

Tabel 3.3
Pembobotan Skala *Likert*

Skala	Keterangan	Pertanyaan Positif
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018:153)

1.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran mengenai bagaimana suatu variabel yang diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui kekurangan serta kelebihan dari pengukuran variabel tersebut. Dan variabel penelitian adalah fitur, sifat, atau nilai dari individu, objek, organisasi, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:68). Pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu :

1.4.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel *independent* (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel *dependent* atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:61), variabel *independent* adalah faktor yang menyebabkan variabel *dependent* (terikat) berubah atau muncul. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance* (X).

1.4.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel *dependent* (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah Kinerja Guru (Y).

1.4.3 Variabel *Intervening*

Variabel *Intervening* yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel *independent* dengan *dependent*, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel *independent* dan *dependent*. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Untuk memberikan pemahaman yang lebih spesifik terhadap variabel penelitian ini maka variabel-variabel tersebut didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
	<i>Dependent</i>					
1	Kinerja	Kinerja guru dapat dilihat dan	Produktivitas	1-5	Likert	B1

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
	Guru (Y)	diukur dengan menggunakan standar atau standar kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Wujud perilaku yang dimaksud dalam kaitannya dengan kinerja guru adalah kegiatan guru selama proses pembelajaran. Oleh karena itu, berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab mereka. (Kembau, 2018)	Kuantitas kerja	1-5	Likert	B2
			Kualitas kerja	1-5	Likert	B3
			Kehandalan	1-5	Likert	B4
			Kecekatan	1-5	Likert	B5
			Kehadiran	1-5	Likert	B6
			Kemampuan kerjasama	1-5	Likert	B7
			Kedisiplinan, ketelitian, dan keuletan	1-5	Likert	B8
			Efektivitas dan efisiensi (Desier, 1998) dalam (Periyono Amin, 2022)	1-5	Likert	B9
	Independent					
2	<i>Work Life Balance (X)</i>	Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan	Bisa membagi waktu antara pekerjaan, keluarga serta	1-5	Likert	C1

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
		pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dan juga diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memenuhi pekerjaan mereka dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. (Ganapathi, 2016) dalam (Fauzi Yusril et al., 2023)	aktivitas lain			
			Bertanggung jawab pada pekerjaan	1-5	Likert	C2
			Pekerjaan yang diberikan memberi dampak positif (Nabilah & Setiani., 2022)	1-5	Likert	C3
	<i>Intervening</i>					
3	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja didefinisikan sebagai seorang karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya secara positif meskipun menghadapi kesulitan di tempat kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan yang dialami oleh karyawan sebagai	Penghasilan	1-5	Likert	D1
			Rekan kerja	1-5	Likert	D2
			Beban Kerja	1-5	Likert	D3
			Promosi	1-5	Likert	D4
			Supervisor (Ariansy & Kurnia, 2022)	1-5	Likert	D5

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
		evaluasi positif dari pekerjaan mereka dan lingkungan kerja mereka, menurut (Wibowo & Munir, 2023:132)				

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data memakai cara *Partial Least Squares Structural Equation Model* (PLS-SEM). Menurut Ghazali & Latan (2015:5), PLS-SEM adalah alat analisis strategis yang digunakan untuk membuktikan dan menguraikan hubungan kompleks antara tiap variabel. Ini karena, untuk data yang harus didistribusikan secara normal secara multivariat, PLS-SEM meniadakan dugaan untuk regresi kuadrat terkecil biasa (OLS). Dengan demikian, teknik penelitian ini sering dikenal sebagai *soft modeling*. Ini karena fakta bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel eksogen. Analisis PLS-SEM memiliki dua acuan, menurut Ghazali & Latan (2015:7) model pengukuran luar dan model struktural dalam.

Bentuk perhitungan menunjukkan berapa variabel yang terlihat atau diamati yang mewakili variabel laten yang akan diukur, dan model struktural menunjukkan daya perhitungan antara variabel atau komponen laten.

1.6 Pengujian Data

1.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model atau model pengukuran menunjukkan hubungan antara setiap blok indikator dan variabel laten. Peneliti SEM biasanya menggunakan

analisis faktor konfirmatori menggunakan pendekatan MTMM, atau *Multi Trait-Multi Method*, untuk mengukur model. Untuk melakukan ini, mereka melakukan uji validitas *convergent* dan *discriminant* (Ghozali & Latan, 2015:74).

1) Uji Validitas

- 1) *Convergent Validity (AVE & Outer Loading)*, Validitas *convergent* berkaitan dengan ketentuan bahwa pengukuran-pengukuran (*manifest variable*) semestinya memiliki hubungan besar. Pada perhitungan validitas *convergent* bisa dilihat dari nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Pada nilai *outer loading* dapat dikatakan valid pada suatu indikator apabila memenuhi nilai *outer loading* ($>0,5$), *communality* ($>0,5$), dan pada nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dikatakan valid jika nilai AVE ($>0,5$).
- 2) *Discriminant Validity*, Validitas *discriminant* berkaitan dengan prinsip bahwa pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, Validitas *discriminant* diukur dengan menggunakan *cross loading*, Adapun cara lainnya untuk mengevaluasi validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE (*fornell larckel criterion*) dari setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model. Berikut merupakan tabel parameter pengujian validitas dalam PLS.

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	<i>Outer loading</i>	Lebih dari 0.5

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Lebih dari 0.5
	<i>Communality</i>	Lebih dari 0.5
Diskriminan	<i>Cross Loading</i>	Lebih dari 0.7 dalam satu variabel
	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel laten

Sumber : Jogyanto & Abdillah dalam Tiara, 2024

- 2) Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan ketepatan dan ketelitian instrumen dalam perhitungan reliabilitas. Ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat hasil *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*. Nilai *cronbach's alpha* bisa dinyatakan reliabel jika memiliki nilai (>0.7) dan *composite reliability* bisa dinyatakan reliabel jika memiliki nilai (>0.7) meskipun nilai (0.6) masih dapat diterima. (Jogyanto & Abdillah dalam Tiara, 2024).

1.6.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model juga dikenal sebagai model struktural, menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antara konstruk laten atau variabel laten yang didasarkan pada teori substantif (Ghozali & Latan, 2015:10). Dengan melihat *R-Square* panjang untuk konstruk dependen, yang merupakan indikator reliabilitas, model struktural dapat dievaluasi.

Inner model menunjukkan signifikansi hipotesis, dengan *t-statistic* > 1.96 pada tingkat signifikansi 5% dan *power* 80%. Pengujian *R-Square* mengukur *Goodness of Fit* (GOF) model struktural, yang menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai *R-Square* (0.65), (0.33), dan (0.19) menunjukkan model dengan kekuatan (kuat),

(sedang), dan (lemah), dimana nilai lebih tinggi menandakan prediksi model yang lebih baik.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Berdasarkan Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya sebagai berikut:

1) *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

- a) Apabila nilai *Path Coefficients* atau koefisien jalur positif. Ini menunjukkan bahwa pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah atau meningkat, dan nilai variabel dependen juga meningkat
- b) Apabila nilai *Path Coefficients* negatif. Maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen berlawanan. Sebaliknya, jika nilai variabel independen meningkat maka nilai variabel dependen juga akan menurun.

2) Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Value*)

- a) Nilai *p-values* < 0.05 , maka pengaruh variabel signifikan.
- b) Nilai *p-values* > 0.05 , maka pengaruh variabel tidak signifikan.

3.7.2 Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator. Hasil *bootstrapping* pada kolom *specific indirect effect* di SmartPLS menunjukkan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1.1.1 Profil Lembaga

Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 berlokasi di Desa Meunasah Baro, Kecamatan Seulimeum, Kabupaten Aceh Besar yang merupakan salah satu lembaga pendidikan cabang dari Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo, Jawa Timur. Pondok Modern Darussalam Gontor (PMDG) didirikan pada tanggal 20 September 1926 oleh tiga bersaudara yang dikenal sebagai Trimurti: KH Ahmad Sahal, KH Zainuddin Fananie, dan KH Imam Zarkasyi. Terletak di Desa Gontor, Kecamatan Mlarak, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur, Gontor menjadi pelopor sistem pendidikan pesantren modern di Indonesia. Tujuan pendiriannya adalah untuk mencetak generasi muslim yang berwawasan luas, berakhlak mulia, dan mampu menjawab tantangan zaman. Lembaga pendidikan ini memiliki reputasi yang baik tercatat hingga saat ini sudah memiliki 21 pondok cabang diseluruh indonesia, dengan santri yang berjumlah 24.757 orang. Pondok Modern Darussalam Gontor sendiri telah berumur 98 tahun dan sudah menghasilkan ribuan lulusan santri terbaik yang bermanfaat dan berguna di ranah masyarakat, beberapa diantaranya seperti Dr. KH. Idham Chalid, Dr. KH. Hasyim Muzadi, Dr. H. Muhammad Hidayat Nur Wahid, Lc, M.A, dan lainnya. Seluruh kampus Pondok Modern Darussalam Gontor baik cabang maupun pusatnya memiliki visi dan misi yang sama, serta selalu menanamkan nilai yang sama pula semenjak berdirinya pondok. Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8

Aceh sendiri telah berdiri selama 19 tahun semenjak diresmikannya pada tahun 2005, yang tetap mempertahankan nilai-nilai yang ditanamkan oleh trimurti serta selalu menjaga falsafah, serta visi dan misi Pondok Modern Darussalam Gontor. Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh memiliki luas tanah 12,5 hektar dengan 5 gedung asrama dan kelas, 1 dapur, 3 rumah, serta 1 masjid didalamnya yang sudah cukup untuk memenuhi sarana dan prasarana guru dan santri. Tenaga pendidik (guru) yang terdapat pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 sendiri saat ini berjumlah 50 guru. Salah satu bentuk orientasi pendidikan Pondok Modern Darussalam Gontor adalah pendidikan kemasyarakatan, maka guru dan santri diberikan bekal untuk dapat berjuang di ranah masyarakat. Dengan harapan, mereka yang telah menyelesaikan pendidikannya dapat berjuang dan memberikan segala yang telah didapatkan mampu memberikan dampak positif bagi umat dan bangsa kelak.

1. Visi dan Misi Pondok Modern Darussalam Gontor

a) Visi

Sebagai lembaga pendidikan mencetak kader-kader pemimpin umat; menjadi tempat ibadah *ṭalab al-ilmi* dan menjadi sumber pengetahuan Islam, Bahasa Al-Qur'an, dan ilmu pengetahuan umum, dengan tetap berjiwa pondok.

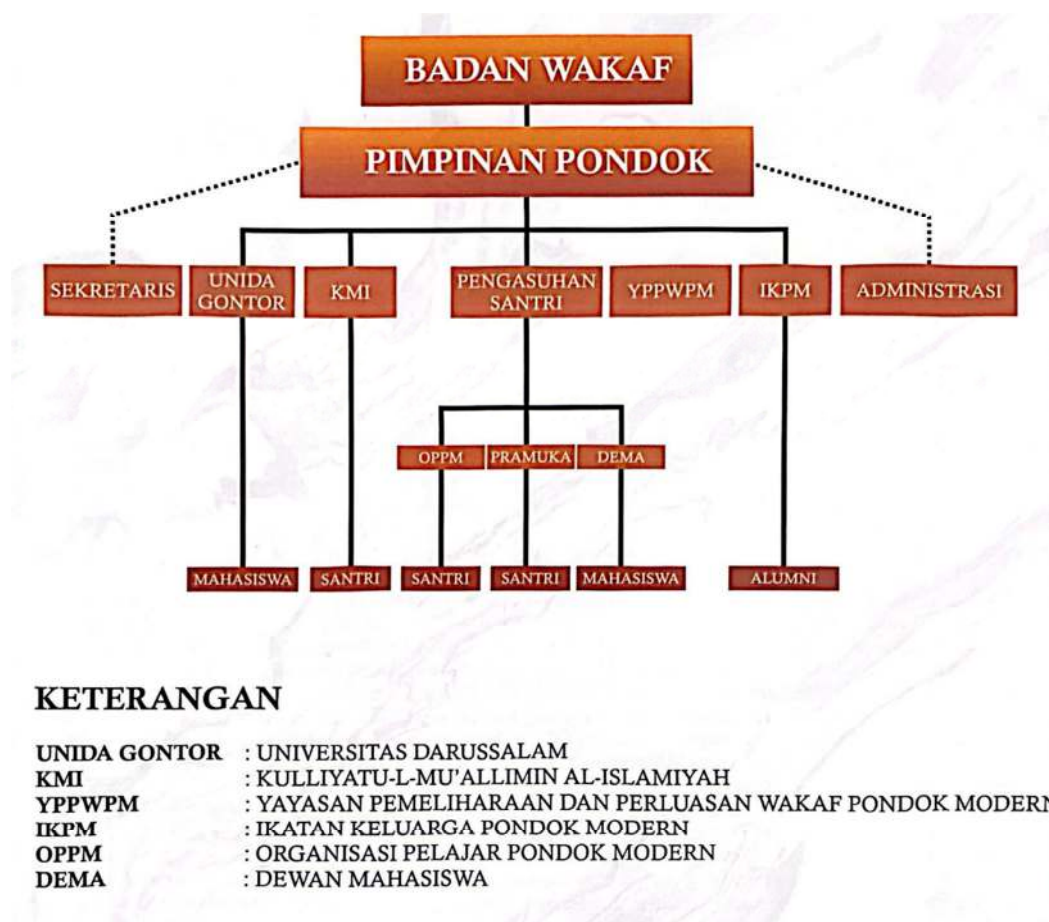
b) Misi

- 1) Membentuk generasi yang unggul menuju terbentuknya *khair ummah*

- 2) Mendidik dan mengembangkan generasi mukmin-muslim yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, dan berpikiran bebas, serta berkhidmat kepada masyarakat
- 3) Mengajarkan ilmu pengetahuan agama dan umum secara seimbang menuju terbentuknya ulama yang intelek
- 4) Mewujudkan warga negara yang berkepribadian Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT

2. Struktur Organisasi

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Pondok Modern Darussalam Gontor



Sumber : Warta Dunia Gontor

1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berisi gambaran mengenai identitas responden yang meliputi lama masa kerja (tahun pengabdian). Hasil analisis karakteristik responden pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1

Uraian	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	15	30 %
2-4 Tahun	15	30 %
5-7 Tahun	10	20 %
> 7 Tahun	10	20 %
Total	50	100 %

Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya kurang dari satu tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 30%, yang masa tahun pengabdiannya 2-4 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 30%, yang masa pengabdiannya 5-7 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 20% dan yang masa pengabdiannya lebih dari 7 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 20%.

1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

1.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. 2
Variabel Kinerja Guru

No	Item Pertanyaan	Kinerja Guru (Y)										Mean
		STS		TS		KS		S		SS		
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya bekerja secara produktif untuk memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan	1	0%	0	0%	0	0%	22	44%	27	54%	4.48
2	Saya dapat	0	0%	1	2%	0	0%	27	54%	22	44%	4.40

	menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu											
3	Saya dapat memastikan bahwa pekerjaan yang saya hasilkan berkualitas baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0	0%	1	2%	1	2%	25	50%	23	46%	4.40
4	Saya mampu dan siap untuk menyelesaikan tugas dan persoalan yang timbul dalam pelaksanaan kerja	0	0%	1	2%	3	6%	19	38%	27	54%	4.44
5	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat dan tepat	1	2%	0	0%	2	4%	23	46%	24	48%	4.38
6	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja	0	0%	0	0%	3	6%	21	42%	26	52%	4.46
7	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim	0	0%	0	0%	1	2%	21	42%	28	56%	4.54
8	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu	0	0%	0	0%	0	0%	25	50%	25	50%	4.50
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga berdaya guna dengan cara yang efisien	0	0%	0	0%	1	2%	26	52%	23	46%	4.44
Rata-Rata												4.44

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.2. Maka dapat diketahui bahwa indikator kinerja guru pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar Seulimeum menunjukkan hasil sebagai berikut. Indikator pertama, yaitu "Saya bekerja secara

produktif untuk memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.48. Indikator kedua, yaitu "Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.40. Indikator ketiga, yaitu "Saya dapat memastikan bahwa pekerjaan yang saya hasilkan berkualitas baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.40. Indikator keempat, yaitu "Saya mampu dan siap untuk menyelesaikan tugas dan persoalan yang timbul dalam pelaksanaan kerja" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.44. Indikator kelima, yaitu "Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat dan tepat" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.38. Indikator keenam, yaitu "Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.46. Indikator ketujuh, yaitu "Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.54. Indikator kedelapan, yaitu "Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.50. Indikator kesembilan, yaitu "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga berdaya guna dengan cara yang efisien" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.44. Berdasarkan keseluruhan indikator variabel kinerja guru (Y). Diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.44. Hal ini bermakna bahwa responden menyatakan setuju dengan semua pertanyaan dari variabel kinerja guru.

1.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel *Work Life Balance*

Tabel 4. 3
Variabel *Work Life Balance* (X)

No	Item Pertanyaan	Work Life Balance (X)										Mean
		STS		TS		KS		STS		SS		
		Frk	%	Frk	Frk	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu	0	0%	0	0%	2	4%	30	60%	18	36%	4.32

	mengatur prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga semua kegiatan berjalan tanpa masalah											
2	Saya bertanggungjawab atas setiap tugas yang diberikan kepada saya	0	0%	0	0%	1	2%	27	54%	22	44%	4.42
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan dampak positif	0	0%	0	0%	1	2%	28	56%	21	42%	4.40
Rata-Rata												4.37

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 di atas. Maka dapat diketahui bahwa indikator *Work Life Balance* pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar Seulimeum menunjukkan bahwa menunjukkan hasil sebagai berikut. Indikator pertama, yaitu "Saya mampu mengatur prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga semua kegiatan berjalan tanpa masalah" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.32. Indikator kedua, yaitu "Saya bertanggungjawab atas setiap tugas yang diberikan kepada saya" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.42. Indikator ketiga, yaitu "Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan dampak positif" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.40. Berdasarkan keseluruhan indikator variabel *Work Life Balance* (X). Diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.37. Hal ini bermakna bahwa responden menyatakan setuju dengan semua pertanyaan dari variabel *Work Life Balance*.

1.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4. 4
Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Item Pertanyaan	Kepuasan Kerja (Z)										Mean
		STS		TS		KS		STS		SS		
		Frk	%	Frk	Frk	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Penghasilan	0	0%	0	0%	15	30%	24	48%	11	22%	3.92

	saya sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang saya miliki											
2	Rekan kerja saya mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	5	10%	27	54%	18	36%	4.26
3	Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan dan peran pekerjaan saya	0	0%	0	0%	9	18%	23	46%	18	36%	4.18
4	Pada lembaga ini, terdapat promosi karir dengan prosedur yang jelas	0	0%	1	2%	12	24%	23	46%	14	28%	4.00
5	Supervisor saya memberikan arahan dan dukungan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	11	22%	20	40%	19	38%	4.16
Rata-Rata												4.09

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas. Maka dapat diketahui bahwa indikator Kepuasan Kerja pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar Seulimeum menunjukkan bahwa menunjukkan hasil sebagai berikut. Indikator pertama, yaitu "Penghasilan saya sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang saya miliki" memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.92. Indikator kedua, yaitu "Rekan kerja saya mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.26. Indikator ketiga, yaitu "Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan dan peran pekerjaan saya" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.18. Indikator keempat, yaitu "Pada

lembaga ini, terdapat promosi karir dengan prosedur yang jelas" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.00. Indikator kelima, yaitu "Supervisor saya memberikan arahan dan dukungan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan" memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.09. Berdasarkan keseluruhan indikator variabel Kepuasan Kerja (Z). Diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4.09. Hal ini bermakna bahwa responden menyatakan setuju dengan semua pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja.

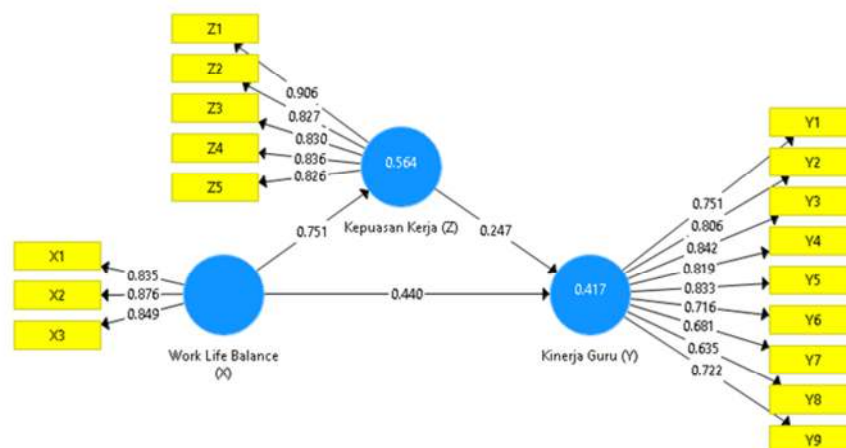
1.4 Uji *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian ini, analisis data memakai cara *Partial Least Squares Structural Equation Model* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Menurut Ghozali & Latan (2015:5). Pada smartPLS, model penelitian terbagi menjadi dua, yaitu *outer model* (*Measurement*) dan *inner model* (*Model Struktural*).

1.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan sudah valid dan reliabel untuk pengukuran. Berikut hasilnya.

Gambar 4. 2
Hasil Outer Model



Sumber: Output SmartPLS, data diolah oleh Peneliti, 2024

1.4.1.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Pengujian validitas konvergen dievaluasi dengan nilai loading factor dari indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Aturan praktis yang diterapkan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini, tahap awal pengembangan skala pengukuran dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa kriteria yaitu nilai *loading factor* dengan nilai antara 0.5 hingga 0.6 dianggap memadai untuk menunjukkan hubungan indikator dengan variabel laten yang valid. Selain itu, nilai *communality* harus lebih besar dari 0.5. Dan nilai *average variance extracted* (AVE) juga harus lebih besar dari 0.5 agar indikator dapat dianggap valid dalam mengukur variabel yang dimaksud. (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4. 5
Nilai *Outer Loadings*

No. Perntanyaan		Variabel	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
1	B1	Kinerja Guru (Y)	0.835	Valid
2	B2		0.876	Valid
3	B3		0.849	Valid
4	B4		0.906	Valid
5	B5		0.827	Valid
6	B6		0.830	Valid
7	B7		0.836	Valid
8	B8		0.826	Valid
9	B9		0.751	Valid
10	C1	<i>Work Life Balance</i> (X)	0.806	Valid
11	C2		0.842	Valid
12	C3		0.819	Valid
13	D1	Kepuasan Kerja (Z)	0.833	Valid
14	D2		0.716	Valid
15	D3		0.681	Valid
16	D4		0.635	Valid
17	D5		0.722	Valid

Sumber: *Output* SmartPLS, data diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji *convergen validity* pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* semua indikator variabel X,Z, dan Y lebih besar dari 0.5 sehingga dikatakan valid.

1.4.1.2 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

UDalam uji *discriminan validity*, item suatu indikator dikatakan reliabel apabila nilai *cross loading* di setiap item mempunyai nilai yang lebih tinggi daripada nilai *cross loading* yang terdapat pada variabel laten lainnya dengan nilai > 0.5 . Berikut merupakan hasil dari uji *discriminan validity* menggunakan *cross loading*.

Tabel 4. 6
Cross Loadings

Item	Kinerja Guru (Y)	Work Life Balance (X)	Kepuasan Kerja (Z)
B1	0.751	0.288	0.624
B2	0.806	0.396	0.646
B3	0.842	0.471	0.654
B4	0.819	0.547	0.298
B5	0.833	0.346	0.405
B6	0.716	0.457	0.489
B7	0.681	0.473	0.527
B8	0.635	0.573	0.401
B9	0.722	0.548	0.433
C1	0.654	0.835	0.415
C2	0.512	0.876	0.471
C3	0.414	0.849	0.391
D1	0.549	0.725	0.906
D2	0.601	0.613	0.827
D3	0.485	0.626	0.830
D4	0.442	0.621	0.836
D5	0.315	0.572	0.826

Sumber: *Output* SmartPLS, data diolah oleh Peneliti, 2024

Dapat dilihat pada tabel 4.6 di atas, keseluruhan indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi dibandingkan variabel laten lainnya yang nilainya $> 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi *discriminant validity* dan dapat disimpulkan bahwa validitas item telah terpenuhi. Cara berbeda untuk menentukan *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konsep. Sebuah variabel memiliki *discriminant validity* yang baik apabila nilai konstruk AVE > 0.5 dari salah satu konstruk lainnya.

Tabel 4. 7
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Guru (Y)	0.728
Work Life Balance (X)	0.715
Kepuasan Kerja (Z)	0.576

Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah oleh Peneliti, 2024

Dari tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa setiap indikator memiliki nilai AVE > 0.5 yang mana nilai AVE dari variabel nilai AVE variabel kinerja guru sebesar 0.728, nilai *work life balance* sebesar 0.715, dan nilai AVE variabel kepuasan kerja sebesar 0.576.

1.4.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dilakukan dengan melihat nilai dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Aturan praktisnya nilai *cronbach's alpha* atau *composite reliability* perlu > 0.7 sekalipun nilai 0.6 masih bisa diterima.

Tabel 4. 8
Cronbach's alpha dan Composite reliability

umber:
Ouipu
SmartPLS,
data diolah oleh Peneliti, 2024

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X)	0.889	0.814	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0.926	0.900	Reliable
Kinerja Guru (Y)	0.924	0.907	Reliable

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 diperoleh nilai *composite reliability* dari variabel *work life balance* sebesar 0.889, variabel kepuasan kerja sebesar 0.926, dan variabel kinerja guru sebesar 0.924. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* dari variabel *work life balance* sebesar 0.814, variabel kepuasan kerja sebesar 0.900, dan variabel kinerja guru sebesar 0.907. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* > 0.7 yang berarti semua variabel telah memenuhi persyaratan dan masing-masing indikator tersebut dapat dipercaya atau konsisten dalam menampilkan variabel laten.

1.4.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam PLS, nilai *R-Square* digunakan untuk konstruk dependen untuk melakukan evaluasi model struktural. Tujuan penggunaan nilai *R-Square* adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi yang disebabkan oleh perubahan variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien jalur atau nilai *t* dari setiap jalur digunakan untuk melakukan evaluasi signifikansi antar konstruk dalam struktur model. Nilai *R-Square* yang lebih besar menunjukkan prediksi yang lebih baik untuk model penelitian (Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

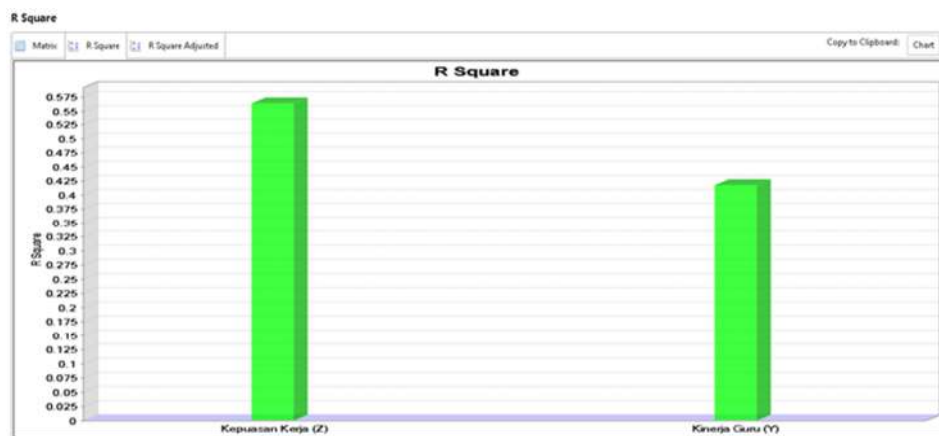
R-Square adalah ukuran proporsi variasi variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen)

Kriterianya :

- Jika nilai *R-Square* : 0.65 substansial (besar/kuat)
- Jika nilai *R-Square* : 0.33 moderat (sedang)
- Jika nilai *R-Square* : 0.19 lemah (kecil)

Catatan: SmartPLS memberi indikasi *R-Square* dari warna grafik berwarna hijau (mengindikasikan efek yang baik), merah (buruk).

Gambar 4. 3
R-Square



Sumber: Output SmartPLS, data diolah oleh Peneliti, 2024

Tabel 4. 9
R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.564
Kinerja Guru (Y)	0.417

Sumber: Output SmartPLS, data diolah oleh Peneliti, 2024

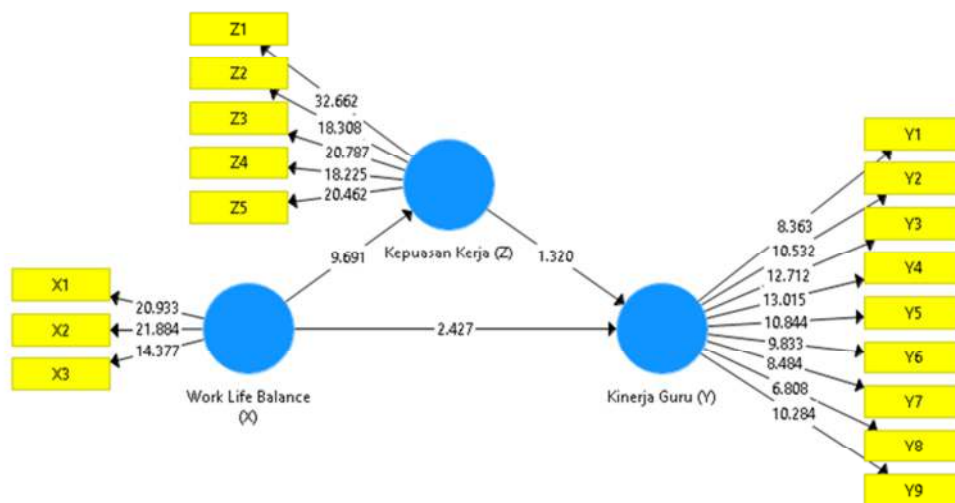
Berdasarkan tabel 4.9 di atas, variabel *work life balance* dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 0.564 atau

56.4%. Sedangkan pada variabel *work life balance* dalam menjelaskan variabel kinerja guru memberikan kontribusi sebesar 0.417 atau 41.7%.

1.5 Pengujian Hipotesis

Data yang telah diolah digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah dibuat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai *t-statistic* dan *p-value*. Pengaruh antar variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai *t*-hitung > 1.96 (signifikan 5% dari *t*-tabel). Adapun hipotesis dapat diterima jika nilai *p-value* < 0.05. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat hasil *output* *path coefficient* dan *indirect effect* pada SmartPLS 3.0.

Gambar 4. 4



Pengujian Hipotesis

Sumber: *Output* SmartPLS, data diolah oleh Peneliti, 2024

1.5.1 Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya:

- Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik
- Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun
- Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*) :
 - a) Jika nilai *P-Values* <0.05, maka signifikan
 - b) Jika nilai *P-Values* >0.05 maka tidak signifikan

Tabel 4. 10
Path Coefficients

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Work Life Balance</i> (X) → Kepuasan Kerja (Z)	0.751	0.747	0.077	9.691	0.000
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)	0.247	0.246	0.187	1.320	0.187
<i>Work Life Balance</i> (X) → Kinerja	0.440	0.451	0.181	2.427	0.016

Guru (Y)					
----------	--	--	--	--	--

Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel sebagai berikut:

a. H1 : *Work Life Balance* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan nilai *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0.751, nilai *t-statistic* sebesar $9.691 > 1.96$ dan nilai *p-values* $0.000 < 0.05$. Maka variabel *work life balance* berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, sehingga dalam penelitian ini **H1 diterima**.

b. H2 : Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan nilai *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0.247, nilai *t-statistic* sebesar $1.320 < 1.96$ dan nilai *p-values* $0.187 > 0.05$. Maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung namun tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru, sehingga dalam penelitian ini **H2 ditolak**.

c. H3 : *Work Life Balance* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan nilai *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0.440, nilai *t-statistic* sebesar $2.427 > 1.96$ dan nilai *p-values* $0.016 < 0.05$. Maka variabel *work life balance* berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja guru, sehingga dalam penelitian ini **H3 diterima**.

1.5.2 Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator atau *intervening*. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan hasil dari *bootstrapping* kolom *specific indirect effect* pada SmartPLS 3. Kriterianya :

- Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung). Artinya variabel *intervening* “berperan” dalam mengantari/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.
- Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (pengaruhnya adalah langsung). Artinya variabel *intervening* “tidak berperan” dalam mengantari/memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen.

Tabel 4. 11
Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Work Life Balance</i> (X) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Guru (Y)	0.185	0.185	0.149	1.241	0.215

a. H4 : Kepuasan Kerja (Z) belum mampu memediasi antara *Work Life Balance* (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan nilai *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0.185, nilai *t-statistic* sebesar $1.241 < 1.96$ dan nilai *p-values* $0.215 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja belum mampu berperan sebagai mediator secara parsial atas pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru, sehingga dalam penelitian ini **H4 ditolak**.

1.6 Pembahasan

1.6.1 Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan *output* nilai *path coefficient* sebesar 0.751, nilai *t-statistic* sebesar $9.691 > 1.96$, dan nilai *p-values* $0.000 < 0.05$. Artinya, *work life balance* memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya dari Aliya dan Saragih (2020), dan penelitian Dimas Julio Pratomo (2022) bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, setiap guru yang berhasil membagi waktu, tanggung jawab, dan aktivitasnya dengan baik antara pekerjaan dan keluarga dapat menjadi teladan bagi para santri. Kemampuan ini memungkinkan guru untuk mengelola dan menguasai tugas-tugasnya, baik di dalam kelas maupun di luar lingkungan kerja. Dengan demikian, *work life*

balance akan memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan mereka dalam menjalani profesinya sebagai guru.

1.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan *oupu* nilai *pa h coefficient* sebesar 0.247, nilai *s d t t c* sebesar $1.320 < 1.96$, dan nilai *p-values* $0.187 > 0.05$. Artinya, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara langsung namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2020) dan Septia Nurul Istiqamah (2022) yang menyatakan pada hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak secara langsung meningkatkan kinerja guru. Meskipun faktor-faktor seperti pekerjaan, penghasilan, rekan kerja, beban kerja, promosi, dan supervisi memberikan pengaruh positif, dampaknya tidak signifikan terhadap elemen kinerja seperti kuantitas, kualitas, kehandalan, kehadiran, disiplin, hingga efisiensi. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang menghubungkan kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja guru. Kepuasan kerja sendiri tercipta ketika ada keseimbangan antara harapan guru terhadap pekerjaannya dan realitas yang diterima. Di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8, kinerja guru yang terstruktur menjadikan kepuasan kerja bukan prioritas utama dalam mengukur kinerja. Kinerja guru yang terstruktur di Pondok Modern Darussalam Gontor

Kampus 8 merujuk pada sistem kerja yang sudah diatur secara sistematis dan berlandaskan aturan serta pedoman yang jelas. Sistem ini memungkinkan tugas dan tanggung jawab guru berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Inilah yang menjadi salah satu faktor yang membuat kepuasan kerja tidak menjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

1.6.3 Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan *ouput* nilai *path coefficient* sebesar 0.440, nilai *statistic* sebesar $2.427 > 1.96$, dan nilai *p-values* $0.016 < 0.05$. Artinya, *work life balance* memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Rafsanjani et al. (2019) dan Noviani (2021) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil survei menunjukkan bahwa guru yang mampu menjaga *work life balance* cenderung menjadi pribadi yang produktif dengan kinerja yang baik. *Work life balance* yang tercapai melalui pembagian waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan, kegiatan pribadi, dan keluarga dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas serta menangani berbagai permasalahan pekerjaan. Penerapan *work life balance* yang efektif memberikan dampak positif terhadap performa kerja, menciptakan kondisi ideal di mana guru dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

1.6.4 Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel *Intervening*

Pada output *indirect effect* yang telah diperoleh juga dapat dijelaskan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif secara tidak langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan output nilai *original sample* sebesar 0.185 yang memiliki arah positif, nilai *standard* sebesar $1.241 < 1.96$, dan nilai *p-value* sebesar $0.215 > 0.05$ yang artinya kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja guru secara parsial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Vita Septya dan Kartika Dwi (2019) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja belum berperan cukup kuat dalam memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru.

Pada konteks penelitian ini, *work life balance* melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja bukanlah mediator yang cukup kuat untuk menjembatani hubungan antara *work life balance* dengan kinerja guru. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya pengaruh signifikan pada variabel dependen, sehingga pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru lebih bersifat langsung. Oleh karena itu, perlu dieksplorasi variabel mediator lain yang memiliki potensi lebih besar dalam memperkuat hubungan antara *work life balance* dan kinerja guru, mengingat *work life balance* sendiri telah menunjukkan pengaruh yang signifikan secara langsung.

Selain itu, berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner mengenai kinerja, terlihat bahwa penilaian mereka cenderung didasarkan pada sudut

pandang pribadi. Hal ini berpotensi menyebabkan *common method bias*, yang muncul akibat adanya bias perseptual, baik dari responden yang tidak memberikan jawaban yang cukup objektif, maupun karena sifat evaluasi yang bersifat subjektif. Jumlah sampel yang masih terbatas juga berkontribusi terhadap tidak signifikannya pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen. Dengan memperbanyak jumlah sampel yang digunakan, hasil penelitian diharapkan akan menjadi lebih valid dan akurat.

1.7 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh. Hal ini sejalan dengan penelitian Aliya dan Saragih (2020) begitu juga pada penelitian Dimas Julio Pratomo (2022) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa lembaga pendidikan, seperti Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh, perlu memberikan perhatian khusus pada penerapan dan peningkatan *work life balance* bagi para guru. Dengan menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, lembaga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini, pada gilirannya, berpotensi untuk meningkatkan kualitas pengajaran, motivasi, dan loyalitas guru terhadap lembaga. Selain itu, hasil penelitian yang sejalan dengan studi sebelumnya memberikan dasar yang lebih kuat bagi lembaga untuk mengintegrasikan program-program *work life balance* sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia mereka.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif langsung, tetapi tidak signifikan, terhadap kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Riyanto (2020) dan Septia Nurul Istiqamah (2022), yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meningkatkan kepuasan kerja saja tidak cukup untuk secara langsung meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mempertimbangkan faktor lain yang lebih berdampak signifikan pada kinerja, seperti pelatihan, dukungan fasilitas, atau sistem insentif yang berbasis capaian kerja. Sementara kepuasan kerja tetap penting sebagai elemen motivasi, pendekatan yang lebih holistik dan terintegrasi diperlukan untuk memastikan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan secara efektif.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafsanjani et al. (2019) dan Noviani (2021), yang menyimpulkan bahwa *work life balance* berdampak pada kinerja.

Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung *work life balance* bagi para guru. Lembaga pendidikan dapat menerapkan strategi seperti pengelolaan beban kerja yang seimbang, fleksibilitas waktu, serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi dan keluarga guru. Dengan demikian, *work life balance* yang terjaga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran dan keberhasilan institusi secara keseluruhan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh positif *work life balance* terhadap kinerja guru secara parsial. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vita Septya dan Kartika Dwi (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja belum cukup kuat untuk menjadi mediator dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja guru.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun *work life balance* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, kepuasan kerja saja tidak cukup efektif untuk menjembatani hubungan tersebut. Lembaga pendidikan sebaiknya mempertimbangkan hasil penelitian ini dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif, yang tidak hanya fokus pada kepuasan kerja tetapi juga pada faktor-faktor lain yang langsung berdampak pada kinerja dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Work life balance* memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum Aceh Besar.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif secara langsung, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum Aceh Besar.
3. *Work life balance* memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum Aceh Besar.
4. Kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh positif *work life balance* secara parsial terhadap kinerja guru pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum Aceh Besar.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, berikut beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi:

1. Pihak pengelola Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum Aceh Besar diharapkan dapat meningkatkan perhatian terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi para guru. Upaya ini dapat diwujudkan melalui program-program seperti pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, pemberian waktu istirahat yang memadai,

serta penyelenggaraan kegiatan rekreasi untuk mendukung terciptanya *work life balance* yang lebih baik. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga para guru dapat menjalankan tugas dengan nyaman tanpa merasa terbebani oleh tuntutan kerja yang berlebihan.

2. Walaupun kepuasan kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, upaya untuk meningkatkan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja tetap penting untuk dilakukan. Langkah-langkah seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas pencapaian kerja, serta dukungan dalam pengembangan karier dapat menjadi prioritas. Selain itu, memperkuat komunikasi antara manajemen dan para guru juga berperan penting dalam membangun rasa kepemilikan dan keterlibatan aktif dalam proses kerja.
3. Mengingat *work life balance* memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, pihak pengelola disarankan untuk menjadikan keseimbangan ini sebagai salah satu prioritas dalam kebijakan institusi. Selain itu, pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru dapat diadakan guna mendukung peningkatan kinerja secara langsung, sehingga manfaat positif dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dioptimalkan.
4. Karena kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru, disarankan agar peneliti selanjutnya melakukan kajian lebih mendalam terhadap variabel lain yang berpotensi menjadi mediator, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau

komitmen kerja. Melalui penelitian lanjutan, manajemen dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang lebih efektif dalam memediasi hubungan tersebut, sehingga dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat dan berbasis bukti.

1.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya:

1. Keterbatasan Variabel Penelitian

Penelitian ini hanya terbatas kepada variabel *work life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Kemungkinan terdapat variabel lain, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau komitmen kerja, yang juga dapat memengaruhi hubungan antara *work life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja guru, yang dapat dieksplorasi lebih luas lagi.

2. Konteks Penelitian yang Spesifik

Penelitian dilakukan pada Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Seulimeum Aceh Besar, yang memiliki karakteristik unik sebagai lembaga pendidikan berbasis pesantren. Hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke konteks lembaga pendidikan lainnya, baik di lingkungan pesantren maupun non-pesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A., & Ali, M. (2021). Work-life balance and job satisfaction among teachers: A study in Pakistan. *Journal of Education and Practice*, 12(10), 1–10.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh stres kerja, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi empiris PT. Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh work-life balance dan work satisfaction terhadap turnover intention karyawan kontrak PT. Sukuntex-Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Ar Ruzz Media.
- Daipuria, P., & Kakar, D. (2013). Work-life balance for working parents: Perspectives and strategies. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 2(1), 45–52.
- Danim, S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Alfabeta.
- Desier, G. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indo Jaya Multitama.
- Diana, N. A. (2023). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (Studi pada karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan).
- Dimas, J. P. (2022). Pengaruh work-life balance, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar dengan kinerja guru sebagai variabel intervening di Kecamatan Tegowanu pada masa pandemi COVID-19.

- Dwi, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada tenaga kerja Puskesmas Sewon 1 Bantul Tahun 2020).
- Falah, A. I., & Hadna, A. H. (2022). Problematika pendidikan masa pandemi di Indonesia pada daerah 3-T (Terluar, Tertinggal, dan Terdepan). *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 7(2), 164–185. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v7i2.2997>
- Fauzi, A. R. (2023). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi personel polisi Polres Tebing Tinggi.
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *The Scottish Government*, 9.
- Fristia, M., & Sunuharyo, B. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73, 225–232.
- Ganapathi. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero).
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least square: Konsep, metode, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Gupta, R., & Kumar, S. (2022). Work-life balance and its impact on teacher performance: Evidence from India. *Journal of Educational Psychology*, 114(4), 567–580.

- Hudson. (2015). *The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice*.
- Husdarta. (2009). *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Alfabeta.
- Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja guru SD Negeri.
- Jogiyanto, H. M., & Willy, A. (2009). *Konsep dan aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris*. BPFE Yogyakarta.
- Kembau, J. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *E-jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Khan, M. A., Khan, M. N., & Khan, A. (2020). The impact of work-life balance on job satisfaction and job performance: A study of teachers. *International Journal of Educational Management*, 34(5), 1079–1092.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Krisentia, E., Anden, T. E., Winda, O., & Panjaitan, O. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi di masa pandemi COVID-19 (Studi pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya).
- Kurnia, D., Mochamad, I., Mukzam, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1).
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (2nd ed., Vol. 6).
- Lockwood, N. R. (2003). Work-life balance: Challenges and solutions for human resource management. *SHRM Research, Research Quarterly*.

- Malik, M. I., Ghafoor, S., Faiz, A., & Irfan, S. M. (2010). Examining the relationship of work-life balance, job satisfaction, and turnover in Pakistan. *International Journal of Sustainable Development*, 2(1), 27–33.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (13th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Margolang, R. K., Absah, Y., & Harahap, R. H. (2024). The influence of work-life balance and motivation on employee performance with job satisfaction as the mediator: A case study of Medicine Faculty employees. *Journal of International Conference Proceedings*, 7(1), 27–42. <https://doi.org/10.32535/jicp.v7i1.3101>
- Meli, N. D. (2021). Pengaruh work-life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa work from home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi*.
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023a). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023b). The influence of work-life balance, work stress, and work environment on employee performance in the Regional Financial and Asset Management Agency in Palopo City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Mukhlison, E. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>

- Nabilah, N. J., & Setiani, R. (2022). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 6(2), 176–190.
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh kepribadian, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 315–323.
- Novelia, P. (2013). Hubungan antara work-life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Universitas Indonesia*.
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work-life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Kompensasi dan lingkungan kerja (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Humaniora*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2>
- Pangemanan. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis, Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia*.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance, job satisfaction, and performance: Implications for management practice. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284.
- Periyono, A. (2022). Manajemen sumber daya guru dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Kalibening Banjarnegara.
- Prafitriandini, I., Maarif, M. S., & Zulbainarni, N. (2022). Efektivitas sistem kerja di rumah dalam mendukung work-life balance, employee engagement, dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 575–587.

- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). The effect of work-life balance on employee performance with job stress and job satisfaction as intervening variables. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(4), 37–42.
- Ramadhan, R., Jamaludin, A., & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang, P. (2024). The impact of work-life balance and work conflict on the performance of Cikampek Health Center employees.
- Retnowati, A. N., & Baruch, D. (2019). Pengaruh work-life balance dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Mirai PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman Bandung. *Jurnal E-Profit*, 1, 11–20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi* (3rd ed.). Salemba Empat.
- Rodhiyatu, A. G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3).
- Rondonuwu, F. A., & Runtuwene, A. S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Saktisya Putra, & Susanto, P. C. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Cabang Boyolali. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 1, 34–44.
- Sari, D. P., & Prasetyo, E. (2023). The role of job satisfaction in mediating the effect of work-life balance on teacher performance. *Journal of Human Resource Management*, 11(1), 46–50.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.

- Septia, N. I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Agro Rawas Ulu di Sumatera Selatan.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sinaga, I. N., & Husnayani, I. (2021). Pengaruh corporate social responsibility dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Credit Companies Cabang Medan.
- Siswati, E., Kosasi, N., Fauzani, E., & Anjelina, E. P. (2023). Pelatihan, iklim kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3555. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.4617>
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik* (1st ed.). Gava Media.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Prenadamedia.
- Tiara, K. (2024). Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada pegawai berstatus pemeriksa di Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur).
- Tri, S. N., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(3), 611–621. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1094>

- Vita, S. C., & Kartika, D. C. S. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang).
- Wibowo, M. A., & Munir, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap employee engagement dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga. *Jurnal Bisnis dan Pendidikan*, 10(1). <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent>
- Widyasari, S. D., Susilawati, I. R., & Ula, I. I. (2015). Hubungan antara career capital dan work-life balance pada karyawan di PT Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikoislamika*, 12(1), 13–22.
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turn-over intentions dengan job characteristics sebagai pemoderasi (Studi pada karyawan generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>
- Wilson, B. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian**KUESIONER**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 8
SEULIMEUM ACEH BESAR**

Responden yang Terhormat,

Dalam rangka penyusunan Tugas Akhir pada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh, saya mohon kepada bapak guru untuk mengisi kuesioner ini sebagai bahan masukan dan kelengkapan data. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tiada ternilai harganya bagi penelitian ini. Peneliti menjamin kerahasiaan semua informasi yang telah diberikan. Atas partisipasi bapak guru dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Muttaqin Nawatsaqfie Ma'arif

NPM: 2002120126

Berikan tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia

1. Sebelum menjawab setiap pertanyaan/ Pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
2. Isilah kuesioner sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 8.
3. Pilihlah salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak guru paling sesuai dengan memberi tanda check-list (✓) pada pilihan yang telah disediakan.

A. Identitas Responden

Nama : (boleh tidak diisi)

Masa Kerja :

< 1 Tahun

--

2-4 Tahun

--

5-7 Tahun

--

> 7 Tahun

--

Silahkan beri tanda check-list (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pendapat Anda untuk setiap pernyataan di bawah ini. Dengan penjelasan berikut:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju
5. Sangat Setuju

B. Variabel Kinerja Guru

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya bekerja secara produktif untuk memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan					
2.	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					
3.	Saya dapat memastikan bahwa pekerjaan yang saya hasilkan berkualitas baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
4.	Saya mampu dan siap untuk menyelesaikan tugas dan persoalan yang timbul dalam pelaksanaan kerja					
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat dan tepat					
6.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja					
7.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim					
8.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu					

9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga berdaya guna dengan cara yang efisien					
----	---	--	--	--	--	--

C. Variabel *Work Life Balance*

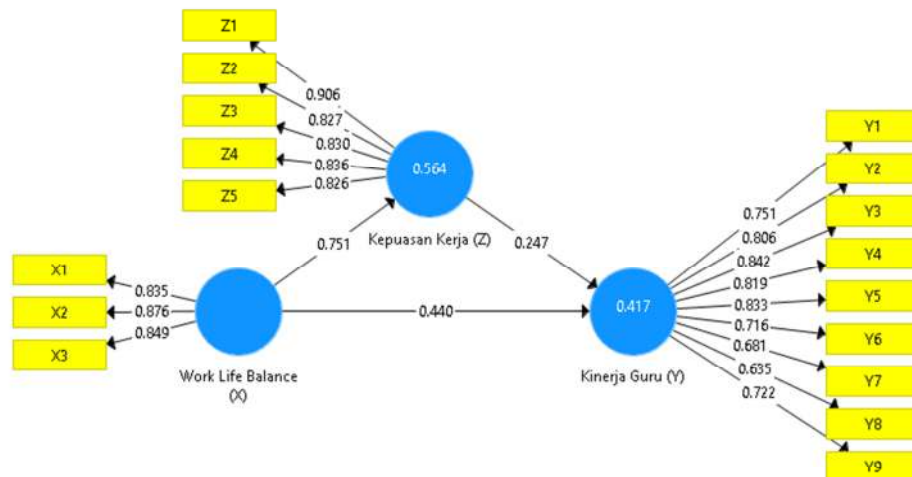
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya mampu mengatur prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga semua kegiatan berjalan tanpa masalah					
2.	Saya bertanggungjawab atas setiap tugas yang diberikan kepada saya					
3.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan dampak positif					

D. Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Penghasilan saya sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang saya miliki					
2.	Rekan kerja saya mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan dan peran pekerjaan saya					
4.	Pada lembaga ini, terdapat promosi karir dengan prosedur yang jelas					

5.	Supervisor saya memberikan arahan dan dukungan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan					
----	---	--	--	--	--	--

Lampiran 2. 1 Hasil Uji Menggunakan SmartPLS 3.0



Outer Loadings

Cross Loadings

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotr
	Kepuasan Kerj...	Kinerja Guru (Y)	Work Life Bala...
X1	0.624	0.654	0.835
X2	0.646	0.512	0.876
X3	0.654	0.414	0.849
Y1	0.298	0.751	0.288
Y2	0.405	0.806	0.396
Y3	0.489	0.842	0.471
Y4	0.527	0.819	0.547
Y5	0.401	0.833	0.346
Y6	0.433	0.716	0.457
Y7	0.415	0.681	0.473
Y8	0.471	0.635	0.573
Y9	0.391	0.722	0.548
Z1	0.906	0.549	0.725
Z2	0.827	0.601	0.613
Z3	0.830	0.485	0.626
Z4	0.836	0.442	0.621
Z5	0.826	0.315	0.572

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0.900	0.908	0.926	0.715
Kinerja Guru (Y)	0.907	0.910	0.924	0.576
Work Life Balance (X)	0.814	0.816	0.889	0.728

Construct Reliability and Validity

R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.564	0.555
Kinerja Guru (Y)	0.417	0.393

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples		
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0.247	0.246	0.187	1.320	0.187
Work Life Balance (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.751	0.747	0.077	9.691	0.000
Work Life Balance (X) -> Kinerja Guru (Y)	0.440	0.451	0.181	2.427	0.016

Path Coefficients

Specific Indirect Effects

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples		
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Work Life Balance (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0.185	0.185	0.149	1.241	0.215

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A., & Ali, M. (2021). Work-life balance and job satisfaction among teachers: A study in Pakistan. *Journal of Education and Practice*, 12(10), 1–10.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh stres kerja, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi empiris PT. Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh work-life balance dan work satisfaction terhadap turnover intention karyawan kontrak PT. Sukuntex-Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Ar Ruzz Media.
- Daipuria, P., & Kakar, D. (2013). Work-life balance for working parents: Perspectives and strategies. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 2(1), 45–52.
- Danim, S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Alfabeta.
- Desier, G. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indo Jaya Multitama.
- Diana, N. A. (2023). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (Studi pada karyawan PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Pelabuhan Tarahan).
- Dimas, J. P. (2022). Pengaruh work-life balance, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar dengan kinerja guru sebagai variabel intervening di Kecamatan Tegowanu pada masa pandemi COVID-19.

- Dwi, R. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada tenaga kerja Puskesmas Sewon 1 Bantul Tahun 2020).
- Falah, A. I., & Hadna, A. H. (2022). Problematika pendidikan masa pandemi di Indonesia pada daerah 3-T (Terluar, Tertinggal, dan Terdepan). *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 7(2), 164–185. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v7i2.2997>
- Fauzi, A. R. (2023). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi personel polisi Polres Tebing Tinggi.
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *The Scottish Government*, 9.
- Fristia, M., & Sunuharyo, B. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73, 225–232.
- Ganapathi. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero).
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least square: Konsep, metode, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.

- Gupta, R., & Kumar, S. (2022). Work-life balance and its impact on teacher performance: Evidence from India. *Journal of Educational Psychology*, 114(4), 567–580.
- Hudson. (2015). *The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice*.
- Husdarta. (2009). *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Alfabeta.
- Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja guru SD Negeri.
- Jogiyanto, H. M., & Willy, A. (2009). *Konsep dan aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris*. BPFE Yogyakarta.
- Kembau, J. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *E-jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Khan, M. A., Khan, M. N., & Khan, A. (2020). The impact of work-life balance on job satisfaction and job performance: A study of teachers. *International Journal of Educational Management*, 34(5), 1079–1092.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- Krisentia, E., Anden, T. E., Winda, O., & Panjaitan, O. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi di masa pandemi COVID-19 (Studi pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya).
- Kurnia, D., Mochamad, I., Mukzam, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1).

- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (2nd ed., Vol. 6).
- Lockwood, N. R. (2003). Work-life balance: Challenges and solutions for human resource management. *SHRM Research, Research Quarterly*.
- Malik, M. I., Ghafoor, S., Faiz, A., & Irfan, S. M. (2010). Examining the relationship of work-life balance, job satisfaction, and turnover in Pakistan. *International Journal of Sustainable Development*, 2(1), 27–33.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (13th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Margolang, R. K., Absah, Y., & Harahap, R. H. (2024). The influence of work-life balance and motivation on employee performance with job satisfaction as the mediator: A case study of Medicine Faculty employees. *Journal of International Conference Proceedings*, 7(1), 27–42. <https://doi.org/10.32535/jicp.v7i1.3101>
- Meli, N. D. (2021). Pengaruh work-life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa work from home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi*.
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023a). Pengaruh work-life balance, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023b). The influence of work-life balance, work stress, and work environment on employee performance in the Regional Financial and Asset Management Agency in

Palopo City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2).
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Mukhlison, E. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>

Nabilah, N. J., & Setiani, R. (2022). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 6(2), 176–190.

Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh kepribadian, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 315–323.

Novelia, P. (2013). Hubungan antara work-life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Universitas Indonesia*.

Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work-life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>

Nurwati, S. (2021). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Kompensasi dan lingkungan kerja (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Humaniora*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2>

Pangemanan. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis, Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia*.

Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance, job satisfaction, and performance: Implications for management practice. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284.

- Periyono, A. (2022). Manajemen sumber daya guru dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SMP Negeri 6 Satap Kalibening Banjarnegara.
- Prafitriandini, I., Maarif, M. S., & Zulbainarni, N. (2022). Efektivitas sistem kerja di rumah dalam mendukung work-life balance, employee engagement, dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 575–587.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). The effect of work-life balance on employee performance with job stress and job satisfaction as intervening variables. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(4), 37–42.
- Ramadhan, R., Jamaludin, A., & Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang, P. (2024). The impact of work-life balance and work conflict on the performance of Cikampek Health Center employees.
- Retnowati, A. N., & Baruch, D. (2019). Pengaruh work-life balance dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di Divisi Mirai PT. Bank Nusantara Parahyangan Tbk Cabang Sudirman Bandung. *Jurnal E-Profit*, 1, 11–20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku organisasi* (3rd ed.). Salemba Empat.
- Rodhiyatu, A. G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3).
- Rondonuwu, F. A., & Runtuwene, A. S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Saktisyahputra, & Susanto, P. C. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Cabang Boyolali. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 1, 34–44.

- Sari, D. P., & Prasetyo, E. (2023). The role of job satisfaction in mediating the effect of work-life balance on teacher performance. *Journal of Human Resource Management*, 11(1), 46–50.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Septia, N. I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Agro Rawas Ulu di Sumatera Selatan.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sinaga, I. N., & Husnayani, I. (2021). Pengaruh corporate social responsibility dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Astra Credit Companies Cabang Medan.
- Siswati, E., Kosasi, N., Fauzani, E., & Anjelina, E. P. (2023). Pelatihan, iklim kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3555. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.4617>
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik* (1st ed.). Gava Media.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Prenadamedia.

- Tiara, K. (2024). Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada pegawai berstatus pemeriksa di Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur).
- Tri, S. N., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(3), 611–621. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1094>
- Vita, S. C., & Kartika, D. C. S. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang).
- Wibowo, M. A., & Munir, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap employee engagement dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga. *Jurnal Bisnis dan Pendidikan*, 10(1). <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent>
- Widyasari, S. D., Susilawati, I. R., & Ula, I. I. (2015). Hubungan antara career capital dan work-life balance pada karyawan di PT Petrokimia Gresik. *Jurnal Psikoislamika*, 12(1), 13–22.
- Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turn-over intentions dengan job characteristics sebagai pemoderasi (Studi pada karyawan generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>
- Wilson, B. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 8
SEULIMEUM ACEH BESAR**

Responden yang Terhormat,

Dalam rangka penyusunan Tugas Akhir pada Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh, saya mohon kepada bapak guru untuk mengisi kuesioner ini sebagai bahan masukan dan kelengkapan data. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tiada ternilai harganya bagi penelitian ini. Peneliti menjamin kerahasiaan semua informasi yang telah diberikan. Atas partisipasi bapak guru dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Muttaqin Nawatsaqfie Ma'arif

NPM: 2002120126

Berikan tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia

1. Sebelum menjawab setiap pertanyaan/ Pernyataan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
2. Isilah kuesioner sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di Pondok Modern Darussalam Gontor kampus 8.
3. Pilihlah salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak guru paling sesuai dengan memberi tanda check-list (✓) pada pilihan yang telah disediakan.

A. Identitas Responden

Nama : (boleh tidak diisi)

Masa Kerja :

< 1 Tahun

☐

2-4 Tahun

☐

5-7 Tahun

☐

> 7 Tahun

☐

Silahkan beri tanda check-list (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pendapat Anda untuk setiap pernyataan di bawah ini. Dengan penjelasan berikut:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju
5. Sangat Setuju

B. Variabel Kinerja Guru

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya bekerja secara produktif untuk memenuhi target pekerjaan yang telah ditetapkan					
2.	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					
3.	Saya dapat memastikan bahwa pekerjaan yang saya hasilkan berkualitas baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
4.	Saya mampu dan siap untuk menyelesaikan tugas dan persoalan yang timbul dalam pelaksanaan kerja					
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat dan tepat					
6.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja					
7.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim					

8.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu					
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga berdaya guna dengan cara yang efisien					

C. Variabel *Work Life Balance*

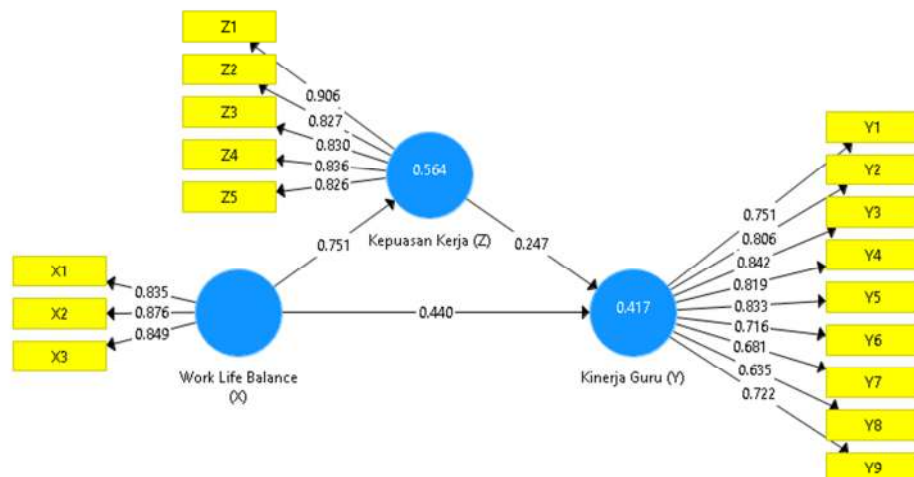
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya mampu mengatur prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga semua kegiatan berjalan tanpa masalah					
2.	Saya bertanggungjawab atas setiap tugas yang diberikan kepada saya					
3.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan dampak positif					

D. Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Penghasilan saya sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang saya miliki					
2.	Rekan kerja saya mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Beban kerja saya sesuai dengan					

	kemampuan dan peran pekerjaan saya					
4.	Pada lembaga ini, terdapat promosi karir dengan prosedur yang jelas					
5.	Supervisor saya memberikan arahan dan dukungan yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2. 1 Hasil Uji Menggunakan SmartPLS 3.0



Outer Loadings

Cross Loadings

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotr
	Kepuasan Kerj...	Kinerja Guru (Y)	Work Life Bala...
X1	0.624	0.654	0.835
X2	0.646	0.512	0.876
X3	0.654	0.414	0.849
Y1	0.298	0.751	0.288
Y2	0.405	0.806	0.396
Y3	0.489	0.842	0.471
Y4	0.527	0.819	0.547
Y5	0.401	0.833	0.346
Y6	0.433	0.716	0.457
Y7	0.415	0.681	0.473
Y8	0.471	0.635	0.573
Y9	0.391	0.722	0.548
Z1	0.906	0.549	0.725
Z2	0.827	0.601	0.613
Z3	0.830	0.485	0.626
Z4	0.836	0.442	0.621
Z5	0.826	0.315	0.572

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0.900	0.908	0.926	0.715
Kinerja Guru (Y)	0.907	0.910	0.924	0.576
Work Life Balance (X)	0.814	0.816	0.889	0.728

Construct Reliability and Validity

R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.564	0.555
Kinerja Guru (Y)	0.417	0.393

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples		
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0.247	0.246	0.187	1.320	0.187
Work Life Balance (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.751	0.747	0.077	9.691	0.000
Work Life Balance (X) -> Kinerja Guru (Y)	0.440	0.451	0.181	2.427	0.016

Path Coefficients

Specific Indirect Effects

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples			
		Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Work Life Balance (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)		0.185	0.185	0.149	1.241	0.215

