

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SMP BINA WARGA PALEMBANG.**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

VIONA FISSABILLILAH

NPM 220111094

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

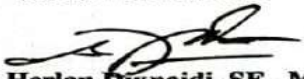
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : VIONA FISSABILLILAH
Nomor Pokok/NPM : 220111094
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP BINA WARGA PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 27-07-2026 Pembimbing I : 
Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal 23-07-2026 Pembimbing II : 
Herlan Djunaidi, SE., M.Si
NIDN : 0219086101

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Hj. Msy. Mikta, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal :

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

Tanggal : 27-07-2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

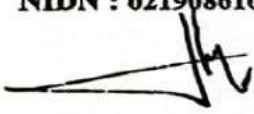
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : VIONA FISSABILLILAH
Nomor Pokok/NPM : 220111094
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KEPUASAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMP BINA WARGA PALEMBANG.

Penguji Skripsi

Tanggal 27-7-26 Ketua Penguji : 
: Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si
NIDN : 0008086502

Tanggal 23-07-26 Penguji I : 
: Herlan Djunaidi, SE., M.Si
NIDN : 0219086101

Tanggal 27-07-26 Penguji II : 
: Herman Efrizal, SE., M.M
NIDN : 0202066602

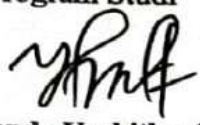
Mengesahkan,

Dekan



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401
Tanggal :

Ketua Program Studi


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303
Tanggal : 27-07-2026

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Manusia tidak akan memperoleh selain dari apa yang diusahakannya. Usahamu akan diperlihatkan, lalu dibalas dengan balasan yang sempurna.”

(QS. An-Najm:39-41)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”

(Boy Chandra)

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan.
- ❖ Kedua orang tua ku yang tercinta Ayahanda Azwar Saukani dan Ibunda Nurjanah.
- ❖ Semua orang-orang baik yang membantu.
- ❖ Almamaterku tercinta yang ku banggakan.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Viona Fissabillilah

NPM : 220111094

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP BINA
WARGA PALEMBANG.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 31 Juni 2026

Penulis



Viona Fissabillilah

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan Judul: **“Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang”**. Skripsi ini di buat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan, serta doa dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu di kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E, M..Si selaku Dosen Pembimbing Akademi.
6. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Herlan Djunaidi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingan, pengajaran, arahan, serta ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih

dan mohon maaf bila ada kesalahan yang penulis telah lakukan selama bimbingan.

7. Bapak dan Ibu Dosen, serta Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberikan bekal ilmu selama masa perkuliahan.
8. Kepala Sekolah SMP Bina Warga Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
9. Kedua orang tua, Papaku tersayang Azwar Saukani dan Mamaku tercinta Nurjanah, Terima kasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang diberikan. Selalu tidak pernah lelah merangkai setiap doa dan harapan di setiap sujudnya, menjadi alasan terbesar di balik setiap langkah dan pencapaianku. Perjalanan hidup kita sebagai satu keluarga utuh memang tidak mudah, tetapi segala hal yang telah dilalui memberikan penulis pelajaran yang sangat berharga tentang arti menjadi seorang perempuan yang kuat, bertanggung jawab, selalu berjuang dan mandiri. Besar harapan penulis semoga papa dan mama selalu sehat, Panjang umur, dan bisa menyaksikan keberhasilan lainnya yang akan penulis raih dimasa depan.
10. Untuk saudara perempuan dan laki-laki penulis yang terkasih, Kakakku Yolanda Nana Selviany, SE,S.Pd dan Adikku M. Raffa Abastian, Terima kasih penulis ucapkan sudah menjadi salah satu alasan penulis untuk bisa selalu senantiasa menjadi adik sekaligus kakak yang berusaha menjadi yang terbaik untuk kalian. Maaf kalua sejauh ini penulis masih banyak

kurangnya sebagai saudara kalian, namun gelar dibelakang nama ini penulis persembahkan untuk kalian dan semoga kitab bisa tetap saling menyayangi dan saling mengutkan sekarang, esok, dan nanti.

11. Kepada 5 orang favoritku selama 10 tahun belakangan ini, mungkin nama kalian tidak bisa penulis sebutkan didalam sini namun penulis harap tanpa adanya penulis didalam hidup kalian selama 1 tahun belakangan ini kalian hidup dalam kebahagiaan yang utuh, diberikan keberlimpahan rezeki, kesehatan, dan dikelilingi manusia-manusia baik selayaknya kebaikan yang ada pada diri kalian. Maaf untuk semua kesakitan yang telah penulis berikan selama 9 tahun terakhir kemarin yang tidak bisa penulis sampaikan kepada kalian, namun disetiap sela proses penyelesaian gelar ini selalu terbesit dan terlintas nama-nama kalian didalam doaku.

12. Terima kasih untuk teman-teman dan sahabat seperjuangan, PotterandGeng, Seven7girl's, JesinandGeng, dan teman-teman lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih untuk setiap kenangannya selama didunia perkuliahan ini, keluh kesah, kebahagiaan, tangisan, bahkan amarah yang sesekali menjadi pelengkap disetiap perjalanannya. Terima kasih tidak pernah meninggalkan bahkan saat dalam keadaan penyelesaian tugas akhir ini kalian masih saling merangkul.

13. Kepada motivasi terbesarku sejauh ini Bianca Kartika, Perempuan hebat dan memotivasi kehidupan penulis. Terima kasih sudah menjadi salah satu penyemangat hidup penulis, disaat penulis merasakan lelahnya kehidupan sekedar menonton vlog kak caca semuanya terasa membaik dan perlahan-

lahan penulis memiliki semangat kembali. Kesederhanaan, ketenangan, kebaikan yang kak caca berikan melalui sosial media itu menjadi salah satu alasan seseorang termotivasi, berusaha menjadi lebih baik setiap harinya dan tetap semangat untuk bertahan hidup.

14. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih mendalam kepada diri sendiri, Viona Fissabillilah. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini, mungkin tidak mudah melewatinya sendirian, banyak tangisan, usaha, pengorbanan yang tidak satu orangpun tahu. Ketakutan, tangisan, kekecewaan sejauh ini sudah kamu lewati walau sering kali kamu merasa berjalan ditempat dibanding manusia-manusia lainnya, namun Rabbmu tidak tidur, dia melihat semua apa yang kamu perjuangkan, kamu korbankan, dan kamu usahakan sejauh ini. Terima kasih kamu tetap memilih berjalan walau terlihat sedikit lambat dan menjadikan hal-hal kecil menjadi sumber kebahagiaanmu. Kamu akan tahu rasa lelah ini akan Allah ganti dengan beribu hal-hal indah nantinya.

Palembang, Juni 2026

Penulis

Viona Fissabillilah

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR ILUSTRASI.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
14.1 Latar Belakang.....	1
14.2 Perumusan Masalah	10
14.3 Tujuan Penelitian	10
14.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja	12
2.1.2 Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	15
2.2 <i>Work Life Balance</i>	16
2.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	16
2.2.2 Elemen-Elemen yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	18
2.2.3 Dimensi dan Indikator <i>Work Life Balance</i>	18
2.3 Kepuasan Kerja.....	20
2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja	20

2.3.2 Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
2.3.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	23
2.4 Motivasi Kerja	23
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.4.2 Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	25
2.4.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	26
2.5 Penelitian Lain yang Relevan	27
2.6 Kerangka Berfikir	30
2.7 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.1.1 Tempat Penelitian	34
3.1.2 Waktu Penelitian.....	34
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.1 Sumber Data	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	35
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i>	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel.....	37
3.3.3 Teknik <i>Sampling</i>	37
3.4 Rancangan Penelitian	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	39
3.5.1 Variabel Penelitian.....	39
3.5.1.1 Variabel Bebas	39
3.5.1.2 Variabel Terikat.....	39
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	40
3.6 Instrumen Penelitian.....	43
3.7 Uji Instrumen.....	44
3.7.1 Uji Validitas	45
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.8 Teknik Analisis Data.....	46
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	46

3.8.2 Analisis Statistik Inferensial.....	47
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	48
3.8.4 Uji Normalitas	48
3.8.5 Uji Multikolinearitas	49
3.8.6 Uji Heteroskedastisitas	49
3.9 Analisa Penelitian	50
3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	51
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	52
3.10 Uji Hipotesis Penelitian.....	52
3.10.1 Uji Simultan (Uji F).....	53
3.10.2 Uji Parsial (Uji t)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Sejarah Singkat SMP Bina Warga Palembang	57
4.1.2 Visi SMP Bina Warga Palembang	58
4.1.3 Misi SMP Bina Warga Palembang	58
4.1.4 Struktur Organisasi SMP Bina Warga Palembang	59
4.1.5 Fungsi dan Tugas	60
4.1.6 Pembahasan dan Interpretasi.....	62
4.1.6.1 Deskripsi Profil Responden	62
4.1.6.2 Kuantitas Partisipan Ditinjau dari Jenis Kelamin.....	62
4.1.6.3 Kuantitas Partisipan Ditinjau dari Usia	63
4.1.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
4.1.7.1 Hasil Uji Validitas	65
4.1.7.2 Uji Reliabilitas.....	69
4.1.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	70
4.1.9 Hasil Uji Asumsi Klasik	71
4.1.9.1 Hasil Uji Normalitas.....	71
4.1.9.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
4.1.9.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.1.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	74

4.1.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	76
4.1.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	77
4.1.13 Hasil Uji Hipotesis Penelitian	78
4.1.13.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	78
4.1.13.2 Uji Parsial (Uji t)	79
4.2 Pembahasan Penelitian	81
4.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang.....	81
4.2.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang.....	82
4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang.....	82
4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Guru Di SMP Bina Warga Palembang	6
2.1 Penelitian Lain yang Relevan	27
3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	32
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	38
3.3 Instrumen Penelitian	42
3.4 Interpretasi Nilai (r)	49
4.1 Profil Partisipan Merujuk pada Jenis Kelamin	60
4.2 Profil Partisipan Merujuk pada Usia	61
4.3 Profil Partisipan Merujuk pada Pendidikan Terakhir	62
4.4 Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance</i> (X1).....	63
4.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	63
4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3).....	64
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)	65
4.8 Hasil Uji Reabilitas	66
4.9 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif	67
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	68
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
4.12 Hasil Uji Glejser.....	70
4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	73
4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Determinasi (R^2).....	74
4.16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Determinasi (R^2).....	75
4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	75

DAFTAR ILUSTRASI

	Halaman
Ilustrasi	
2.1 Kerangka Berfikir.....	30
4.1 Bagan Struktur	30

ABSTRAK

Viona Fissabillilah, Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang. Dibawah bimbingan Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si dan Bapak Herlan Djunaidi, SE., M.Si.

Studi ini bertujuan mengidentifikasi eksistensi Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang. Teknik pemilihan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Keseluruhan subjek amatan atau populasi pada riset ini berjumlah 34 individu yang merepresentasikan segenap pengajar di SMP Bina Warga Palembang.

Temuan riset memaparkan bukti bahwa (1) secara serempak, variabel X_1 yakni disebut sebagai *Work Life Balance*, variabel X_2 yang dikenal sebagai Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja sebagai variabel X_3 mendatangkan imbas terhadap faktor Y yakni Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang melalui tingkat probabilitas senilai 0,000 yang lebih rendah dari α (0,05). (2) variabel X_1 yakni disebut sebagai *Work Life Balance* secara terpisah memberikan dampak positif sekaligus bermakna bagi variabel Y yakni Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang melalui tingkat probabilitas senilai 0,025 yang lebih rendah dari α (0,05). (3) variabel X_2 yang dikenal sebagai Kepuasan Kerja secara terpisah mendatangkan dampak positif dan bermakna pada variabel Y yakni Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang lewat tingkat probabilitas senilai 0,009 yang lebih rendah dari α (0,05). (4) Motivasi Kerja sebagai variabel X_3 secara terpisah menorehkan dampak positif juga bermakna bagi variabel Y yakni Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang dengan tingkat probabilitas senilai 0,031 yang lebih rendah dari α (0,05).

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

ABSTRACT

Viona Fissabillilah, The Influence of Work Life Balance, Job Satisfaction, and Work Motivation on the Performance of Teachers at SMP Bina Warga Palembang. Under the supervision of Ms. Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si and Mr. Herlan Djunaidi, SE., M.Si.

This study aims to determine whether there is an influence of Work Life Balance, Job Satisfaction, and Work Motivation on the Performance of Teachers at SMP Bina Warga Palembang. The sampling technique used was saturated sampling. The population in this study consisted of 34 teachers of SMP Bina Warga Palembang.

The results of the study indicate that (1) simultaneously, Work Life Balance, Job Satisfaction, and Work Motivation have an effect on Teacher Performance at SMP Bina Warga Palembang with a significance value of 0.000, which is smaller than α (0.05). (2) Work Life Balance partially has a positive and significant effect on Teacher Performance at SMP Bina Warga Palembang with a significance value of 0.025, which is smaller than α (0.05). (3) Job Satisfaction partially has a positive and significant effect on Teacher Performance at SMP Bina Warga Palembang with a significance value of 0.009, which is smaller than α (0.05). (4) Work Motivation partially has a positive and significant effect on Teacher Performance at SMP Bina Warga Palembang with a significance value of 0.031, which is smaller than α (0.05).

Keywords : Work Life Balance, Job Satisfaction, Work Motivation, and Teacher Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Viona Fissabillilah lahir di Palembang pada tanggal 11 Mei 2003, merupakan anak sulung dari Bapak Azwar Saukani dan Ibu Nurjanah. Adapun riwayat pendidikan, yaitu pada tahun 2015 lulus dari SD Negeri 151 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah pertama pada tahun 2018 di SMP Negeri 40 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2021 di SMA Muhammadiyah 1 Palembang. Pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Juni 2026

Viona Fissabillilah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ranah pendidikan pada era kiwari menuntut peran guru yang jauh lebih besar dibandingkan sebelumnya. Seorang guru tidak lagi hanya datang ke kelas untuk mengajar siswa, tetapi juga memikul tanggung jawab lain yang cukup menguras waktu dan pikiran. Mulai dari mengerjakan tumpukan dokumen administrasi, menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum yang cepat, hingga harus menguasai berbagai teknologi baru agar pembelajaran tidak membosankan. Banyaknya tanggung jawab ini sering kali membuat batasan antara pekerjaan dan waktu istirahat.

Kondisi tersebut secara langsung sanggup mengintervensi ekuilibrium di tengah rutinitas kerja beserta ranah privat ataupun yang lumrah diistilahkan sebagai *Work Life Balance*. Ketika seorang guru terlalu sibuk dengan urusan sekolah hingga mengorbankan waktu untuk keluarga atau dirinya sendiri, hal ini dapat memicu rasa lelah yang luar biasa. Jika keseimbangan ini tidak terjaga, fokus dan kualitas guru dalam mendidik siswa di sekolah pun perlahan bisa menurun.

Dalam pelaksanaannya, masih ditemukan fenomena di mana sebagian guru hanya hadir untuk melakukan absensi pada pagi hari, namun kemudian meninggalkan sekolah lebih awal dengan alasan kepentingan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan di luar pekerjaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat komitmen guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

Aspek lain yang turut memperkuat permasalahan *work-life balance* adalah tingginya tuntutan administratif, perubahan kebijakan pendidikan yang dinamis, serta keterbatasan waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas secara bersamaan. Apabila situasi tersebut gagal ditangani secara mumpuni, imbasnya kelak bukan sekadar menyasar taraf kesejahteraan pendidik, melainkan ikut berekspansi ke arah kinerja serta profesionalisme mereka dalam melaksanakan tugas.

Selain masalah waktu, rasa nyaman atau kepuasan dalam bekerja juga bertransformasi sebagai elemen yang amat krusial. Rasa puas tersebut bakal timbul manakala pengajar menyadari bahwa atmosfer kerja di sekelilingnya bersikap suportif, relasi bersama sesama rekan guru berjalan baik, serta adanya penghargaan atas kerja keras yang mereka lakukan. Pendidik yang mendapati afeksi positif atas rutinitas berkerja miliknya lazimnya mengantongi antusiasme berlebih tatkala memberikan ilmu kepada siswa. Sebaliknya, jika guru merasa tertekan atau merasa usahanya tidak dihargai, maka hasil kerja yang diberikan pun tidak akan maksimal.

Selain itu, semangat atau motivasi yang ada dalam diri guru juga menjadi elemen penentu. Motivasi adalah dorongan utama yang membuat guru tetap mau berusaha memberikan yang terbaik, meskipun fasilitas atau keadaan di sekolah sedang sulit. Guru yang punya semangat tinggi biasanya lebih kreatif dan punya inisiatif untuk mencari cara-cara mengajar yang lebih menarik bagi siswa.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat dipahami bahwa keseimbangan hidup, rasa puas terhadap pekerjaan, dan semangat kerja adalah tiga hal yang saling berkaitan dalam menentukan seberapa baik kinerja seorang guru. Oleh karena itu,

sangat penting untuk meneliti lebih dalam mengenai bagaimana ketiga hal ini memengaruhi cara guru menjalankan tugasnya. Dengan memahami elemen-elemen tersebut, diharapkan kualitas pendidikan bisa menjadi lebih baik lagi ke depannya.

Kinerja guru adalah elemen amat esensial di tengah prosedur studi mengingat dampaknya menyentuh langsung mutu capaian akademis peserta didik. Kinerja itu mencerminkan kemampuan guru dalam menyusun perencanaan, melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan evaluasi secara efektif. Semakin baik kinerja yang dimiliki pengajar, alhasil makin prima juga pencapaian tujuan pendidikan. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai hambatan dalam penerapan metode pembelajaran yang efektif sehingga dapat mempengaruhi hasil belajar siswa. (Suanto & Lestari, 2025)

Kinerja guru masih dihadapkan pada berbagai tantangan yang bersumber lewat elemen intrinsik ataupun ekstrinsik. Elemen intrinsik semisal motivasi kerja, derajat kepuasan kerja, hingga kecakapan purna pengajar mengantongi imbas pada kualitas kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, elemen eksternal seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, kondisi lingkungan kerja, serta beban kerja juga turut menentukan tingkat optimalisasi kinerja guru. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru bukan sekadar bertumpu atas kapabilitas perorangan, melainkan ikut menuntut sokongan aneka pihak sekaligus atmosfer kerja yang kondusif (Aswaruddin et al., 2024)

Work Life Balance adalah segi fundamental di ranah manajemen aset manusia yang membawa eksis bagi Kinerja pegawai. Semakin optimal

perusahaan dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kondisi ini juga relevan bagi guru sebagai tenaga pendidik di sekolah, yakni saat harmoni di tengah ranah personal beserta rutinitas kerja memegang andil vital guna menopang peningkatan kinerja mereka. (Zahara et al., 2024)

Work life balance bagi pendidik mampu didefinisikan layaknya kapabilitas guna merawat ekuilibrium antara kewajiban kerja dan ranah privat yang memegang andil sentral tatkala menyokong kesejahteraan sekaligus kinerja guru. Pada praktiknya, pengajar sering kali dibenturkan dengan ragam beban semisal kewajiban administratif, perancangan edukasi, serta interaksi yang intens dengan siswa maupun orang tua, sehingga menciptakan keseimbangan menjadi suatu tantangan. Ketimpangan antara rutinitas Kerja beserta ranah personal sanggup memicu tekanan, rasa lelah, hingga merosotnya Motivasi Kerja yang berimbas terhadap kualitas pembelajaran. Sebaliknya, apabila keseimbangan tersebut dapat terjaga dengan baik, maka guru akan lebih optimal dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja yang dihasilkan juga meningkat. (Utaminingsih et al., 2024)

Kepuasan kerja ialah wujud respons afirmatif perorangan atas rutinitas kerja yang timbul berdasarkan kalkulasi ragam segi, contohnya situasi kerja, relasi antarkolega, hingga apresiasi yang direngkuh. Rasa puas itu tidak semata menitikberatkan segi materi, melainkan ikut merangkum elemen psikis beserta atmosfer kerja yang suportif. Maka dari itu, kepuasan kerja merepresentasikan seberapa jauh ekspektasi perorangan atas urusan kerja miliknya sanggup terpenuhi sehingga menimbulkan rasa nyaman dan kepuasan dalam menjalankan tugas. (Poernomo, 2021)

Kepuasan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja, terutama pada profesi guru. Pendidik yang mendapati rasa terakomodasi atas urusan kerja miliknya lazimnya memperlihatkan dorongan luar biasa, dedikasi, hingga ikhtiar super prima tatkala mendongkrak kualitas berkerja. Kondisi ini berdampak pada peningkatan mutu proses pembelajaran dan hasil kerja secara keseluruhan, alhasil kepuasan dalam berkerja beralih status sebagai satu diantara aspek primer yang mengintervensi kinerja guru pada institusi pendidikan. (Nathasya, 2024)

Motivasi kerja merupakan unsur penting yang mendorong seseorang untuk mengeksekusi fungsi beserta kewajiban secara teramat optimal. Dorongan ini sanggup bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), yang keduanya berkontribusi dalam meningkatkan semangat, kedisiplinan, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja menjadi elemen utama yang mendukung pelaksanaan proses pembelajaran secara efektif demi merealisasikan sasaran edukasi yang sudah dipatok. (Sekar & Ginanjar, 2025)

Motivasi kerja turut menyumbangkan imbas dominan bagi eskalasi kinerja guru. Pengajar bermodal level dorongan mumpuni lazimnya memanifestasikan tabiat ekstra inovatif, sekaligus mengantongi porsi kewajiban agung kala merampungkan fungsi, alhasil sanggup mendongkrak mutu prosedur edukasi. Melalui landasan itu, makin meroket motivasi kerja yang dipunyai, alhasil kian prima juga kinerja yang diproduksi, di mana pada ujungnya berkontribusi positif

terhadap peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. (Sekar & Ginanjar, 2025)

Tabel 1.1 Jumlah Guru SMP Bina Warga Palembang.

No.	Status Guru	Jumlah
1.	Guru Tetap Sudah Sertifikasi	19 Orang
2.	Guru Tetap Belum Sertifikasi	15 Orang
Total		34 Orang

Referensi : SMP Bina Warga Palembang (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui jumlah guru di SMP Bina Warga Palembang sebanyak 34 orang dengan status kepegawaian Guru tetap yang sudah sertifikasi sebanyak 19 orang dan Guru tetap yang belum sertifikasi sebanyak 15 orang. Hanya sebagian guru yang sudah memiliki sertifikasi, sementara yang lain belum, sehingga terdapat ketimpangan dalam pengakuan profesional dan kompensasi yang diterima. Perbedaan status ini mengakibatkan adanya ketidakseimbangan dalam tingkat kesejahteraan, kepastian status kerja, serta kesempatan guru dalam memperoleh tunjangan. Selain itu, jam kerja yang relatif lebih singkat, yaitu dari pukul 07.00 hingga 12.40, memberikan peluang yang lebih besar bagi guru untuk memiliki waktu di luar pekerjaan, seperti bersama keluarga, beristirahat, maupun melakukan aktivitas pribadi lainnya.

Kondisi ini secara teoritis mendukung terciptanya *work life balance*, karena adanya pembagian waktu yang lebih proporsional antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Namun demikian, keseimbangan tersebut tidak hanya ditentukan oleh durasi jam kerja, melainkan juga oleh beban kerja tambahan

seperti persiapan materi pembelajaran, penilaian tugas siswa, serta tanggung jawab administratif yang sering kali dikerjakan di luar jam sekolah. Oleh karena itu, meskipun secara waktu terlihat mendukung, *work life balance* guru SMP Bina Warga Palembang tetap perlu dikaji lebih dalam untuk mengetahui sejauh mana mereka benar-benar mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Sebagian guru menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan kewajiban kerja diharmoniskan bersama keperluan personal, yang sanggup membawa ekses terhadap penurunan kepuasan dan motivasi kerja.

Pendidik yang sanggup merawat ekuilibrium di antara desakan kerja beserta ranah personal lazimnya bakal mendapati derajat rasa puas hingga motivasi kerja ekstra unggul, sehingga sanggup mengekspansi kinerja miliknya. Bertolak belakang dari itu, jika harmoni itu gagal tergapai, maka hal tersebut sanggup memantik kemerosotan rasa terakomodasi beserta motivasi kerja yang pada ujungnya berimbas bagi anjloknya kinerja guru. (Pratama et al., 2024)

Segelintir pengajar senantiasa menemui aral tatkala menyelaraskan antara beban Kerja dan rutinitas personal mereka. Beban kerja dan tanggung jawab yg tinggi seperti persiapan pembelajaran, tugas administrasi, serta kegiatan tambahan diluar jam mengajar, seringkali membuat guru harus membawa pekerjaannya ke rumah. Kondisi ini menyebabkan berkurangnya waktu bersama keluarga dan waktu istirahat dan pada akhirnya dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental serta berdampak pada penurunan kinerja guru disekolah.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan sebagian guru yang merasa berkurangnya kepuasan kerja dikarenakan keadaan dilapangan yang disebabkan

fasilitas kerja yang kurang memadai seperti fasilitas pendukung dalam pembelajaran yaitu penggunaan proyektor. Terdapat keterbatasan ruang pribadi bagi guru, di mana ruang guru belum dilengkapi dengan sekat atau pembatas antar meja kerja. Susunan meja yang sejajar dan berdekatan menyebabkan ruang gerak menjadi sempit, sehingga guru kurang leluasa dan kurang nyaman dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Meskipun seluruh guru berstatus sebagai pegawai tetap, tidak semua guru telah memiliki sertifikasi, sehingga terdapat perbedaan dalam penerimaan tunjangan profesi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesenjangan pendapatan antar guru. Kondisi seperti ini secara keseluruhan berdampak pada merosotnya kepuasan kerja yang pada konklusinya sanggup mengintervensi kinerja guru saat melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Kondisi dilapangan juga menunjukkan, proses pembelajaran masih menunjukkan adanya kecenderungan penggunaan pola pengajaran yang kurang beragam dan belum sepenuhnya menyesuaikan dengan perkembangan pembelajaran modern di era digital sekarang ini. Kondisi tersebut menunjukkan kurangnya motivasi kerja, yang terlihat dari kurangnya dorongan pada guru untuk mengembangkan kompetensi serta melakukan inovasi dalam proses pembelajaran, sehingga hal ini berpengaruh langsung terhadap kinerja guru yang belum optimal, yang tercermin dari pembelajaran yang cenderung monoton, kurang menarik minat siswa, dan belum mampu meningkatkan kualitas hasil belajar secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan ketiga elemen tersebut, yaitu elemen *work life balance*, kepuasan kerja, dan elemen motivasi kerja, saling berkaitan dan berpotensi besar dalam memengaruhi kinerja guru. Apabila guru mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, serta mengantongi motivasi kerja berlevel mumpuni, alhasil kinerja yang tercipta bakal makin prima. Sebaliknya, jika ketiga elemen tersebut tidak terpenuhi dengan baik, maka kinerja guru cenderung mengalami penurunan.

Berlandaskan argumen tersebut, riset ini dieksekusi guna mengkaji seberapa jauh **“Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Bina Warga Palembang”**, alhasil luaran studi ini diangankan sanggup bertransformasi sebagai rujukan bagi instansi pendidikan guna mendongkrak mutu Kinerja Guru bersendikan regulasi beserta taktik yang presisi.

1.2 Perumusan Masalah

1. Merujuk pada elaborasi konteks historis di atas, polemik pada studi ini dipetakan selaku berikut: Apakah *Work Life Balance*, Kepuasan kerja, dan Motivasi Kerja memberikan eksese secara serempak pada Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang?
2. Apakah *Work Life Balance* membawa imbas secara terpisah bagi Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang?
3. Apakah Kepuasan Kerja membawa imbas secara terpisah bagi Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang?
4. Apakah Motivasi Kerja membawa imbas secara terpisah bagi Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sementara itu, intensi dieksekusinya studi ini yaitu guna mendeteksi, menelaah, sekaligus memvalidasi:

1. Dampak *Work Life Balance*, Kepuasan kerja, dan Motivasi Kerja secara serempak pada Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang.
2. Dampak *Work Life Balance* secara terpisah bagi Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang.
3. Dampak Kepuasan Kerja secara terpisah bagi Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang.
4. Dampak Motivasi Kerja secara terpisah bagi Kinerja Guru SMP Bina Warga Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Studi ini diangankan supaya sanggup menawarkan kegunaan, yakni:

1. Untuk Penyusun

Riset ini diekspektasikan mampu menyuplai komprehensi holistik bagi periset seputar dampak Work Life Balance, Kepuasan Kerja, hingga Motivasi Kerja pada Kinerja Guru di SMP Bina Warga Palembang. Selain itu, penulis memperoleh pengalaman dalam menganalisis data dan menyusun rekomendasi yang didasarkan pada hasil penelitian.

2. Untuk Instansi

Temuan riset ini dapat menjadi acuan bagi SMP Bina Warga Palembang dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja guru, lewat ikhtiar mendongkrak kepuasan kerja, dorongan mental, maupun merancang atmosfer kerja yang menopang ekuilibrium antara rutinitas kerja beserta ranah privat pengajar.

3. Untuk Ranah Keilmuan

Studi ini diangankan sanggup menyuplai komprehensi seputar imbas *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, serta Motivasi Kerja pada Kinerja Guru di SMP Bina Warga Palembang, berbarengan dengan beralih rupa sebagai rujukan untuk ragam studi lanjutan yang mengupas elemen-elemen pengintervensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelse Prima Mulya, Budi Sujatmiko, dan S. M. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 6 Singosari dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Detikproperti*, 6(2), 119–121.
- Adi Yasin Maulana Azis, Imam Khairuddin, Dimas Arfiansyah Putra, Ahmad Junaidi, & Septian Bayu Arief. (2025). Analisis Elemen-Elemen Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 2(3), 215–222. <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMBIDTER/article/view/661>
- Ahmad, F. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada Guru SMPN 1 Kersamanah)*. (4).
- Ahmad, S. (2024). *ANALISIS ELEMEN-ELEMEN YANG MEMPENGARUHI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMPUNG TIMUR Oleh : Jurusan Manajemen Haji dan Umroh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO 1445 H / 2024 M INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IA*.
- Aswaruddin, Nurhasanah, N., Azhari, A., Simatupang, A. G., Maulida, S., & Butar, M. I. B. (2024). Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Komprehensif*, 2(1), 1–10.
- Dede Sulaeman, & Nisa Awalia. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Jarak Domisili Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT ISS Indonesia. *KARIR Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.32493/karir.v4i1.48483>
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 807–816. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1160>
- Lolita, C., & Mulyana, O. P. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru SMK X Surabaya*. 9. http://files/21286/2022_lolita-mulyana_hubungan antara work life.pdf
- Menengah, S., Smk, K., Jorlang, N., Tamba, A., Saragih, R., & Haloho, B. (2025). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI*. 7(1), 399–407.
- Nadin Aminasya1, A. S. (2024). Central publisher. *Central Publisher*, 2, 2048–2054.
- Nathasya, H. (2024). No TitleEΛENH. *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(1), 70–80.

- Nuhun, N. A., Temengkel, L. F., & Rumawas, W. (2025). Pengaruh Workliife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt. Telkom Indonesia Witel Sulut Malut. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB, XV. No. II(Iii)*, 1–7. <http://dx.doi.org/xxxxxxx>
- Pahlevi, M. R. (2024). Analisis Elemen-Elemen yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Accounting Management Business and International Research*, 3(1), 112–128.
- Poernomo, H. (2021). Kepuasan Kerja Guru : Dintinjau dari Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS (JPPI)*, 15(1), 66–70.
- Pratama, B. R., Wahidmurni, W., & Harini, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Quality Of Work Life, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1483–1494. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2830>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Pundawarman, D., & Jamaludin, A. (2025). *The Influence Of Job Satisfaction And Job Loyalty On Teacher Performance At Sman 1 Cilamaya Karawang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sman 1 Cilamaya Karawang*. 6(3), 3506–3519.
- Putri Hana Salsafila, Bintang Narpati, Murti Wijayanti, & Tri Yulaeli. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Rahma Illahi, A., & Anah, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Unggul Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 7(1), 38–46. <https://doi.org/10.33752/bima.v7i1.7430>
- Review, J. E., Hakimah, Y., Suprani, Y., Said, M., Palembang, U. T., & Palembang, U. T. (2023). *Budaya Organisasi , Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang*. 11(1), 515–522.
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024a). *Analisis Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Kalbar Cabang Semitau* . 2(3), 306–312.
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024b). *Analisis Work Life*

Balance, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Kalbar Cabang Semitau. 2(02), 306–312.

Sekar, D. S., & Ginanjar, A. (2025). Jurnal Tarbiyah bil Qalam Artinya : *Jurnal Tarbiyah Bil Qalam*, 1–21. <https://pdfs.semanticscholar.org/d67a/f9764a36847589d179c5e8fc4ea01e9ded7e.pdf%0Ahttps://pdfs.semanticscholar.org/9a86/3a741413b0468894f6b6f2701092cdc21692.pdf>

Sevia, C., Hakimah, Y., & Sakarina, S. (2026). *Peran Kompetensi , Dukungan Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Guru terhadap Kepuasan Kerja. 10(2), 439–450.*

Silalahi J Gloria, A. N. (2022). Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen. *Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram, 6(1), 131–143.*

Suanto, & Lestari, Y. P. (2025). Implementasi Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Hasil Belajar. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, 12(1), 42–51.* <https://doi.org/10.32493/jurnalpkn.v12i1.47301>

Turangan, J. A. (2017). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Keorganisasian Sebagai Elemen Yang Berperan Terhadap Tingkat Perputaran Karyawan Dalam Perusahaan. *Business Management Journal, 10(1), 66–88.* <https://doi.org/10.30813/bmj.v10i1.639>

Usman irwan. (2022). 717-Article Text-2494-2-10-20220411. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 5 No.(Vol 5 No 2 (2022): Article Research Volume 5 Number 2, Juni 2022), 1178–1192.* <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.717>

Utaminingsih, S., Anwar, S., & Rachmawaty, S. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Guru PAUD: Tantangan dan Strategi untuk Mencapai Keseimbangan. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 8(6), 1269–1276.* <https://doi.org/10.31004/obsesi.v8i5.6061>

Wati, E. S., Abdurahman, K. R., Jenderal, U., & Yani, A. (2025). *ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management DOI : https://doi.org/10.31539/1asa1v59 PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMPN XYZ PENDAHULUAN Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran dan pem. 8, 1129–1139.*

Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *Mbia, 21(3), 246–262.* <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i3.1777>

Zahara, D., Ditha Fitria, E., & Dwi Julian, P. (2024). Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Innovation Literacy Studies.*

