

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 2 KARAWANG

Erwin Simanjuntak¹, Suroso², Dwi Epity Hidayaty³
Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}
mn22.erwinsimanjuntak@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 2 Karawang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 44 guru yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-hitung sebesar 2,671 dan signifikansi $0,011 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-hitung sebesar 3,198 dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Secara simultan, *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F-hitung sebesar 23,152 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,530 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 53,0% variasi kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 47,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 2 Karawang.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance*, Verifikatif

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance and the work environment on teacher performance at SMAN 2 Karawang, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a verification approach. The sample population for this study was 44 teachers, determined using a saturated sampling technique. Data collection was conducted through a closed-ended questionnaire, then analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on teacher performance with a calculated t-value of 2.671 and a significance of $0.011 < 0.05$. The work environment also has a positive and significant effect on teacher performance with a calculated t-value of 3.198 and a significance of $0.003 < 0.05$. Simultaneously, work-life balance and the work environment have a positive and significant effect on teacher performance with an calculated F-value of 23.152 and a significance of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.530 indicates that the two variables explain 53.0% of the variation in teacher performance, while the remaining 47.0% is influenced by factors outside the research model. The conclusion of this study indicates that work-life balance and the work environment are important factors in improving teacher performance at SMAN 2 Karawang.

Keywords: Teacher Performance, Work Environment, *Work-Life Balance*, Verification

PENDAHULUAN

Era globalisasi, daya saing suatu negara sangat bergantung pada kualitas pendidikannya. Semua negara bersaing untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) berpendidikan tinggi dan berpengalaman sehingga siap untuk mengadaptasi diri dengan

transformasi. Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Indonesia sangat penting untuk menyiapkan siswa yang berkualitas untuk melanjutkan pendidikan tinggi atau bekerja langsung. Sebagai sekolah negeri yang dipercaya di Kabupaten Karawang, SMAN 2 Karawang memiliki tugas besar untuk memberikan pendidikan terbaik. Kinerja guru merupakan kunci keberhasilan sekolah ini. Kinerja guru mencakup semua hasil kerja, termasuk kemampuan mengajar, penguasaan materi, interaksi, dan sikap sehari-hari. Sebagaimana Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang berisikan pengaturan mengenai posisi, hak, kewajiban, serta perlindungan yang diberikan kepada guru dan dosen. Selain menetapkan prinsip-prinsip tertentu untuk profesi guru UU ini mengatur kualifikasi, kompetensi (pedagogik, kepribadian dan profesional) dan sertifikasi. Kinerja yang baik bukan hanya mengajar, tetapi juga menunjukkan bahwasanya guru benar-benar berdedikasi untuk mencapai tujuan belajar siswa mereka. Karena penurunan kinerja guru akan langsung memengaruhi kualitas siswa di sekolah, sangat penting untuk memahami dan mengelola komponen yang memengaruhi kinerja guru.

Pekerjaan guru di era modern sudah jauh lebih kompleks daripada hanya mengajar di kelas. Menerapkan kurikulum baru, mempelajari teknologi digital, dan menyelesaikan banyak tugas administrasi, seperti membuat laporan dan mempersiapkan pelajaran online merupakan semua tanggung jawab tambahan yang harus diselesaikan oleh guru saat ini. Seringkali, tanggung jawab kita di rumah sebagai orang tua, pasangan, atau anggota masyarakat bertentangan dengan tanggung jawab kita di sekolah. Menurut (Vaizah Tri 2021) pencapaian tujuan institusional menuntut kinerja guru yang tercermin dari kemampuan seorang guru menjalankan tugasnya secara optimal selaras dengan kapabilitas yang dimiliki. Kemampuan tersebut tampak dalam kegiatan mengajar yang dinilai melalui tingkat kompetensi mengajarnya. Sedangkan (Aprilio and Daud 2025) mengungkapkan jika guru dapat melakukan secara efektif dan memenuhi tugas mereka sebagai pengendali semua aktivitas perusahaan ketika mereka berada di lingkungan kerja yang memiliki semua fasilitas yang mereka butuhkan, kondisi yang menguntungkan, dan hubungan kerja yang positif, fasilitas kelas yang memadai dan ruang kelas yang nyaman, berpengaruh terhadap kinerja.

Penilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan pejabat atau atasan yang memiliki otoritas untuk menilai capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) guru berdasarkan target dan bukti fisik pelaksanaan tugas. Dalam praktik penilaian kinerja guru, penilai menggunakan dokumen perencanaan pembelajaran (RPP) dan bukti kehadiran atau absensi sebagai indikator proses. Hasil Penelitian dari (Rifa'i, Lestari, and Wibawa 2023) berpengaruh secara simultan pada *work-life balance* maupun lingkungan kerja pada kinerja guru di SMPN 1 Kersamanah, yaitu 64,3% diberikan penjelasannya dari kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 35,7% dikarenakan determinan lain yang tidak termasuk dalam model kajian ini.

Tabel 1.
Data Kinerja Guru Di SMAN 2 karawang

NO	Tahun 2025	Urain	Target Kinerja	Capain Kinerja	Keterangan
1	Triwulan I 2025	Berdasarkan penilaian rencana	100%	94%	Belum Tercapai
2	Triwulan II 2025	pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan Absen (Kehadiran)	100%	94%	Belum Tercapai

Sumber: SMAN 2 Karawang

Berdasarkan data kinerja guru tahun 2025 tabel di atas, menunjukkan bahwasanya kinerja guru SMAN 2 Karawang belum mencapai target yang ditetapkan. Kinerja guru mengalami belum maksimal karena data pada tahun 2025 masih ada yang kurang dari 100% . Situasi seperti ini, konsep *work life balance* (WLB), juga dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja, menjadi sangat penting. WLB tempat di mana seseorang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya tanpa kehilangan hal-hal penting dalam kehidupan pribadinya, seperti waktu bersama keluarga, kesehatan, dan hobi. Studi Utaminingsih, Anwar, dan Rachmawaty (Utaminingsih, Anwar, and Rachmawaty 2024) menemukan bahwasanya WLB berdampak kuat dan positif pada kinerja guru. Penelitian dari (Nicyutama and Yudiaatmaja 2025) dapat disimpulkan bahwasanya secara parsial, *work-life balance* mempunyai pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada kinerja guru ASN, dengan nilai $t_{hit.} 2,745$ maupun $sig. 0,010 < 0,05$. Namun penelitian dari (Vaizah Tri 2021), ditarik simpulan bahwasanya *work-life balance* tidak mempunyai pengaruhnya secara parsial, karena nilai $t_{hit.} 0,813 \leq t_{tab.} 2,042$. Selain itu, tingkat signifikan *work-life balance* yaitu $0,423 > 0,05$.

Selain faktor pribadi seperti *work-life balance*, lingkungan kerja juga sebagai unsur yang sangat krusial, bukan hanya bagi guru. Seseorang harus mempertimbangkan lingkungan kerja secara fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup ketersediaan alat dan fasilitas, seperti ruang guru, komputer, dan laboratorium. Sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungannya yang baik maupun harmonis antar guru, dukungan yang jelas dari kepala sekolah, dan suasana kerja yang adil dan menghargai. Lingkungan tempat kerja yang baik dapat menjadi dorongan kuat bagi guru. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan, karyawan atau guru lebih fokus pada pekerjaan mereka dan lebih produktif, hasil penelitian ini sejalan (Margalena, Suroso, and Mulya 2023), Sedangkan menurut (Prastiani et al. 2025) lingkungan kerja dimana para guru bekerja dan melaksanakan tanggung jawabnya yang mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Penelitian dari (Aprilio and Daud 2025) menunjukkan dalam parsial, lingkungan kerja memperlihatkan pengaruhnya yang positif maupun signifikan pada kinerja guru, karena nilai $t_{hit.} 2,323 > t_{tab.} 1,675$. Namun penelitian dari (Mufid, Astuti, and Rahmah 2025) menyimpulkan bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh dengan parsial, karena tingkat signifikan $> 0,05$ nilai t lingkungan kerja $1,776$, dengan tingkat signifikan $0,083$.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 2 Karawang. Pendekatan verifikatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hipotesis mengenai hubungan antarvariabel berdasarkan data empiris yang diperoleh dari lapangan. Penelitian dilaksanakan di SMAN 2 Karawang selama tiga bulan, yaitu mulai Oktober sampai dengan Desember 2025. Populasi penelitian terdiri atas seluruh guru SMAN 2 Karawang yang berjumlah 44 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah **sampling jenuh (sensus)**, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 44 responden. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Data sekunder diperoleh dari dokumen sekolah, seperti data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dokumen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), data kehadiran guru, serta literatur yang relevan dengan penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas *work-life balance* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan membandingkan nilai r -hitung terhadap r -tabel pada taraf signifikansi 5%, serta uji

reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja guru. Selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kemampuan variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Seluruh pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan program **IBM SPSS Statistics versi 26** pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.
Uji Validitas

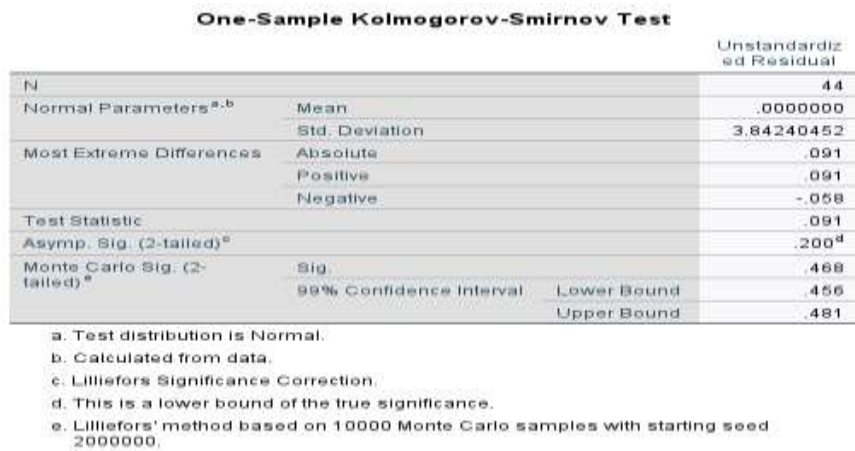
r hitung			r Tabel	Ket.
X1	X2	X3		
0,553	0,697	0,581	0,361	Valid
0,685	0,735	0,675	0,361	Valid
0,482	0,663	0,665	0,361	Valid
0,665	0,561	0,591	0,361	Valid
0,716	0,735	0,567	0,361	Valid
0,714	0,736	0,685	0,361	Valid
0,586	0,633	0,703	0,361	Valid
0,675	0,685	0,644	0,361	Valid
0,463	0,588	0,542	0,361	Valid
0,645	0,673	0,685	0,361	Valid
0,546	0,671	0,604	0,361	Valid
0,712	0,638	0,539	0,361	Valid
0,750		0,656	0,361	Valid
0,700		0,437	0,361	Valid

Sebagaimana perolehan tabel, seluruh X1, X2, maupun Y memiliki nilai r hit. > r tab. Yakni 0,361, dengan demikian dinyatakan data valid.

Tabel 3.
Uji rebiabilitas

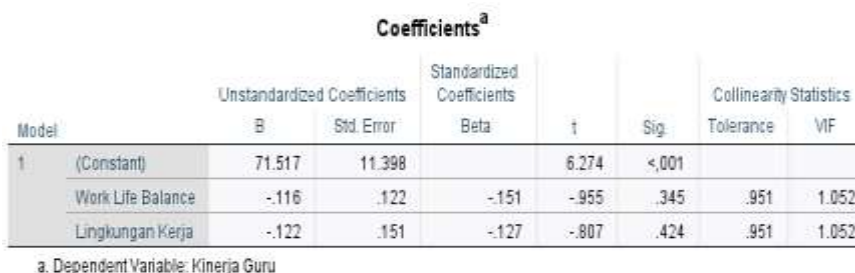
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X1)	0,861	0,60	Reliabel
<i>Lingkungan kerja</i> (X2)	0,873	0,60	Reliabel
<i>Kinerja guru</i> (Y)	0,868	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwasanya ketiga variabel, yaitu X1, X2, maupun Y, mempunyai nilai Cronbach alpha > 0,60. Ini berarti instrumen yang dipergunakan cukup konsisten maupun mampu dipercaya dipergunakan dalam penelitian.



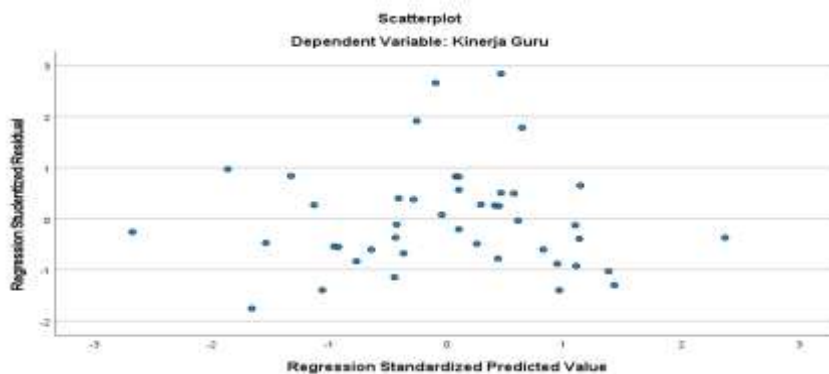
Gambar 1. Uji Normalitas

Sebagaimana perolehan pengujian normalitas, didapatkan sig 0,200^d > 0,05. Sehingga ditarik simpulan, bahwasanya data mempunyai distribusinya yang normal.



Gambar 2. Uji Multikolinearitas

Perolehan pengujian multikolinearitas, tolerance X1 yaitu 0,951 > 0,10 maupun nilai VIF-nya 1,052 < 10,00. X2 mempunyai nilai tolerance 0,951 > 0,10 maupun VIF-nya 1,052 < 10,00. Sehingga, ditarik simpulan bahwasanya temuan ini tidak terjadi permasalahan multikolinearitasnya.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Tidak adanya pola tertentu pada scatterplot terlihat dari sebaran titik yang acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Kondisi tersebut menegaskan jika varians residual tetap konstan pada setiap pengamatan sehingga model regresi yang dipergunakan dinilai layak. Sehingga, temuan ini tidak mengalami heteroskedastisitasnya.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.409	5.501		3.892	<.001
	Work Life Balance	.283	.106	.367	2.671	.011
	Lingkungan Kerja	.422	.132	.440	3.198	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Gambar 4. Uji regresi linear berganda

Maka dapat persamaan regresi berganda di dapatkan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 21,409 + 0,283X_1 + 0,422X_2$$

Berdasarkan hasil pengelolaan data pada tabel coefficients di ketahui nila:

- Dengan konstanta sebayak 21,409, apabila seluruh variable independen mempunyai nilai 0, maka variabel dependen akan memiliki nilai 21.409.
- Koefisien regresi variabel X1 mempunyai nilai positif ialah 0,283 memperlihatkan bahwasanya variabel X1 terjadi peningkatan, sehingga variabel Y juga akan terjadi peningkatan dan sebaliknya .
- Koefisien regresi varieabel X2 mempunyai nilai positif ialah 0,422 menunjukkan bahwasanya ketika variabel X2 terjadi peningkatan, variabel Y juga cenderung terjadi peningkatan, dan sebaliknya.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.409	5.501		3.892	<.001
	Work Life Balance	.283	.106	.367	2.671	.011
	Lingkungan Kerja	.422	.132	.440	3.198	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Gambar 5. Uji t (Parsial)

Berdasarkan pada hasil pengelolaan data pada tabel di atas di ketahui nila:

- Nilai sig. X1 ialah $0,011 < 0,05$, maupun t-hit. 2,671. Bahwasanya di simpulkan X1, mempunyai pengaruh signifikan atas variabel Y.
- Nilai sig. X2 ialah $0,003 < 0,05$, maupun t-hit. 3,198. Bahwasanya di simpulkan X2 mempunyai pengaruh signifikan atas variabel Y.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.255	2	173.628	23.152	<.001 ^b
	Residual	307.472	41	7.499		
	Total	654.727	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Work Life Balance

Gambar 6. Uji F (Simultan)

Berdasarkan perolehan pengujian F dengan simultan, didapatkan F hit. 23,152 dengan sig. > 0,001. Karena < 0,05, maka ditarik simpulan jika *work-life balance* maupun lingkungan kerja memberikan pengaruhnya secara bersamaan maupun signifikan pada kinerja.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.507	2.738

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Work Life Balance

Gambar 7. Koefisien determinasi

Berdasarkan hasil analisis R^2 0,530, memperlihatkan bahwasanya X1 maupun X2 mampu memberikan penjelasan 53,0% variasi pada variabel Y. Sementara itu, 47,0% sisanya dipengaruhi dari beragam faktor lain di luar model.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 2 Karawang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,671 yang lebih besar dari t-tabel (2,019) serta nilai signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima, yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang mampu mengelola waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan di sekolah dengan kehidupan pribadi akan memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Keseimbangan tersebut membantu guru mengurangi tingkat stres akibat beban administrasi, tuntutan pembelajaran, maupun tanggung jawab keluarga. Kondisi tersebut memungkinkan guru lebih fokus dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, melakukan evaluasi hasil belajar, serta membangun hubungan yang positif dengan peserta didik. Di SMAN 2 Karawang, guru dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan, seperti penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), administrasi pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pelaksanaan kegiatan sekolah. Apabila guru mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka energi, motivasi, dan konsentrasi dalam melaksanakan tugas akan tetap terjaga sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rifa'i, Lestari, dan Wibawa (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

guru SMPN 1 Kersamanah. Temuan ini juga mendukung penelitian Nicyutama dan Yudiaatmaja (2025) yang menyimpulkan bahwa semakin baik *work-life balance* guru ASN, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, *work-life balance* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *t*-hitung sebesar 3,198 yang lebih besar dari *t*-tabel (2,019) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) diterima, yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan fisik meliputi kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, serta ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antar guru, komunikasi dengan kepala sekolah, kerja sama antarrekan kerja, serta suasana kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja guru karena mereka merasa aman, dihargai, dan memperoleh dukungan dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengurangi motivasi, menurunkan konsentrasi, dan menghambat pelaksanaan tugas sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di SMAN 2 Karawang mampu memberikan dorongan positif bagi guru dalam menjalankan proses pembelajaran. Dukungan fasilitas sekolah serta hubungan kerja yang baik menjadi faktor yang membantu guru menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Aprilio dan Daud (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini juga memperkuat penelitian Margalena, Suroso, dan Mulya (2023) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji simultan (uji *F*) menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F*-hitung sebesar 23,152 yang lebih besar dari *F*-tabel (3,23) serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,530 menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 53,0% variasi kinerja guru di SMAN 2 Karawang. Sementara itu, sebesar 47,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, kompetensi guru, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun sistem penghargaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi antara kondisi internal guru dan kondisi lingkungan kerja. Guru yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya serta didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Maharani dan Pasca (2024) yang menyatakan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pihak SMAN 2 Karawang perlu terus meningkatkan program yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja guru sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja guru dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Bahwa variabel *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial pada kinerja guru, nilai t-hit. 2,671 maupun sig. 0,011 < 0,05. Variabel lingkungan kerja juga memberikan pengaruh secara signifikan secara parsial pada kinerja guru, t-hit sebesar 3,198 dan sig. 0,003 < 0,05. Dalam simultan, *work-life balance* maupun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja guru, diperlihatkan dari F-hit. 23,152 maupun sig. 0,001.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilio, D., & Daud, S. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5535–5548. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7595>
- Maharani, V. M. P. L., & Pasca, A. A. (2024). Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(20), 921–930. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14495868>
- Margalena, S., Suroso, & Mulya, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indocitra Widhitama Industries. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 7313–7321. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Mufid, M., Astuti, H., & Rahmah, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>
- Nicyutama, M. D., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru ASN pada SMA Negeri 1 Sukasada. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 930–937.
- Prastiani, N. D., Pitoyo, B. S., Woelandari Pantjolo, D. S., Amanda, O. W., et al. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi. 3(3), 53–67.
- Rifa'i, F. A., Lestari, S. P., & Wibawa, G. R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Survei pada Guru SMPN 1 Kersamanah). *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 1–12. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.81>
- 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>
- Vaizah Tri, N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen. <https://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/1023/>