JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.3, April – Juni 2026 [357-369]
DOI : http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i3.58813

P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 2 Karawang

Dea Luvina Zahra[1], Budi Rismayadi[2], Wike Pertiwi[3*]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
mn22.deazahra@mhs.ubpkarawang.ac.id [1], budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id [2],
wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id [3*]

Manuskrip;
Diterima : 26 Februari 2026 ; Ditinjau: 8 Maret 2026 ; Publish : 13 Mei 2026
Diterbitkan: Mei 2026

***Korespondensi Penulis**

Abstrak

Studi ini mengindikasikan bahwasannya beban kerja serta *work life balance* memengaruhi kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Karawang. Pendekatan kuantitatif verifikatif digunakan dengan melibatkan 48 guru sebagai sampel, yang dipilih melalui teknik random sampling dengan populasi 55 guru. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert serta dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Beban kerja guru di SMA Negeri 2 Karawang tidak hanya sebatas mengajar, terdapat tugas tambahan seperti menjadi wali kelas hingga tugas administratif sekolah yang menyebabkan guru mengalami kelelahan secara fisik dan mental. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan beban kerja berdampak signifikan namun arahnya negatif dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,498 pada kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Karawang. Sementara *work life balance* berpengaruh signifikan dan positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,269. Secara bersamaan, beban kerja dan *work life balance* secara signifikan dinyatakan memengaruhi kepuasan kerja guru SMA Negeri 2 Karawang dengan nilai koefisien determinasi sebesar 65,2%. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru dapat dicapai melalui pengelolaan beban kerja dan *work life balance* secara proporsional. Studi ini dapat menjadi dasar praktis bagi sekolah dalam merumuskan kebijakan terkait ketiga variabel tersebut dan juga menjadi referensi akademik untuk studi lanjutan yang membahas topik serupa.

Kata Kunci: Beban Kerja ; *Work Life Balance* ; Kepuasan Kerja.

Abstract

This study indicates that workload and work-life balance influence job satisfaction among teachers at SMA Negeri 2 Karawang. A verifiable quantitative approach was used, involving 48 teachers as the sample, selected through random sampling from a population of 55 teachers. Data collection was conducted through the distribution of a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. Teachers' workloads at SMA Negeri 2 Karawang extend beyond teaching; additional duties such as serving as homeroom teachers and performing school administrative tasks lead to physical and mental exhaustion among teachers. This is one of the factors causing workload to have a significant but negative impact, with a regression coefficient of -0.498, on teacher job satisfaction at SMA Negeri 2 Karawang. Meanwhile, work life balance has a significant and positive effect, with a regression coefficient of 1.269. Concurrently, both workload and work-life balance were found to significantly influence the job satisfaction of teachers at SMA Negeri 2 Karawang 2, with a coefficient of determination of 65.2%. These findings indicate that increased teacher job satisfaction can be achieved through the proportional management of workload and work life balance. This study

 Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.3, April – Juni 2026 [357-369]
DOI : http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i3.58813
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

can serve as a practical foundation for schools in formulating policies related to these three variables and also as an academic reference for further studies addressing similar topics.

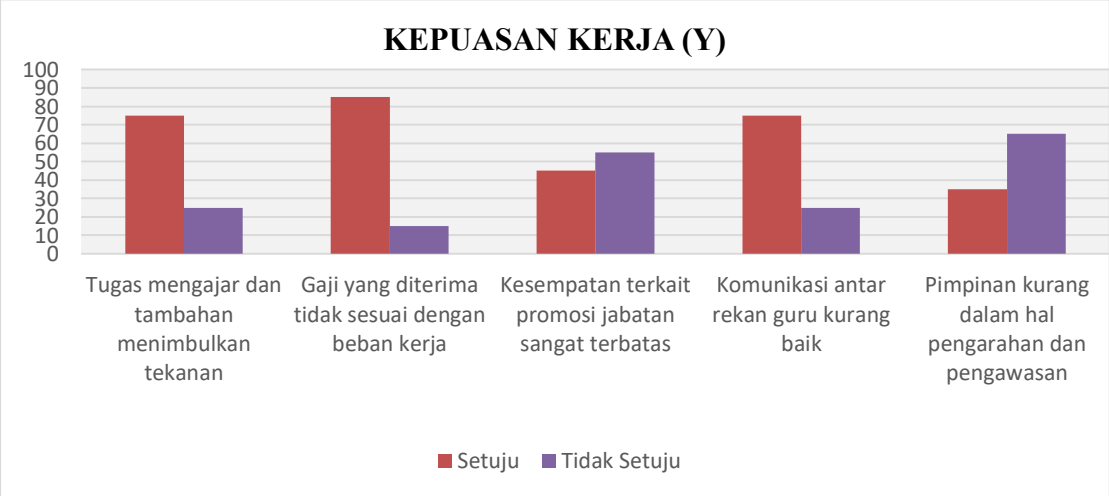
Keywords: *Workload ; Work Life Balance ; Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada lembaga pendidikan, guru menjadi salah satu bagian dari sumber daya manusia yang berperan krusial dalam pelaksanaan pembelajaran serta unsur pendukung pada proses pengelolaan pendidikan secara keseluruhan (Juita *et al*., 2024).

SMA Negeri 2 Karawang merupakan sekolah menengah atas berakreditasi A yang berdiri sejak tahun 1984. Pada tahun ajaran 2025-2026 tercatat jumlah peserta didik mencapai 1.275 yang terbagi menjadi 34 kelas dengan jumlah guru sebanyak 55 tenaga pendidik. Ketimpangan antara jumlah guru dan murid berdampak pada meningkatnya beban kerja para guru SMA Negeri 2 Karawang.

Kepuasan kerja muncul ketika tenaga kerja merasakan reaksi emosional positif terhadap pekerjaannya (Rahmadina & Nur, 2022). Tingginya tingkat kepuasan menunjukan pengelolaan pada lembaga pendidikan yang efektik sehingga menciptakan kesesuaian antara harapan dan imbalan yang diterima. Namun, kondisi dilapangan menunjukan tidak semua guru merasakan kepuasan kerja, bahkan beberapa mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja (Fatah & Ilyas, 2022). Berikut hasil pra penelitian mengenai kepuasan kerja pada guru di SMA Negeri 2 Karawang.



Grafik 1. Hasil Pra Penelitian Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 2 Karawang

Sumber : Hasil Observasi Penelitian (2025)

Berdasarkan hasil pra penelitian terhadap 20 guru SMA Negeri 2 Karawang menunjukan kepuasan kerja yang cukup rendah. 75% guru merasa tertekan akibat tugas mengajar, administrasi dan tugas tambahan.

Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.3, April – Juni 2026 [357-369]
DOI : http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i3.58813
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

Mengenai gaji, 85% setuju bahwa gaji mereka tidak sesuai dengan pekerjaan mereka. 45% guru menilai kesempatan promosi jabatan masih terbatas. Selain itu 75% guru setuju bahwa komunikasi dengan rekan guru kurang terjalin dengan baik dan 35% guru menilai pengawasan pimpinan belum optimal.

Tabel 1. Data Jam Kerja Guru SMA Negeri 2 Karawang

Tanggung Jawab	Jumlah Guru	Minimal Jam Mengajar (Perminggu)	Rata-Rata Jam Kerja (Perminggu)
Mengajar	15	24 Jam	28 Jam
Mengajar dan Tugas Tambahan	40	24 Jam	31 Jam

Sumber : Surat Keputusan Kepala SMA Negeri 2 Karawang (2025)

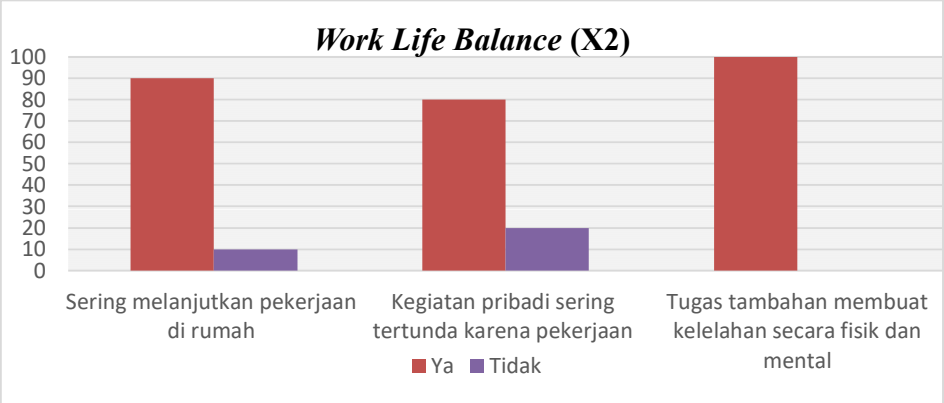
Beban kerja menggambarkan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja (Malasari *et al*., 2024). Berdasarkan Tabel 1, beban kerja guru SMA Negeri 2 Karawang tergolong tinggi. Sebanyak 15 guru memiliki tanggung jawab hanya mengajar memiliki jam kerja rata-rata 28 jam per minggu, sementara terdapat 40 guru lainnya memiliki tangung jawab mengajar dan dan tugas tambahan dengan jumlah jam kerja 31 jam per minggu. Beban kerja guru tidak hanya sebatas mengajar, diluar hal tersebut para guru memiliki tugas tambahan menjadi wali kelas, pembimbing organisasi siswa, pembina ekstrakulikuler, koordinator pengembangan kompetensi, kepala laboratorium, serta pelaksanaan tugas administratif sekolah.

Mengacu pada Pemendikdasmen RI Nomor 11 Tahun 2025 pasal 2 ayat (1) tertulis bahwa beban kerja guru maksimal 37 jam 30 menit perminggu di luar jam istirahat. Namun, hasil observasi menunjukan bahwa terdapat beberapa guru memiliki jam kerja diatas 37 jam dan diantaranya mencapai 41 jam per minggu, hal tersebut melampaui ketentuan Permendikdasmen. Kondisi tersebut menunjukkan beban kerja yang signifikan yang memengaruhi *work life balance* dan kepuasan kerja guru.

Ketika seseorang bekerja lebih sedikit maka memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan personal yang tinggi (Wirawan, 2022). Namun, pada kenyataannya banyak guru yang sulit mengatur waktu sehingga berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja (Amalia, 2025). Beban kerja yang berlebihan menyebabkan tekanan psikologis bagi tenaga kerja (Yugi *et.al*, 2025). Berikut hasil pra penelitian mengenai work life balance pada guru di SMA Negeri 2 Karawang.

Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.3, April – Juni 2026 [357-369]
DOI : http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i3.58813
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935



Grafik 2. Hasil Pra Penelitian *Work Life Balance* Guru SMA Negeri 2 Karawang

Sumber : Hasil Observasi Penelitian (2025)

Hasil pra penelitian pada Grafik 2 menunjukan bahwa tingkat *work life balance* pada guru SMA Negeri 2 Karawang cukup rendah. 90% guru setuju bahwa sering melanjutkan pekerjaan di rumah akibat keterbatasan waktu di sekolah. 80% guru setuju kegiatan pribadi kerap tertunda karena pekerjaan. Selain itu 100% setuju bahwa tugas tambahan menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Secara keseluruhan, kondisi tersebut mencerminkan *work life balance* yang rendah.

Beban kerja yang proposional memberi ruang bagi tenaga kerja untuk meyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, hal tersebut meningkatkan kepuasan kerja (Kurniawan *et al*., 2024). Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Amalia (2025), yang menunjukan bahwa keseimbangan antara beban kerja serta kehidupan pribadi dan pekerjaan berdampak positif terhadap peningkatan kepuasan guru. *Work life balance* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, hasil berbeda didapatkan oleh Hendra & Dwatra (2024) bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa temuan tidak meyakinkan, sehingga memerlukan penelitian lebih lanjut, khususnya di bidang pendidikan.

Berdasarkan penelitian dan permasalahan diatas peneliti mengambil judul "Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 2 Karawang". Penelitian dilakukan guna mengkaji tingkat pengaruh beban kerja (X1) dan *work life balance* (X2) pada kepuasan kerja guru (Y) di SMA Negeri 2 Karawang secara parsial dan simultan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang mencangkup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi (Marnisah,

Copyright © pada Penulis

P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

2020). Pada konteks guru, MSDM berfokus pada pengelolaan dan pengembangan kinerja guru untuk menjamin kualitas serta kesejahteraan guru (Safi'i, 2025). Memastikan guru kompeten, termotivasi, serta dapat mendukung optimalisasi pembelajaran menjadi tujuan utama MSDM lembaga pendidikan (Wijaya *et al*., 2019).

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disintesakan bahwa MSDM merupakan proses sistematis dalam mengelola, mengembangkan, dan mengevaluasi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi berfokus pada pembentukan individu agar mampu bekerja secara efektif dalam tim (Masmarulan, 2023). Menurut (Rosita *et al*., 2024), bidang studi yang dikenal sebagai perilaku organisasi mempelajari interaksi dan reaksi individu, kelompok, dan struktur organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Menurut (Hamsah *et al*., 2020), perilaku organisasi berfokus pada pemahaman, perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian perilaku di linkungan kerja.

Berdasarkan berbagai pandangan yang telah diuraikan diatas maka disimpulkan perilaku organisasi merupakan bidang yang mempelajari interaksi, reaksi, serta cara mengelola perilaku individu dan kelompok dalam organisasi untuk mencapai kerja tim yang lebih efektif.

Beban Kerja

Beban kerja mengambarkan tingkatan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi dimana tinggi rendahnya dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja serta ketersediaan sumber daya pendukung (Alaina & Fadli, 2024). (Mahawati *et al*., 2021) menyatakan bahwasannya beban kerja menuntut kemampuan fisik serta mental seseorang. Selanjutnya (Wahyu & Sally, 2022) menjelaskan bahwa Beban kerja ialah akumulasi tugas yang wajib diselesaikan dalam batas waktu tertentu berdasarkan peran yang diberikan organisasi.

Dari beragam pendapat di atas, beban kerja dapat dipahami sebagai tuntutan perkerjaan yang mesti terselesaikan dalam periode tertentu yang dipengaruhi oleh kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Kondisi kerja, penggunaan waktu, dan tujuan yang ingin dicapai merupakan tiga indikator beban kerja menurut Koesomovidjojo dalam (Yanti *et al*., 2023).

Work Life Balance

Menurut (Destry & Ramdhani, 2021), *work life balance* merupakan kondisi ketika tenaga kerja dapat menjalankan peran, tuntutan pekerjaan, serta kehidupan pribadi secara selaras untuk meminimalkan konflik. Tenaga kerja perlu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai dua hal yang

 Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.3, April – Juni 2026 [357-369]
DOI : http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i3.58813
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

sama penting agar keduanya dapat dijalankan dengan seimbang (Tumbelaka *et al*., 2021). Menekankan pada kepuasan individu merupakan tujuan utama *work life balance* (Saputra, 2025).

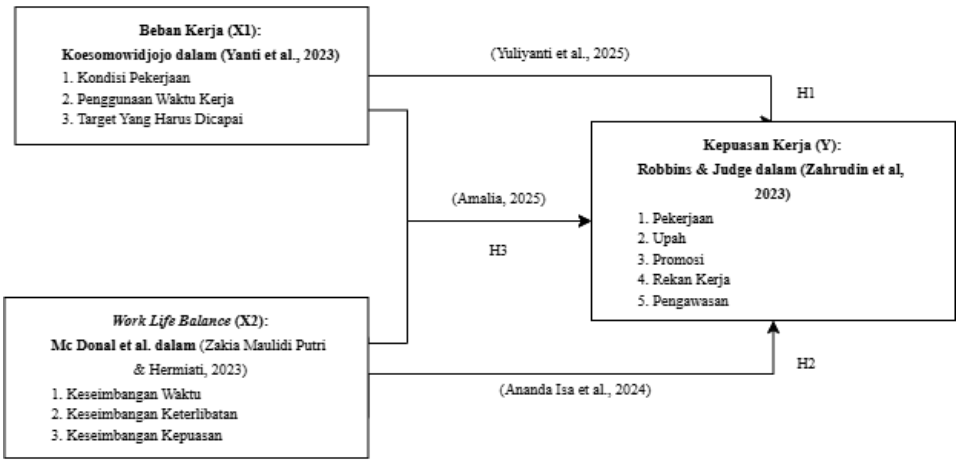
Melalui berbagai pandangan di atas, *work life balance* dipahami sebagai kondisi antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang harus memiliki tingkatan keseimbnagan yang sama agar dapat menciptakan keharmonisan dan kepuasan. Seseorang yang dapat menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bisa mencapai *work life balance*. Dengan demikian, kedua bidang tersebut sama pentingnya untuk mencapai harmoni dan kepuasan. Keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan merupakan tiga indikator *work life balance* menurut pandangan Mc Donald *et al*. dalam (Zakiah Maulidi Putri & Hermiati, 2023)

Kepuasan Kerja

Menurut (Augustine & Sunaryo, 2022), kepuasan kerja ialah reaksi Mental Karyawan pada Pekerjaan Mereka Karyawan mungkin tidak hanya puas dengan pekerjaan mereka, tetapi juga puas dengan kebutuhan dasar mereka dan nilai-nilai yang mereka terima (Safrizal, 2023). Tenaga kerja yang puas akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan ketidakpuasan menimbulkan sikap negatif (Ali, 2024).

Dari berbagai pendapat diatas, dapat disintesakan bahwa kepuasan kerja ialah respon emosional pekerja yang terbentuk dari nilai pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan yang tercermin melalui sikap pada pekerjaan. Pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, rekan kerja, serta pengawasan merupakan indikator kepuasan kerja menurut pendapat Robbins & Judge dalam (Zahrudin *et al*.,2023).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir
Sumber : Hasil Olahan Penelitian (2025)

 Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.3, April – Juni 2026 [357-369]
DOI : http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i3.58813
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

Hipotesis

Menurut (Yam & Taufik, 2021) hipotesis ialah asumsi sementara yang perlu dikonfirmasi dalam penelitian. Berikut adalah hipotesis utama penelitian ini:

1. H1: Beban kerja (X1) diduga mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara signifikan dan positif.
2. H2: *Work life balance* (X2) diduga mempengaruhi kepuasan kerja (Y) secara signifikan dan positif.
3. H3: Kepuasan kerja (Y) diduga dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja (X1) dan *work life balance* (X2) secara bersamaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif verifikatif untuk menguji pengaruh beban kerja serta *work life balance* pada kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Karawang. Populasi penelitian berjumlah 55 guru dengan 48 guru sebagai sampel yang didapat melalui teknik slovin dengan margin kesalahan 5%. Pengambilam sampel dijalankan dengan teknik simple random sampling dimana seluruh guru mempunyai peluang yang sama guna menjadi partisipan (Sugiyono, 2023). Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala likert untuk mengetahui pengalaman responden yang akan menghasilkan data primer dan didukung data sekunder berupa dokumen dari pihak sekolah berupa data jumlah guru, tugas tambahan, dan surat keputusan kepala SMA Negeri 2 Karawang.

Alat analisis data yang digunakan yaitu SPSS versi 26 yang diawali dengan uji instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dilakukan guna menguji hipotesis yang telah ditentukan (Hermaliana *et al*., 2025). Analisis diawali dengan uji asusmi klasik berupa uji normalitas, multikolkolinearitas, serta heteroskedastisitas. Tahapan selanjutnya analisis linear berganda melalui uji t, uji F, serta uji determinasi untuk mengetahui pengaruh setiap variabel secara parsial, simultan, dan besar kontribusi variabel beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Karawang.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Dalam studi ini karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan bebrapa aspek yaitu jenis kelamin, usia, status sosial, tingkat pendidikan, dan pendapatan. Tujuan pengelompokan untuk memberikan pemahaman umum tentang karakteristik responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Pria	20	41,7%
	b. Wanita	28	58,3%

Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.3, April – Juni 2026 [357-369]
DOI : http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i3.58813
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

	Total	**48**	**100%**
2	Usia		
	a. 20 s/d 30 Tahun	8	16,7 %
	b. 31 s/d 40 Tahun	22	45,8 %
	c. 41 s/d 50 Tahun	14	29,2 %
	d. 51 s/d 60 Tahun	4	8,3%
	Total	**48**	**100%**
3	Status		
	a. Menikah	42	87,5%
	b. Belum Menikah	6	12,5%
	Total	**48**	**100%**
4	Tingkat Pendidikan		
	D3	2	5,7%
	S1	42	87,5%
	S2	4	8,3%
	S3	0	5,7%
	Total	**48**	**100%**
5	Pendapatan		
	< Rp 3.000.000	30	18,8%
	Rp 3.000.000 s/d Rp 6.000.000	9	62,5%
	> 6.000.000	9	18,8%
	Total	**48**	**100%**

Sumber : Data Primer yang Diolah Oleh Peneliti, 2025

Melalui Tabel 2 didapati bahwa guru di SMA Negeri 2 Karawang didominasi oleh wanita sebanyak 58,3%, selain itu 45,8% guru berada pada usia produktif dengan rentang usia 31 – 40 tahun dengan 87,5% sudah menikah. Manyoritas guru berpendidikan S1 dengan 62,5% berpendapatan Rp. 3.000.000,00 s/d Rp 6.000.000,00.

Uji validitas bertujuan memastikan setiap pernyataan dapat mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai pearson corelation tiap pernyataan. Pernyataan dinyatakan valid jika nilai r lebih dari nilai r pada tabel, yakni 0.284.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel

Beban Kerja (X1)				***Work Life Balance* (X2)**				**Kepuasan Kerja (Y)**			
No.	r Hitung	r Tabel 5%	Ket	No.	r Hitung	r Tabel 5%	Ket	No.	r Hitung	r Tabel 5%	Ket
X1.1	0.750		Valid	X2.1	0.294		Valid	Y.1	0.638		Valid
X1.2	0.569		Valid	X2.2	0.778		Valid	Y.2	0.729		Valid
X1.3	0.542		Valid	X2.3	0.719		Valid	Y.3	0.778		Valid
X1.4	0.722	0.284	Valid	X2.4	0.508	0.284	Valid	Y.4	0.474	0.284	Valid
X1.5	0.683		Valid	X2.5	0.300		Valid	Y.5	0.634		Valid
X1.6	0.559		Valid	X2.6	0.741		Valid	Y.6	0.695		Valid
X1.7	0.500		Valid	X2.7	0.361		Valid	Y.7	0.285		Valid

Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.3, April – Juni 2026 [357-369]
DOI : http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i3.58813
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

X1.8	0.508	Valid	X2.8	0.321	Valid	Y.8	0.502	Valid
X1.9	0.658	Valid	X2.9	0.791	Valid	Y.9	0.300	Valid
X1.10	0.539	Valid	X2.10	0.515	Valid	Y.10	0.472	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 3, seluruh pernyataan ketiga variabel dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai alat penelitian dengan hasil seluruh nilai r hitung > r tabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Alpha Cronbach's Value	Critical R	Ket
1	Workload (X1)	0.807	0.60	Reliabel
2	*Work Life Balance* (X2)	0.756		Reliabel
3	Job Satisfaction (Y)	0.762		Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4 koefisien alpha Cronbach untuk variabel beban kerja, *work life balance*, kepuasan kerja > 0,60 maka semua variabel pada penelitian ini dianggap reliabel.

Uji pada normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 5 menunjukan bahwa pada resudual tidak terstandarisasi sebab signifikansi absolut (uji dua arah) sebesar 0,200> 0,05. Analisis regresi linier berganda dapat dilakukan sebab data penelitian terdistribusi normal

Tabel 5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters[ab]	Mean	0
	Std. Deviation	3,23071615
Most Extreme Differences	Absolute	0,084
	Positive	0,084
	Negative	-0,069
Test Statistic		0,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200[cd]

Sumber: Hasil Olahan Data menggunakan SPSS Versi 26 (2025)

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,014	4,410		2,271	,028		
	Beban Kerja	-,498	,188	-,411	-2,644	,011	,320	3,121
	Work Life Balance	1,269	,177	1,112	7,157	,000	,320	3,121

Sumber: Hasil Olahan Data menggunakan SPSS Versi 26 (2025)

Hasil tolerance dan VIF pada Tabel 6 menunjukkan tidak ada gejala multikolinearitas pada penelitian ini, hal tersebut disebabkan jumlah tolerance 0,320> 0,10 dan VIF 3,121 < 10.

Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.3, April – Juni 2026 [357-369]
DOI : http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i3.58813
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

Tabel 7 . Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,042	2,598		3,481	,001
	Beban Kerja	-,179	,092	-,442	-1,961	,056
	Work Life Balance	,016	,105	,034	,150	,881

Sumber: Hasil Olahan Data menggunakan SPSS Versi 26 (2025)

Tabel 7 menunjukan hasil dari uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, nilai koefisien beban kerja signifikan dengan nilai 0,056> 0,05 dan koefisien *work life balance* sebesar 0,881> 0,05. Kedua variabel tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas, maka sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 8 memperlihatkan hasil uji regresi linier berganda yang mengindikasikan bahwasannya beban kerja dan *work life balance* berpengarug pada kepuasan kerja. Variabel beban kerja mempunyai nilai koefisien regresi yakni -0,498 dengan tingkat signifikansi 0,011 yang mengindikasikan adanya pengaruh negatif namun signifikan, sehingga setiap peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja. Sementara, *work life balance* menunjukan koefisien regresi yakni 1,269 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang menandakan pengaruh positif dan signifikanterhadap kepuasan kerja. Nilai konstanta 10,014 mengambarkan tingkat kepuasan kerja ketika kedua variabel independen ada pada kondisi konstan.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,014	4,410		2,271	,028
	Beban Kerja	-,498	,188	-,411	-2,644	,011
	Work Life Balance	1,269	,177	1,112	7,157	,000

Sumber: Hasil Olahan Data menggunakan SPSS Versi 26 (2025)

Tabel di atas menunjukan hasil uji t dengan persamaan regresi Y=10,014−0,498X1+1,269X2 dengan nilai t tabel 2,011. Beban kerja memiliki nilai t hitung 2,644> 2,011 serta nilai signifikan 0,11 < 0,05. Sedangkan variabel *work life balance* mempunyai nilai t hitung 7,157 > 2,011 serta nilai signifikan. 0,000 < 0,05. maka dari itu kedua variabel berpengaruh sehingga H1 dan H2 dapat diterima.

Tabel 9. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918,915	2	459,458	42,147	,000[b]
	Residual	490,564	45	10,901		
	Total	1409,479	47			

Sumber: Hasil Olahan Data menggunakan SPSS Versi 26 (2025)

Hasil uji F dalam Tabel 9 menunjukan bahwa nilai F hitung > F tabel yakni 42,147 > 3,20 dengan nilai

Copyright © pada Penulis

JURNAL EKONOMI EFEKTIF
Vol.8, No.3, April – Juni 2026 [357-369]
DOI : http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v8i3.58813
P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut H3 diterima sebab beban kerja dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan.

Tabel 10. Uji Determinasi (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Erorr of The Estimate
1	,807[a]	0,652	0,636	3,30173

Sumber: Hasil Olahan Data menggunakan SPSS Versi 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 10 kedua variabel independen (X) menunjukan hubungan yang kuat dengan variabel (Y), hal tersebut di lihat dari nilai R squared pada penelitian ini sebesar 0,652. Hal ini menunjukan bahwa 65,2% kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Karawang ditentukan oleh beban kerja serta keseimbangan kehidupan kerja. Sementara 34.2% dikarenakan faktor lain yang tidak terkait pada studi ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukan beban kerja terbukti signifikan pada kepuasan kerja dengan arah hubungan negatif. Nilai koefisien regresi yakni -0.498 menunjukan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan menurunkan tingkat kepuasan kerja yakni 0.498. Hasil pengujian menunjukan nilai t hitung > t tabel (-2.644> 2.014) dengan nilai signifikansi kurang dari seharusnya (0.11<0.05). Pada akhirnya H1 diterima meski pengaruhnya tidak searahkarena negatif

Pengaruh *Work Life Balance* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Work life balance terbukti dapat memengaruhi kepuasan kerja secara positif serta signifikan dengan koefisien regresi yakni 1.269. Nilai t hitung > t tabael (7.157>2.014) dengan nilai signifikansi 0.000<0.05, maka H2 diterima.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji F mengindikasikan nilai F hitung > F tabel (42.147 > 3.20) dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Dengan demikian H3 diterima dengan 65,2% kepuasan kerja dipengaruhi beban kerja dan *work life balance* secara simultan, 34,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel alternatif yang tidak ada pada studi ini.

SIMPULAN

Beban kerja terbukti berpengaruh secara signifikan namun arahnya negatif terhadap kepuasan kerja guru. Beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja karena menyebabkan kelelahan secara fisik serta mental, meningkatkan tekanan, dan mengurangi waktu pribadi para guru SMA Negeri 2 Karawang. *Work life balance* terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Karawang. *Work life balance* yang baik meningkatkan kepuasan kerja sebab mampu meminimalkan konflik peran dan memberikan ruang bagi pemenuhan kebutuhan pribadi sehingga para guru dapat bekerja secara lebih optimal.

Secara simultan beban kerja dan *work life balance* terbukti memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan dan memberikan kontribusi yang cukup kuat pada guru di SMA Negeri 2 Karawang. Hal

Copyright © pada Penulis

P-ISSN: 2622-8882
E-ISSN: 2622-9935

tersebut menunjukan pentingnya pengelolaan yang seimbang antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat implikasi teoretis dan praktis pada penelitian ini. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh beban kerja dan work life balance baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja. Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan perlu mengelola beban kerja guru secara lebih proporsional untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja guna meningkatkan kepuasan kerja guru khususnya ditingkat menengah atas. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menganalisis variabel lain seperti lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruhnya pada kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Alaina, S., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Beban Kerja Karyawan Pada CV. Petroasia Jaya Utama. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, *3*(2), 124–130. https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1821
2. Ali, S. N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (H. Adamson (ed.); 1st ed.). Anak Hebat Indonesia.
3. Amalia, S. N. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SDIT Al-'Arabi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *3(3)*(3), 199–210.
4. Anggi Firmanjaya Saputra, E. M. (2025). *Work Life Balance Di dunia kerja* (1st ed.). PACE (Partnership for Action on Community Education).
5. Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, Y. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Geschichte in Gesprächen*, *2*(1), 147–156. https://doi.org/10.7767/boehlau.9783205123941.907
6. Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, *20*(1), 98–106.
7. Fatah, F., & Ilyas, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Smk Negeri 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, *2*(3), 63–75. https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.215
8. Hamsah, A. I., Hakim, L., & Razak, R. (2020). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Kajian Ilmiah Mahasiswa …*, *1*, 286–298.
9. Juita , Azwardi , & Amra . (2024). Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, *5*(3), 3068–3077. https://doi.org/https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1243
10. Peraturan Menteri Pendidikan Dasar Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2025, Kemdikdasmen 1 (2025). jdih.kemendikdasmen.go.id
11. Kurniawan, Muhammad Kurniawan, & Try Wulandari. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(2), 1241–1251. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2308
12. Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas (R. Watrianthos (ed.); 1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
13. Malasari, Rismayadi Budi, Wike Pertiwi. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *4*(4), 7338–7348.
14. Marnisah, L. (2020). *Manajemen SDM ; Berbasis Revolusi Industri 4.0* (1st ed.). Deepublish

 Copyright © pada Penulis

Publisher.
15. Masmarulan, M. (2023). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Niagatama Intimulia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, *8*(2), 249–254.
16. Rahmadina, F., & Nur, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja , dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, *18*, 10–22. https://doi.org/https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707
17. Primacipta Yugi, Wike Pertiwi,Karnama Maman, M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Fiber Plant Di PT. Asia Pacific Fibers Tbk. Karawang. *MSEJ (Management Studies and Entrepreneurship Journa)*, *6*(3), 1564–1578.
18. Puput Hermaliana, Rismayadi Budi, Wike Pertiwi. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Karawang Puput. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *6*(3), 3465–3476.
19. Safi'i, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan* (Mualimin (ed.); 1st ed.). DIVA Press.
20. Safrizal, H. B. A. (2023). Buku Referensi Kepuasan Kerja. In M. S. Dr. Hindah Mustika, S.M. (Ed.), *Eureka Media Aksara* (1st ed., Vol. 1, Issue 1). Eureka Media Aksara.
21. Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In Sutopo (Ed.), *ALFABEDA, cv* (2nd ed.). ALFABETA, CV.
22. Syarvina Wahyu, & Nabila Vania Sally. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, *6*(2), 2788–2797.
23. Tumbelaka, D. O., Taroreh, R. N., & SUmarauw, J. S. B. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi pada Guru SMA Negeri 1 Halmahera Selatan. *Emba*, *9*(2), 189–200.
24. Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan. In M. P. Dr. Abdillah, S.Ag (Ed.), *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan* (1st ed., Issue Agustus). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
25. Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja melalui Work-Life Balance (Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *1*(10), 2169–2180.
26. Yanti, R., Roswaty, R., & Emilda, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *14*(1), 52. https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.333
27. Yuda Septiadi Hendra, F. D. D. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Ombilin Di Sawahlunto. *Arzusin Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Dasar*, *4*, 1196–1209. https://doi.org/https://doi.org/10.58578/arzusin.v4i6.4252
28. Zahrudin, Auliyah, N., Sutrisno, W., & Utami, A. A. (2023). Determinan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Riscon Victory. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, *10*(2), 145. https://doi.org/10.30998/jabe.v10i2.22083
29. Zakiah Maulidi Putri, & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(3), 602–610. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1095

 Copyright © pada Penulis