
Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Karawang Timur

Shofi Ainun Nisa¹, Dedi Mulyadi², Santi Pertiwi Hari Sandi^{3*}

Program Studi Manajemen, fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan.^{1,2,3}

mn22.shofinisa@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id²,

santi.pertiwi@ubpkarawang.ac.id^{3*}

Manuskrip;

Diterima : 16 Juli 2026 ; Ditinjau: 17 Juli 2026 ; Publish : 30 Juli 2026

Diterbitkan: Juli 2026

***Korespondensi Penulis**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Karawang Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode verifikatif terhadap 74 guru honorer yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji korelasi Pearson, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Work-Life Balance berada pada kategori cukup baik, sedangkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru berada pada kategori baik. Hasil korelasi menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja. Secara parsial, Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Honorer, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Honorer. Secara simultan, Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Karawang Timur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja guru honorer, sementara kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap pembentukan kinerja guru honorer.

Kata kunci: Work-Life Balance ; Kepuasan Kerja ; Kinerja Guru ; Guru Honorer.

Abstract

This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on the Performance of Honorary Elementary School Teachers in East Karawang District. The study employed a quantitative approach with a verification method involving 74 honorary teachers selected using the Slovin formula. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS software. The descriptive analysis results indicate that Work-Life Balance is categorized as fairly good, while Job Satisfaction and Teacher Performance are categorized as good. The correlation analysis reveals a positive and strong relationship between Work-Life Balance and Job Satisfaction. Partially, Work-Life Balance does not have a significant effect on the Performance of Honorary Teachers, whereas Job Satisfaction has a significant effect on Teacher Performance. Simultaneously, Work-Life Balance and Job Satisfaction have a significant effect on the Performance of Honorary Elementary School Teachers in East Karawang District. The findings indicate that Job Satisfaction plays a more dominant role in improving the performance of honorary teachers, while both variables jointly contribute to the development of teacher performance.

Keywords: Work-Life Balance ; Job Satisfaction ; Teacher Performance ; Honorary Teachers.

PENDAHULUAN

Peran guru dalam dunia Pendidikan tidak hanya sekedar mengajar tetapi juga membentuk karakter, pemikiran, dan menjadi pilar peradaban. Guru diibaratkan sebagai seorang nahkoda yang memimpin, membimbing, serta memberi arahan agar tujuan pembelajaran tercapai dengan baik (Disdik Riau, 2018). Di tengah teknologi yang semakin pesat, guru dituntut mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kondisi siswa saat ini. Oleh karena itu, guru yang berkualitas sangat dibutuhkan agar Pendidikan berjalan dengan baik dan mutu Pendidikan meningkat (Fadillah Ahmad Rifa'i et al., 2023). Untuk menjadi guru yang berkualitas, terdapat tiga kompetensi utama yang harus dimiliki, yaitu kompetensi personal, sosial, dan profesional. Kompetensi personal berkaitan dengan kedewasaan diri, kestabilan mental, dan emosional. Dalam peringatan HUT RI ke-78, Presiden Joko Widodo menyampaikan bahwa tingkat stres di kalangan guru cukup tinggi dan berkaitan dengan kondisi mental guru (Guru Inovatif, 2023). Kesehatan mental guru dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, ambisi karir, tuntutan wali murid, serta kewajiban lainnya yang kompleks sehingga dapat menimbulkan stres. Oleh karena itu, guru perlu menerapkan mindset Work-Life Balance agar kehidupan pribadi dan pekerjaan tetap selaras.

Peran dan tanggung jawab guru telah diatur dalam berbagai regulasi dalam Undang-Undang (UU) No. 14 Tahun 2005 Guru Dan Dosen, 2005 Tentang Guru dan Dosen, yang didalamnya menjelaskan bahwa guru diwajibkan memiliki empat kompetensi, yaitu pedagogic, professional, sosial, dan kepribadian untuk menjalankan fungsi mendidik, membimbing dan mengevaluasi peserta didik. Selain itu, kesejahteraan dan pengaturan kerja guru, termasuk guru honorer, juga diperjelas dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2017, 2008 Tentang Guru, yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung kualitas kinerja. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2017 Penamaan Program Studi Pada Perguruan Tinggi, 2017 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, yang mengatur proposi beban kerja agar guru dapat menjalankan tugasnya secara seimbangan, termasuk menjaga Work-Life Balance. Dengan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, dapat meminimalkan stress, terjaganya Kesehatan mental dan meningkatkan kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugasnya (Syukur, 2025). Berdasarkan data Statistik Sektorial Kabupaten Karawang tahun 2023, terdapat 466 guru SD yang terdiri dari 190 guru ASN dan 276 guru honorer (Badan Pusat Statistik, 2023). Penelitian ini menggunakan sampel guru honorer karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan guru ASN. Hasil pra-kuesioner terhadap 20 guru honorer SD di Kecamatan Karawang Timur menunjukkan bahwa tingkat Work-Life Balance berada pada kategori cukup (55,6%), kepuasan kerja berada pada kategori rendah (58,7%), sementara kinerja guru tergolong baik (69,3%). Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kesejahteraan pribadi dan profesional.

Pada penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara Work-Life Balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Firdaus, 2022), Menurut penelitian Pengaruh Kepuasan kerja dan loyalitas terhadap Kinerja guru oleh Fitriyanti Widayati dkk, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru juga memiliki pengaruh yang positif (Widayati et al., 2020). Penelitian oleh Ratu Sartika dan Ahmad Mukhlis dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Cilegon (Ratu Sartika, Ahmad Mukhlis, 2025) menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai honorer di sektor pendidikan. Sedangkan pada penelitian yang berjudul Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening oleh Muttaqin Nawatsaqfie, Amelia dan Ikbil Ramzani menunjukan bahwa Work-Life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Muttaqin Nawatsaqfie Ma'arif, 2024). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh

Work-Life Balance terhadap kinerja masih menghasilkan temuan yang berbeda. Firdaus (2022) serta Ratu Sartika, Ahmad Mukhlis (2025) menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan Muttaqin Nawatsaqfie Ma'arif (2024) menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada guru honorer sekolah dasar. Kebaruan pada penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh Work-Life Balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Karawang Timur. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan Work-Life Balance.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai alasan guru honorer dengan kompensasi yang relatif kecil masih mampu mempertahankan Work-Life Balance, kepuasan kerja, serta kinerja yang baik. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi sekolah maupun pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan terkait peningkatan kesejahteraan dan kualitas kerja guru honorer di wilayah Karawang Timur. **Tujuan Penelitian** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan mengenai (1) bagaimana Work-Life Balance, kepuasan kerja dan Kinerja Guru (2) bagaimana korelasi antara Work-Life Balance dan kepuasan kerja (3) bagaimana pengaruh parsial Work-Life Balance terhadap kinerja (4) bagaimana pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja (5) bagaimana pengaruh simultan Work-Life Balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer sekolah dasar di Kecamatan Karawang Timur. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk melakukan perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, serta pengembangan organisasi dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Raymond., 2023). Menurut Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, maupun masyarakat (Purwanto et al., 2024).

Marwansyah juga berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia melalui fungsi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, serta keselamatan dan kesehatan kerja (Novianti et al., 2025). Berdasarkan teori tersebut, dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola tenaga kerja melalui fungsi perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif serta meningkatkan kinerja organisasi. **Work-Life Balance**, Teori Work-Life Balance merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara teoritis, keseimbangan ini mengacu pada kondisi seseorang yang mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara selaras tanpa menimbulkan konflik (Arfandi & Kasran, 2023). Menurut Greenhaus dan Allen, didefinisikan sebagai kemampuan individu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara setara dan memuaskan, sehingga tercipta harmoni, kepuasan, dan kesejahteraan psikologis (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Dalam conservation of resource theory, Hobfoll menjelaskan bahwa keseimbangan ini bergantung pada kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi, dan emosi, serta dukungan organisasi dalam membantu pekerja menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Mujahidin et al., 2023). Clark juga mendefinisikan Work-Life Balance sebagai integrasi dan pemisahan yang efektif antara kehidupan pribadi dan profesional untuk menciptakan harmoni individu. Clark mengidentifikasi tiga indikator utama Work-Life Balance, yaitu: (1) time balance, yaitu alokasi waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, (2) involvement balance, yaitu keterlibatan emosional yang seimbang, dan (3) satisfaction balance, yaitu kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Masdupi, 2025). Berdasarkan teori-teori tersebut dapat disintesis bahwa Work-Life Balance

merupakan kondisi ketika individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara selaras tanpa menimbulkan konflik. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga harmoni, kepuasan, dan kesejahteraan psikologis yang didukung oleh kemampuan individu serta dukungan organisasi.

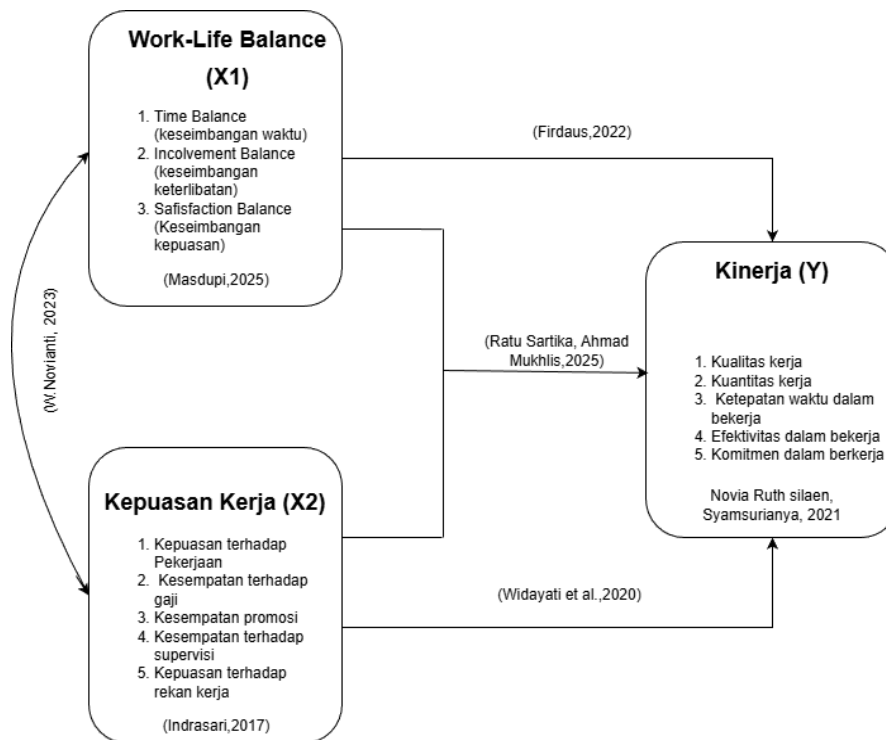
Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, baik dari dalam diri maupun lingkungan kerja (Muliawati, 2020). Widyantoro berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak hanya menggambarkan perasaan positif terhadap pekerjaan, tetapi juga melibatkan penilaian terhadap lingkungan kerja, interaksi antarpegawai, serta kebijakan organisasi. Kepuasan kerja tercipta ketika terdapat keharmonisan antara harapan pribadi dan realita yang ada (Ratu Sartika, Ahmad Mukhlis, 2025). Dinda juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara kondisi pekerjaan dan kebutuhan pribadi, dimana lingkungan kerja yang nyaman, dukungan sosial, kompensasi yang memadai, serta pengembangan karier menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja (Nicyutama & Yudiaatmaja, 2025).

Selain itu, Robbins dan Judge berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Dalam buku tersebut terdapat lima indikator utama kepuasan kerja, yaitu: (1) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) supervisi, dan (5) rekan kerja (Indrasari, 2017). Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul ketika harapan individu selaras dengan kondisi pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan sosial, kompensasi, dan peluang pengembangan karier yang diterima.

Kinerja Guru, Kinerja pegawai dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa efektif, efisien, dan berkualitas seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Arfandi & Kasran, 2023). Menurut Tirtayasa, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu mampu mengoptimalkan potensi diri dalam bekerja yang terlihat dari kontribusinya terhadap organisasi, seperti perilaku kooperatif, jumlah hasil kerja, mutu pekerjaan, ketepatan waktu, dan tingkat kehadiran (Mujahidin et al., 2023).

Menurut Robbins dalam buku *Kinerja Karyawan* berpendapat bahwa kinerja merupakan gambaran keberhasilan seseorang atau unit kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta tingkat efisiensi antara output dan sumber daya yang digunakan. Robbins juga menyebutkan lima indikator kinerja, yaitu: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) komitmen dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab pekerjaan (Novia Ruth Silaen, Syamsuriansya, 2021)

Kerangka Pemikiran, Menurut Sugiyono, kerangka pemikiran merupakan susunan konsep yang menggambarkan keterkaitan antar variabel berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Dalam Penelitian ini, terdapat dua variabel bebas, yaitu work life balance dan kepuasan kerja, serta satu variabel terikat, yaitu tingkat kinerja guru (Sugiyono, 2019).



Gambar 1 Paradigma Penelitian
 Sumber: diolah penulis, 2025

Penelitian ini mengajukan beberapa hipotesis utama. Pertama, terdapat korelasi antara work-life balance dengan kepuasan kerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Karawang Timur. Selanjutnya, terdapat pengaruh parsial work-life balance (X1) terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Karawang Timur, serta terdapat pula pengaruh parsial kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar di wilayah tersebut. Terakhir, secara bersama-sama, terdapat pengaruh simultan work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Karawang Timur.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian serta analisis data kuantitatif atau statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Karawang Timur sebanyak 276 guru berdasarkan data Statistik Sektorl Kabupaten Karawang Tahun 2023. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sebanyak 74 responden.

Teknik sampling yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling sehingga setiap guru honorer memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berskala Likert yang disebarakan langsung kepada guru honorer untuk memperoleh data mengenai Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru. Sumber data primer diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari Website Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga serta Buku Statistik Sektorl Kabupaten Karawang. Penyebaran kuesioner dilaksanaka pada bulan November 2026 secara langsung kepada guru honorer Sekolah Dasar Di Kecamatan Karawang Timur. Kuesioner dibagiakan dalam bentuk digital menggunakan Google Form melalui koordinasi kepada pihak sekolah. Setiap indicator variabel diukur

menggunakan skala likert lima point, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju) dan skor 5 (Sangat Setuju), menggunakan skala likert ini bertujuan memperoleh persepsi responden secara lebih terukur terhadap setiap indikator penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Sebelum analisis dilakukan, data terlebih dahulu diuji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik berupa normalitas dan linearitas menggunakan software SPSS guna memastikan model memenuhi syarat analisis.

Operasional Variabel

Untuk mempermudah proses pengukuran variabel dalam penelitian ini, maka disusun tabel operasional variabel sebagai berikut.

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala	No pertanyaan Kuesioner
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	Time Balance (Keseimbangan waktu)	Likert	1,2,3,4,5
	Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)	Likert	6,7,8,9,10
	Satisfaction Balance (Keseimbangan kepuasan)	Likert	11,12,13,14,15
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan terhadap pekerjaan	Likert	16,17,18
	Kepuasan terhadap gaji	Likert	19,20,21
	Kesempatan promosi	Likert	23,24
	Kepuasan terhadap supervise	Likert	25,26,27
	Kepuasan terhadap rekan kerja	Likert	28,29,30
Kinerja Guru (Y)	Kualitas kerja	Likert	31,32,33
	Kuantitas kerja	Likert	34,35
	Ketepatan waktu	Likert	36,37,38
	Efektivitas kerja	Likert	39,40,41
	Komitmen dalam bekerja	Likert	42,43,44,45

Sumber: (Masupi, 2025; Indrasari, 2017; Novia Ruth Sialen, Syamsuriyan, 2021)

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskripsi

Karakteristik Responden, Penelitian ini melibatkan 74 responden dengan berbagai karakteristik. Mayoritas responden adalah perempuan (77,03%) dengan rentang usia 20–25 tahun (54,05%). Dari sisi pendidikan, sebagian besar memiliki latar belakang Sarjana (S1) sebesar 63,51%, sedangkan sisanya lulusan SMA dan D3. Ditinjau dari pendapatan, hampir separuh responden (47,42%) memiliki pendapatan Rp500.000–Rp750.000 per bulan. Secara keseluruhan, sampel penelitian didominasi oleh guru honorer perempuan usia produktif dengan tingkat pendidikan yang tinggi serta pendapatan yang masih tergolong menengah ke bawah, sehingga dapat memberikan gambaran yang representatif dalam menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Karawang Timur.

Uji Validitas, Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Work-Life Balance (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,228, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas, Uji Reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan kriteria $\alpha > 0,70$. Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel Work-Life Balance (X1) sebesar 0,912, Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,946, dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,969, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas, Pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan kriteria Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,691, sehingga data penelitian berdistribusi normal.

Analisis Deskriptif, analisis statistik deskriptif pada 74 guru honorer di Kecamatan Karawang Timur menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance (X1) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,70 dan berada pada kategori cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden telah memiliki kemampuan yang cukup baik dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,84 dan termasuk kategori baik, yang mengindikasikan bahwa secara umum guru honorer merasa puas terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, hubungan profesional, serta profesi sebagai pendidik. Sementara itu, variabel Kinerja Guru Honorer (Y) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,88 dan berada pada kategori baik, yang mencerminkan bahwa sebagian besar responden menilai kinerja mereka sudah cukup optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja guru honorer berada pada kategori baik dengan tingkat kepuasan kerja dan Work-Life Balance yang relatif memadai. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja guru honorer.

Analisis Verifikatif

Hasil Uji Korelasi, Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel Work-Life Balance (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Berdasarkan hasil analisis korelasi, diperoleh nilai Pearson Correlation sebesar 0,743. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang positif dan berada pada rentang koefisien 0,600–0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel tergolong kuat.

Analisis Parsial (Uji t), Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent, yaitu Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Guru.

Tabel 2 Tabel Uji t

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	11.175	6.059		1.844	.069			
	X1	.204	.164	.151	1.249	.216	.605	.147	.101
	X2	.642	.127	.611	5.045	.000	.723	.514	.409

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2026

a. Variabel Work-Life Balance (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) memiliki t hitung sebesar 1,249 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,994, dengan nilai signifikansi 0,216 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) memiliki t hitung sebesar 5,045 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994, dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil Uji Simultan (F), Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent, yaitu Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Variabel dependen Kinerja Guru.

Tabel 3 Tabel Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3242.094	2	1621.047	40.572	.000 ^a
	Residual	2836.785	71	39.955		
	Total	6078.878	73			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji F Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 40,572 lebih besar dibandingkan f tabel 3,13, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, variabel Work-Life Balance (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,520 menunjukkan bahwa 52% variasi Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Work-Life Balance (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,533 mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 53,3% variasi Kinerja Guru honorer (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji Hipotesis

a. Hasil Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

1) Hipotesis Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti Work-Life Balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (1,249) lebih kecil dari t tabel (1,994) serta nilai signifikansi (0,216) lebih besar dari 0,05.

2) Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (5,045) lebih besar dari t tabel (1,994) serta nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05.

b. Hasil Hipotesis secara simultan Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hasil menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai f-hitung (40,572) lebih besar dari f-tabel (3,13) serta nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Analisis Deskripsi, Work-Life Balance, Work-Life Balance pada guru honorer berada pada kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa secara umum guru honorer telah memiliki kemampuan yang cukup memadai dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Guru honorer berupaya mengatur waktu dan energi secara proporsional antara aktivitas mengajar, tugas administrasi, serta peran dalam kehidupan keluarga dan sosial. Namun, kondisi ini belum optimal karena dipengaruhi oleh keterbatasan kompensasi, tingginya beban kerja, serta ketidakjelasan status kepegawaian. Oleh karena itu, diperlukan dukungan sekolah untuk menciptakan keseimbangan dan kenyamanan lingkungan kerja bagi guru honorer. Penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui Conservation of Resources Theory yang dikemukakan Hobfoll, bahwa individu akan mempertahankan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Pada guru honorer, komitmen profesional dan dedikasi sebagai pendidik menjadi faktor yang mendorong tetap tercapainya kinerja yang baik meskipun Work-Life Balance belum optimal. Selain itu, Greenhaus dan Allen menyatakan bahwa pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja bergantung pada karakteristik pekerjaan dan kondisi individu.

Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja Kepuasan kerja guru honorer berada pada kategori baik, yang menunjukkan adanya perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalani meskipun berada dalam kondisi kerja yang penuh keterbatasan. Kepuasan kerja tercermin dari komitmen dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pendidikan. Kondisi ini dipengaruhi oleh hubungan kerja yang harmonis, dukungan dari pihak sekolah, serta makna sosial dan moral dari profesi guru. Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan individu dengan realitas pekerjaan yang dihadapi.

Kinerja Guru, Kinerja guru Kinerja guru honorer berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru honorer mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional secara optimal dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta pengelolaan kelas dan tugas administratif. Kinerja yang baik tersebut mencerminkan dedikasi dan komitmen profesional yang tinggi dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan dalam aspek kesejahteraan dan status pekerjaan, guru honorer tetap berupaya menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan lingkungan kelas yang kondusif.

Analisis Korelasi Antar Variabel Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja, Hasil analisis menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang positif dan kuat. Artinya, semakin tinggi tingkat Work-Life Balance, maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan. Kekuatan hubungan yang tergolong kuat menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara kedua variabel tersebut, sehingga Work-Life Balance berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja guru honorer. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan memuaskan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Zhafirah, 2024) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja.

Analisis Parsial, Pengaruh Parsial Work-Life Balance terhadap Kinerja Guru, Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, peningkatan tingkat Work-Life Balance tidak mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor penentu utama dalam membentuk kinerja guru honorer. Kinerja guru honorer cenderung tetap stabil meskipun terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja guru honorer lebih dipengaruhi oleh tanggung jawab profesional dan komitmen terhadap tugas mengajar dibandingkan aspek Work-Life Balance. Guru honorer tetap berupaya menjalankan tugas pembelajaran secara optimal meskipun menghadapi keterbatasan waktu, beban kerja, maupun tuntutan kehidupan pribadi. Selain itu, karakteristik profesi guru honorer yang menuntut dedikasi dan tanggung jawab tinggi menyebabkan kinerja lebih berorientasi pada kewajiban moral dan profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yaitu (Muliawati, 2020), yang menyatakan bahwa Work-Life Balance tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya

pada profesi yang memiliki tuntutan sosial dan tanggung jawab profesional yang tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik lebih dipengaruhi oleh komitmen, tanggung jawab, dan etos kerja dibandingkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Pengaruh Parsial Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru, Berdasarkan hasil analisis, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Karawang Timur. Artinya, setiap peningkatan tingkat Kepuasan Kerja mempengaruhi peningkatan Kinerja Guru honorer. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, semakin meningkat pula kinerja guru honorer dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional secara efektif dan optimal. Guru honorer yang merasa puas terhadap kondisi kerja cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar, serta komitmen yang kuat dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi dalam menciptakan sikap kerja yang positif dan motivasi intrinsik yang lebih baik, sehingga guru lebih terdorong untuk memberikan kinerja yang optimal meskipun berada dalam keterbatasan fasilitas maupun status kepegawaian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Widayati et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru honorer.

Analisis Simultan, Berdasarkan hasil analisis, variabel Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Karawang Timur. Artinya, Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Guru Honorer. Semakin tinggi Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja yang dirasakan guru honorer, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru honorer tidak dipengaruhi oleh satu faktor secara parsial, melainkan oleh kombinasi Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja. Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa model penelitian secara keseluruhan berada dalam kondisi signifikan, sehingga kedua variabel independen tersebut layak digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja guru honorer. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kombinasi variabel Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan sebagian variasi Kinerja Guru Honorer, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Ratu Sartika, Ahmad Mukhlis, 2025) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance dan Kepuasan kerja secara simultan memiliki peran penting dalam membentuk kinerja tenaga pendidik. Dengan demikian, Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan kinerja guru honorer.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance, kepuasan kerja, dan kinerja guru berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa guru honorer mampu melaksanakan tugas secara optimal serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Work-Life Balance dan kepuasan kerja, yang berarti semakin baik tingkat Work-Life Balance, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru honorer. Secara parsial, Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer, sehingga belum dapat dikategorikan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer, yang tercermin dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional secara lebih efektif dan optimal. Secara simultan, Work-Life Balance dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Karawang Timur, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa implikasi, yaitu peningkatan kepuasan kerja guru melalui penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian apresiasi yang proporsional, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang. Meskipun Work-Life Balance tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru, pengelolaan beban kerja tetap perlu diperhatikan untuk mendukung kesejahteraan guru honorer secara berkelanjutan. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Namun, Penelitian ini juga memiliki keterbatasan, penelitian hanya dilakukan pada guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Karawang Timur sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh guru honorer di Indonesia. Penelitian ini juga hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Work-Life Balance dan kepuasan kerja, sedangkan masih terdapat faktor lain seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, dan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner sehingga persepsi responden belum dapat digali secara lebih mendalam. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan wilayah penelitian dan meningkatkan jumlah responden agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

1. Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
2. Aziz, R. R. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ibu Kokom Katering Kecamatan Cikampek. 1(2).
3. Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Sektorl Kabupaten Karawang.
4. Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
5. Disdik Riau. (2018). PERAN GURU MENGHASILKAN PENDIDIKAN YANG BERKUALITAS. Dinas Pendidikan Provinsi Riau. <https://disdik.riau.go.id/home/berita/1954-peran-guru-menghasilkan-pendidikan-yang-berkualitas>
6. Fadillah Ahmad Rifa'i, Suci Putri Lestari, & Gian Riksa Wibawa. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 01–12. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.81>
7. Firdaus, M. W. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi. *Skripsi*, 122. <http://etheses.uin-malang.ac.id/36632/2/18410199.pdf>
8. Guru Inovatif. (2023). “Work-Life Balance ” untuk Kesehatan Mental Guru. *GuruInovatif*. <https://guruinovatif.id/artikel/work-life-balance-untuk-kesehatan-mental-guru>
9. Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi ,. *Indomedia Pusaka*.
10. Irawan, F. (2024). ANALISIS KINERJA GURU DI SMPN 3 CIKAMPEK. 2(4), 780–792.
11. Masdupi, A. F. S. dan E. (2025). Work-Life Balance Di Dunia kerja. *Pace*.
12. Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada B. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

-
13. Muliawati, T. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, XX(XX), 606–620.
 14. Muttaqin Nawatsaqfie Ma'arif, A. A. dan I. R. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA GURU DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, Volume 14,.
 15. 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.
 16. Novia Ruth Silaen, Syamsuriansya, R. charunnisah . dkk. (2021). Kinerja Karyawan. *WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG*.
 17. Novianti, D., Putri, E. A., Kurniawan, H., & Fajri, M. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Rambah. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 9(2), 185–194.
 18. Pada, E., Kedai, U., Saputra, A. F., S, D. M. F., Hidayati, D. E., & Pertiwi, S. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*. 1(3), 727–731.
 19. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2017 Penamaan Program Studi Pada Perguruan Tinggi (2017).
 20. Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2017 (2008).
 21. Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Manarfa, L. O. M. R. A. U., Gunawan, E., Sulthony, M. R., & others. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah*.
 22. Ratu Sartika, Ahmad Mukhlis, A. P. (2025). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Cilegon. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(September), 262–280.
 23. Raymond., et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (S. Kasman (ed.); 1st ed.)*. CV.Gita Lentera.
 24. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (19th ed.)*. ALFABETA
 25. Sulistiyowati, L. (2024). KARYAWAN PADA PT GUANLONG PANCKINGS INDONESIA. 2(4), 955–965.
 26. Undang-Undang (UU) No. 14 Tahun 2005 Guru Dan Dosen (2005).
 27. Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. 1(3), 251–257.
 28. Zhafirah, N. (2024). Hubungan antara Work_life Balance dengan Kepuasan kerja pada karyawan BKKBN Sumut.