



PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU AL-'ARABI

Siti Nur Amalia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Hasanuddin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Jumawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan, Bekasi 17123

Email Koresponden: amelsiti130@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine whether work-life balance and workload can affect the job satisfaction of SDIT Al-'Arabi teachers. This research uses quantitative methods with saturated sampling techniques (census), which is one form of non-probability sampling. The research instrument is a questionnaire which is arranged in several statements and measured using a Likert scale. The research population was SDIT Al-'Arabi teachers with a sample of 51 respondents. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Squares (PLS) approach through Smart PLS 4.0 software. The results showed that work-life balance has a positive and significant effect on teacher job satisfaction. Likewise, workload also shows a positive and significant effect on teacher job satisfaction. This study concludes that work-life balance and workload have a positive and significant effect on teacher job satisfaction.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Work-life Balance* dan beban kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja guru SDIT Al-'Arabi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus), yang merupakan salah satu bentuk *non-probability sampling*. Instrumen penelitian berupa angket yang disusun dalam beberapa pernyataan dan diukur menggunakan skala *Likert*. Populasi penelitian adalah guru SDIT Al-'Arabi dengan sampel sebanyak 51 responden. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) melalui *software Smart PLS 4.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Begitu pula, beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Work-life Balance* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Work-life Balance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor dominan dalam keberhasilan suatu lembaga, termasuk dalam dunia pendidikan. Guru memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang berkualitas, sehingga kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka perlu diperhatikan. *Work-life balance* (WLB) dan beban kerja menjadi dua faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

Work-life balance mengacu pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seseorang. Ketidakseimbangan dalam aspek ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan berkurangnya motivasi dalam mengajar. Guru yang mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berisiko mengalami tekanan psikologis yang berdampak pada performa mengajar serta kepuasan kerja. Sebaliknya, keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kinerja serta memberikan dampak positif pada siswa yang diajar.

Selain *work-life balance*, beban kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru. Beban kerja yang dihadapi guru yang pada saat ini lebih terasa, dengan guru bekerja secara profesional. Oleh karena itu, selain membimbing siswa untuk mencapai tujuannya, guru juga membantu untuk mencapai potensinya. Pada saat yang sama, guru harus menerapkan metode pengajaran inovatif yang mendorong siswa untuk lebih berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran. Dengan demikian, di era global, tugas dan bimbingan seorang guru semakin penting. Setiap peserta didik dapat menjadi masyarakat yang berkualitas, kompeten, dan produktif dengan bimbingan guru yang profesional dalam mengatasi permasalahan yang semakin mendesak baik saat ini maupun di masa depan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memotivasi guru untuk bekerja secara efektif, (Marzuki, 2022).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, bahkan mungkin burnout yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja. Selain itu, tingkat stres kerja yang tinggi membuat guru menjadi kurang berminat terhadap pekerjaannya.

Pekerjaan sebagai guru sering kali digambarkan memiliki fleksibilitas waktu dan tidak memiliki tingkat kesulitan kerja yang tinggi atau salah satu pekerjaan yang mudah dilakukan, padahal dalam praktiknya tidak selalu demikian. Dalam satu sisi, guru mempunyai tanggung jawab yang sama dengan seorang ayah, ibu, atau bahkan anak dalam keluarganya, di sisi lain guru juga mempunyai pekerjaan yang sama yaitu sebagai guru, (Nadhifa et al., 2023). Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus mempertimbangkan kondisi guru, khususnya dengan memperhatikan tingkat beban kerjanya.

Workload atau beban kerja dapat dilihat sebagai aspek yang harus selalu dipertimbangkan oleh setiap organisasi. Di tempat kerja, beban kerja diartikan sebagai sejumlah tugas yang harus dilaksanakan dan diselesaikan oleh pegawai, (Ahmed, 2023). Beban kerja muncul ketika pekerja sedang melakukan tugas sebagai bagian dari tugasnya sehari-hari. Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap organisasi, tugas dan pekerjaan harus dilaksanakan oleh guru. Namun, kondisi beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif terhadap keseimbangan kehidupan atau *work-life balance*. Tuntutan di luar batas kemampuan guru mengenai hal tersebut akan menimbulkan tekanan bagi guru tersebut.

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif berdasarkan data statistik. Penelitian ini akan mengetahui pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-‘Arabi.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap pekerjaannya sendiri dan pengalaman positif sebagai pekerja. Selain itu, kepuasan kerja mengacu pada perasaan berhasil dan sukses dalam pekerjaan¹. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya².

Work-Life Balance

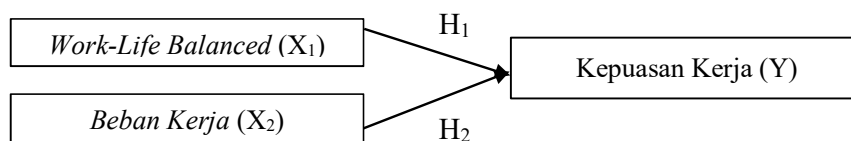
Work-Life Balance mengacu pada kemampuan individu dalam mengelola pekerjaannya dan mempunyai peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan atau bahkan dalam keluarganya³. *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang individu dapat menetapkan prioritas dan berkomitmen terhadap pekerjaan, teman, dan keluarganya, serta mampu berkorban dalam menjalankan tugasnya. Salah satu aspek terpenting dari *Work-Life Balance* adalah ketersediaan waktu untuk aktivitas pribadi. *Work-Life Balance* menggambarkan bagaimana organisasi dapat memberikan fleksibilitas kepada pegawainya dalam aktivitas terkait pekerjaan sehingga pegawai dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan komitmen dan kebutuhan pribadi di luar tempat kerja. Hal ini akan menggambarkan bagaimana mengembangkan dan menerapkan praktik kerja yang fleksibel⁴.

Work-Life Balance didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang individu dapat menetapkan prioritas dan berkomitmen terhadap pekerjaan, teman, dan keluarganya, serta mampu berkorban dalam menjalankan tugasnya. Salah satu aspek terpenting dari *Work-Life Balance* adalah ketersediaan waktu untuk aktivitas pribadi. *Work-Life Balance* menggambarkan bagaimana organisasi dapat memberikan fleksibilitas kepada pegawainya dalam aktivitas terkait pekerjaan sehingga pegawai dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan komitmen dan kebutuhan pribadi di luar tempat kerja. Hal ini akan menggambarkan bagaimana mengembangkan dan menerapkan praktik kerja yang fleksibel⁴.

Beban Kerja

Beban kerja adalah proses untuk menghitung jumlah jam kerja Sumber Daya Manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu. Setiap beban yang diberikan harus dapat diterima dan seimbang dengan kemampuan fisik dan mental seseorang⁵. Beban kerja didefinisikan sebagai akibat dari setiap tindakan eksternal (seperti lingkungan, situasi, dan peristiwa) yang memberikan tekanan yang tidak dapat diubah terhadap seseorang. Semua pekerja di suatu perusahaan pasti memiliki tugas sendiri. Perusahaan harus memperhatikan hal ini dengan memberikan beban kerja yang efektif⁶.

Hipotesis merupakan pernyataan signifikan berdasarkan suatu permasalahan yang bersumber dari penelitian teoritis atau empiris dan juga jurnal penelitian yang relevan.



Gambar kerangka pemikiran

H1: Diduga *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SDIT AL-'ARABI

H2: Diduga Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SDIT AL-'ARABI

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) yang melibatkan seluruh guru SDIT Al-'Arabi sebanyak 51 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *Partial*

Least Squares (PLS) melalui *software SmartPLS 4.0*. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, sementara uji hipotesis menggunakan teknik *bootstrapping* untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Dianggap sebagai metode ilmiah karena terbukti sistematis, obyektif, terukur, rasional, dan empiris. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan⁷

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)* sebagai teknik analisis data. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang menggunakan pendekatan berbasis *variance* atau *Component Based Structural Equation Modeling*. Model *Structural Equation Modeling (SEM)* dapat digunakan untuk mengukur variabel laten, dengan asumsi bahwa variabel tersebut adalah variabel tidak bebas dan ingin dilihat korelasinya dengan beberapa variabel lainnya⁸.

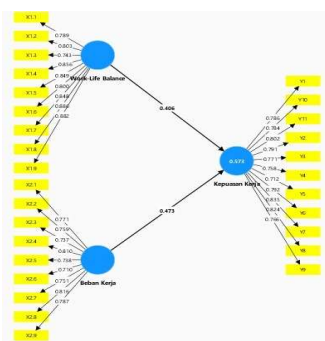
Tujuan dari *SmartPLS 4.0* pada penelitian ini adalah untuk mendukung hasil penelitian, *SmartPLS 4.0* digunakan dalam penelitian untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Model yang dibuat melalui metode *Partial Least Square (PLS)* mengoptimalkan hubungan antara dua kelompok variabel. memproyeksikan model hubungan antara Y dan X dan menggunakan algoritma untuk menaksir nilai khusus Y.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Hasil Analisis Pengukuran Model (*Outer Model*)

Pengujian outer model dilakukan dengan menggunakan teknik Analisis *Partial Least Square (PLS)* melalui *software SmartPLS 4.0* pada data yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini terdiri dari empat tahap, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, validitas komposit, dan *average variance extracted*. Hasil dari pengujian outer model menggunakan *SmartPLS 4.0* ditunjukkan dalam gambar berikut:



Gambar *Outer Model* Penelitian
Sumber: Data diolah, 2025

b. Uji *Validity*

1) *Convergent Validity*

Uji ini bertujuan untuk menguji hubungan antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap item

pengukuran (indikator) dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini, nilai *loading factor* sebesar 0,70 dan AVE sebesar 0,50 dianggap memenuhi batas yang dapat diterima.

Berarti bahwa apabila nilai *outer loadings* > 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50, maka indikator tersebut dapat dianggap memenuhi validitas konvergen dan memiliki tingkat validitas yang tinggi.

Tabel Hasil *Outer Loading*

Indikator	<i>Work Life Balance</i>	Beban Kerja	Kepuasan Kerja
X1.1	0.789		
X1.2	0.803		
X1.3	0.743		
X1.4	0.856		
X1.5	0.849		
X1.6	0.800		
X1.7	0.848		
X1.8	0.886		
X1.9	0.882		
X2.1		0.771	
X2.2		0.759	
X2.3		0.737	
X2.4		0.810	
X2.5		0.738	
X2.6		0.710	
X2.7		0.751	
X2.8		0.816	
X2.9		0.787	
Y1			0.786
Y2			0.791
Y3			0.771
Y4			0.758
Y5			0.712
Y6			0.792
Y7			0.853
Y8			0.824
Y9			0.766
Y10			0.784
Y11			0.802

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *outer loadings* untuk setiap indikator pada variabel *work-life balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja guru memiliki *loading factor* lebih besar dari 0,7, sehingga indikator-indikator tersebut dapat dianggap valid dan memenuhi syarat *convergent validity*.

2) *Discriminant Validity*

Dalam uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* antara pengukuran dan konstruksya. Disarankan agar nilai korelasi *cross loading* lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk laten lainnya, yaitu $> 0,7$.

a) Metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Ambang batas nilai 0,90 diterapkan jika model jalur mencakup konstruk yang secara konseptual sangat mirip. Dengan kata lain, nilai HTMT $< 0,90$ menunjukkan bahwa tingkat validitas telah terpenuhi.

Tabel Hasil Uji *Discriminant Validity* HTMT

Variabel	<i>Work-Life Balance</i>	Beban Kerja	Kepuasan Kerja
<i>Work-Life Balance</i>			
Beban Kerja	0.482		
Kepuasan Kerja	0.642	0.705	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) untuk seluruh variabel adalah < 1 . Berdasarkan simulasi dan penelitian sebelumnya, nilai HTMT sebaiknya tidak melebihi 0,90 jika model jalur mencakup konstruk yang secara konseptual serupa. Dengan demikian, nilai HTMT pada tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

b) Uji *Fornell Larcker*

Nilai *Fornell Larcker* adalah nilai korelasi antara variabel itu sendiri dan variabel lain. Ini valid apabila nilai antara variabel itu sendiri lebih besar dari nilai dengan variabel lain atau lebih besar dari 0,7.

Tabel Hasil Uji *Fornell Larcker*

Variabel	<i>Work-life Balance</i>	Beban Kerja	Kepuasan Kerja
<i>Work-life Balance</i>	0.830		
Beban Kerja	0.478	0.765	
Kepuasan Kerja	0.632	0.668	0.784

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa nilai *fornell lecker* untuk semua variabel menunjukkan validitas diskriminan yang baik, karena nilai korelasi antara masing-masing variabel sendiri lebih besar dari nilai korelasi antara variabel lainnya. Selain itu, semua nilai korelasi yang lebih besar dari 0,7 telah memenuhi kriteria.

c) Uji *Cross Loading*

Selain mempertimbangkan hasil perhitungan berdasarkan *Fornell-Larcker Criterion*, validitas diskriminan juga dapat dianalisis melalui nilai *Cross Loading*, yaitu skor loading pada satu blok indikator yang sama harus lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel laten. Nilai *cross loading* untuk hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel Hasil *Cross Loading*

Indikator	<i>Work-Life Balance</i>	Beban Kerja	Kepuasan Kerja
X1.1	0.789	0.460	0.446
X1.2	0.803	0.360	0.398
X1.3	0.743	0.326	0.387
X1.4	0.856	0.522	0.716
X1.5	0.849	0.396	0.621
X1.6	0.800	0.301	0.450
X1.7	0.848	0.380	0.500
X1.8	0.886	0.393	0.521
X1.9	0.882	0.373	0.532
X2.1	0.497	0.771	0.540
X2.2	0.517	0.759	0.554
X2.3	0.447	0.737	0.519
X2.4	0.435	0.810	0.587
X2.5	0.235	0.738	0.542
X2.6	0.044	0.710	0.377
X2.7	0.127	0.751	0.415
X2.8	0.528	0.816	0.556
X2.9	0.290	0.787	0.472
Y1	0.538	0.506	0.786
Y2	0.483	0.448	0.791
Y3	0.384	0.434	0.771
Y4	0.505	0.431	0.758
Y5	0.405	0.497	0.712
Y6	0.313	0.584	0.792
Y7	0.512	0.574	0.835
Y8	0.580	0.574	0.824
Y9	0.567	0.583	0.766
Y10	0.495	0.560	0.784
Y11	0.600	0.528	0.802

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel nilai *cross-loading* variabel ini memiliki nilai tertinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Karena nilainya lebih dari 0,7, ini menunjukkan bahwa semua indikator dari semua variabel yang diteliti valid.

c. Uji *Reliability*

1) *Composite Reliability*

Nilai reliabilitas variabel juga dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitasnya. Jika nilai reliabilitas uji komposit lebih dari 0,7, variabel dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi, (Fatihin et al., 2022). Tahap berikutnya adalah uji reliabilitas, yang melibatkan penggunaan *Composite Reliability* atau *Cronbach Alpha*. Nilai reliabilitas komposit dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite reliability</i> (rho c)
<i>Work-Life Balance</i>	0.944	0.952
Beban Kerja	0.912	0.927
Kepuasan Kerja	0.937	0.946

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas semua variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai reliabilitas komposit yang terdiri dari *Work-life balance* ($0,952 > 0,7$), beban kerja ($0,927 > 0,7$) dan kepuasan kerja ($0,946 > 0,7$). Nilai *cronbach's alpha* semua variabel memiliki nilai $> 0,7$ terdiri dari *Work-life balance* ($0,944 > 0,7$), Beban kerja ($0,912 > 0,7$) dan Kepuasan Kerja ($0,937 > 0,7$). Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

2) *Average Variant Extracted (AVE)*

Selain itu, *discriminant validity* juga dapat dihitung dengan membandingkan nilai AVE (*Average Variant Extracted*). Jika nilai variabel di persyaratan lebih besar dari 0,5, maka validitas diskriminan telah dicapai.

Tabel Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

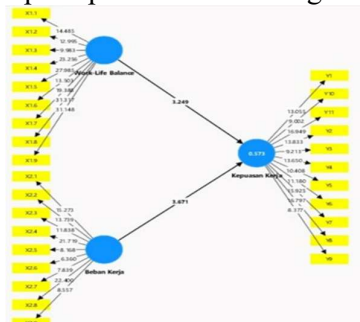
Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
<i>Work-Life Balance</i>	0.688
Beban Kerja	0.585
Kepuasan Kerja	0.615

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diketahui nilai AVE (*Average Variant Extracted*) semua variabel memiliki nilai $> 0,5$ yaitu dari *work-life balance* ($0,688 > 0,5$), beban kerja ($0,585 > 0,5$), kepuasan kerja ($0,615 > 0,5$). Demikian telah dinyatakan bahwa indikator dan variabel telah dinyatakan valid karena nilai tersebut sudah memenuhi kriteria $> 0,5$.

d. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pada tahap ini, pengukuran bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten. Model struktural dalam penelitian ini yaitu uji *R-Square* dan *F-Square*. Hasil inner model pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar *Inner Model*

Sumber: Data diolah, 2025

1) Uji *R-Square*

Pada tahap berikut ini untuk menjelaskan kuatnya variabel laten *independent* terhadap variabel laten *dependent* dengan standar pengukuran sebesar 0,75 kuat, 0,50 sedang dan 0,25 lemah. Berdasarkan data yang diolah menggunakan *SmartPLS 4.0*, diperoleh *R-square* sebagai berikut:

Tabel Nilai R-Square (R^2)

Variabel	R-Square (R^2)	R-Square <i>adjusted</i>
Kepuasan Kerja Guru	0.573	0.555

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan variabel kepuasan kerja dengan nilai 0.555. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai tersebut masuk ke dalam standar pengukuran sedang.

2) Uji *F-Square*

F-square merupakan ukuran dipakai untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (variabel *independent*) terhadap variabel yang dipengaruhi (variabel *dependent*). Nilai *F-square* 0,02 sebagai kecil atau rendah, 0,15 sebagai menengah atau sedang, dan nilai 0,35 sebagai besar atau kuat. Nilai < 0,02 bisa di abaikan atau dianggap tidak ada efek. Berikut adalah nilai *F – Square* dari masing – masing variabel:

Tabel Nilai F-Square

Variabel	<i>Work-life balance</i>	Beban kerja	Kepuasan Kerja
<i>Work-life balance</i>			0.298
Beban Kerja			0.405
Kepuasan Kerja			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas, nilai *F-Square Work-life balance* terhadap kepuasan kerja yaitu 0.298 menengah atau sedang, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,405 besar atau kuat yang dapat diartikan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja.

e. Uji *Bootstrapping*

Tabel Uji Path Coefficients

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (Io/STDEV)</i>	<i>P Value</i>
<i>Work-life balance -> Kepuasan kerja</i>	0.406	0.423	0.125	3.249	0.001
<i>Beban kerja - > Kepuasan kerja</i>	0.473	0.471	0.129	3.671	0.000

Sumber: Data diolah, 2025

Uji hipotesis untuk menguji besarnya pengaruh variabel *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru. Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

1) Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja guru dinyatakan signifikan sebesar 0.406 ($T_{\text{statistik}} 3.249 > T_{\text{tabel}} 1.96$), menandakan bahwa hubungan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja guru adalah positif dimana semakin tinggi *work-life balance* maka semakin baik pula kepuasan kerja. Nilai *P value* *work-life balance* terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0.001, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru dinyatakan signifikan sebesar 0.473 ($T_{\text{statistik}} 3.671 > T_{\text{tabel}} 1.96$), artinya bahwa beban kerja yang rendah akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Nilai *P value* beban kerja terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0.000, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

2. Pembahasan

a. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau H1 diterima karena *work-life balance* terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SDIT Al-'Arabi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nadhifa et al., 2023, Syafulloh et al., 2021, Pitoyo, 2022). Penelitian tersebut menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan yang tinggi dan positif memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. *Work-life balance* yang baik bagi setiap guru, yang memungkinkan guru membagi waktu, aktivitas, dan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga, dapat membentuk kepribadian yang dapat menjadi teladan bagi siswa. Hal ini juga memungkinkan guru untuk mengelola dan menguasai struktur pembelajaran dengan lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa kepuasan dalam pekerjaan dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan bahwa H2 diterima karena beban kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SDIT Al-'Arabi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim, 2020, Jasmin et al., 2023). Penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan guru tentunya akan membuat guru merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, *work-life balance* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SDIT Al-'Arabi. Hal tersebut berarti adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karena padatnya tugas guru saat

liburan semester atau saat akhir tahun untuk membuat *setting* alokasi guru, menyusun laporan kegiatan dan menyusun program kerja. Lalu terdapat keterbatasan dukungan dan fasilitas perangkat teknologi yang kurang memadai dan hal ini dapat menambah tekanan dan stres, yang berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Dan kurangnya waktu libur nasional. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan guru dan apabila *work-life balance* ini menurun maka kepuasan kerja pada guru juga dapat menurun.

Kemudian, beban kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SDIT Al-'Arabi. Hal ini berarti bahwa terdapat beban kerja yang bertambah dari jam normal sebenarnya yaitu yang seharusnya jam kerja guru 7 jam/hari ataupun 35 jam/ minggu tetapi terdapat beberapa guru yang memiliki jam kerja lebih dari 7jam/hari atau 35 jam/ minggu dan terdapat adanya beban kerja yaitu pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang meningkat dapat menurunkan kepuasan kerja pada guru dan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

SARAN

Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, sekolah perlu menyeimbangkan beban kerja dengan *work-life balance* yang lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan menetapkan kebijakan jam kerja yang lebih fleksibel, menyediakan pelatihan yang memadai bagi guru baru, serta memastikan pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi masing-masing guru. Selain itu, komunikasi yang lebih efektif dan penghargaan yang lebih merata bagi semua guru dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Bagi Pekerja Umkm Surakarta. *Seminar Nasional Pariwisata Dan Kewirausahaan (SNPK)*, 2, 536–543. <https://doi.org/10.36441/snpk.vol2.2023.165>
- Aliya. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemba.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>.
- Fatihin, M. K., Nurmawati, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4034–4039. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.940>
- Harahap, L. K. (2020). Analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Fakultas Sains Dan Teknologi Uin Walisongo Semarang*, 1, 1.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>

- Indra, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Kompensasi , Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Xyz the Influence of Workload , Compensation , and Work Life Balance on the Job Satisfaction of*. 3(2), 105–119.
- Jasmin, M., Ridwan, & Wahdani Al Asbara, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 338–348.
- Kurniawati, N., Husadha, C., & Yoganingsih, T. (2024). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya). 2(4).
- Marzuki, M. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Konflik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sd, Smp Dan Sma Negeri Di Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 42–48. <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i21.179>
- Nadhifa, F. A., Frendika, R., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Cikarang Pusat. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 234–240. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6492>
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). 2. PENDAHULUAN - Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164–173.
- Pitoyo. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).
- Syafulloh, D., Widagdo, S., & Amin, S. (2021). Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Informatika. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(5), 14–23.