



SKRIPSI

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
SEKOLAH DASAR DENGAN KINERJA GURU SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI KECAMATAN TEGOWANU PADA MASA PANDEMI
COVID-19**

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1

Untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Dimas Juli Pratomo

NPM. 18810182

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2022

LEMBAR PENYELESAIAN BIMBINGAN

Kami selaku pembimbing skripsi I dan II dari mahasiswa Universitas PGRI

Semarang.

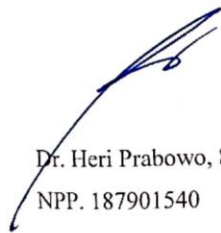
Nama : Dimas Juli Pratomo

NPM : 18810182

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Dengan Kinerja Guru Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Tegowanu Pada Masa Pandemi Covid-19

Pembimbing I



Dr. Heri Prabowo, S.E.,M.M
NPP. 187901540

Semarang,

Pembimbing II



Ika Indriasari, S.E.,Akt.,M.Si
NIP. 197608232005012001

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DENGAN KINERJA GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KECAMATAN TEGOWANU PADA MASA PANDEMI COVID-19"

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang :

Pada hari : Senin

Tanggal : 25 Juli 2022

Dewan penguji

Penguji I

Penguji II

Penguji III



Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M
NPP. 187901540



Ika Indriasari., SE., Akt., MSi
NIP.197608232005012001



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, MP
NPP.14601457

Mengetahui,

Dekan



Dr. Ir. Efriyani Sumastuti., MP
NPP.14601457

Kaprodi



Ika Indriasari., SE., Akt., MSi
NIP.197608232005012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kau harus paham, bahwa impian adalah hal yang harus dicapai.” (Boy Candra)

“Berpikirlah positif, tidak peduli seberapa keras kehidupanmu.” (Ali bin Abi Thalib)

“Bahagia itu diciptakan bukan didapatkan.” (Dimas Juli Pratomo)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Almamater Universitas PGRI Semarang
2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Progam Studi Manajemen
3. Teruntuk Ibu tercinta saya yaitu Ibuku Ruminah yang selalu mendo'akan setiap waktu dan mendukung dalam kegiatan apapun dan almarhum ayah yang saya cintai juga yaitu Bapakku Supriyanto yang telah menjaga saya selama masih kecil
4. Teruntuk kedua adik tercinta yaitu Nugroho dan Dek Diah yang selalu menemani walaupun kadang berkelahi juga
5. Teruntuk seorang wanita yang spesial sekaligus pasangan saya yaitu Nadia Apriliana ♡
6. Teruntuk teman dan sahabat-sahabat saya di Gank Hanya 6 Orang dan teman-teman baik saya yang lainnya juga

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dimas Juli Pratomo

NPM : 18810182

Fakultas : FEB/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Dengan Kinerja Guru Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Tegowanu Pada Masa Pandemi Covid-19

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila pada kemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang,

Yang membuat pernyataan



Dimas Juli Pratomo

NPM. 18810182

ABSTRAK

Pandemi covid-19 membuat kegiatan pendidikan di Indonesia mengalami dampak serta perubahan dalam faktor internal maupaun eksternal. Dimana proses pembelajaran yang biasa dilakukan secara tatap muka berubah menjadi pembelajaran di rumah masing-masing secara online. Perubahan ini juga menuntut guru untuk dapat melakukan inovasi dalam proses pembelajaran selama masa pandemi covid-19. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance*, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan kinerja guru. Populasi penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Kecamatan Tegowanu. Jumlah sampel sebanyak 69 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Model*). Pengolahan data penelitian menggunakan alat bantu Smartpls 3.0. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai *P-Values* sebesar (0,03). Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai *P-Values* sebesar (0,090). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai *P-Values* sebesar (0,41). Kinerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai *P-Values* (0,000). *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru dengan nilai *P-Values* sebesar (0,014). Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru dengan nilai *P-Values* sebesar (0,098). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru yang mediasi oleh kinerja guru dengan nilai *P-Values* sebesar (0,045).

Kata kunci : Work-Life Balance, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Guru, Kinerja Guru

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has made educational activities in Indonesia experience impacts and changes in internal and external factors. Where the learning process which is usually done face-to-face has turned into online learning at home. This change also requires teachers to be able to innovate in the learning process during the COVID-19 pandemic. Based on this, this study aims to examine and analyze the effect of work-life balance, work discipline, work environment on teacher job satisfaction and teacher performance. The population of this study were elementary school teachers in Tegowanu District. The number of samples is 69 respondents. The sampling technique used is simple random sampling. The data analysis technique used is PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Model) analysis. Research data processing using Smartpls 3.0 tools. Based on the results of the study, it was found that work-life balance had an effect on teacher performance with a P-Value of (0.03). Work discipline has no effect on teacher performance with a P-Value of (0.090). The work environment has an effect on teacher performance with a P-Values of (0.41). Teacher performance has an effect on job satisfaction with P-Values (0.000). Work-life balance has an effect on job satisfaction which is mediated by teacher performance with a P-Value of (0.014). Work discipline has no effect on job satisfaction which is mediated by teacher performance with a P-Values of (0.098). The work environment has an effect on job satisfaction which is mediated by teacher performance which is mediated by teacher performance with a P-Values value of (0.045).

Keywords : Work-Life Balance, Work Discipline, Work Environment, Teacher Job Satisfaction, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Dengan Kinerja Guru Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Tegowanu Pada Masa Pandemi Covid-19” ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana manajemen.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan serta kesulitan-kesulitan. Namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat, dan dorongan serta saran-saran dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan dan rintangan serta kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan tulus hati saya sampaikan terima kasih kepada :

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum., Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr.Ir. Efriyani Sumastuti., MP, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan bimbingan sekaligus memotivasi kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
3. Ika Indriasari., SE.,MSi., Akt, Ketua Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
4. Bapak Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Ika Indriasari., SE.,MSi., Akt selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan berarti sehingga selesainya penuh kesabaran dengan ilmunya yang sangat bermanfaat dan berarti sehingga selesainya penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, khususnya pada Prodi Manajemen yang telah memberikan banyak sekali pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis dalam masa perkuliahan.

6. Orang tua penulis Ibu Ruminah dan kedua adik saya yang telah memberikan do'a, motivasi, semangat bahkan dukungan materil kepada penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap dan berdo'a semoga skripsi ini dapat memebrikan manfaat serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca skripsi ini.

Semarang,

Penulis

Dimas Juli Pratomo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Pertanyaan Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
F. Sistematika Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu	12
B. Landasan Teori.....	15
C. Pengembangan Hipotesis	30
D. Kerangka Pemikiran Teoritis	34
E. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Desain Penelitian	36
B. Populasi dan Sampel	36
C. Definisi Operasional	37

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	39
E. Uji Instrumen	41
F. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian	46
B. Hasil Penyebaran Data	48
C. Hasil Karakteristik Responden	49
D. Hasil Uji Instrumen.....	51
E. Hasil Pengujian Hipotesis	58
F. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	38
Tabel 3. 2 Pembobotan Skala Likert	41
Tabel 4. 1 Data Sekolah dan Guru Di Kecamatan Tegowanu	47
Tabel 4. 2 Hasil Penyebaran Data	48
Tabel 4. 3 Data Sekolah Dasar	49
Tabel 4. 4 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4. 5 Usia Responden.....	50
Tabel 4. 6 Lama Bekerja Responden	51
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Hipotesis	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis	34
Gambar 4. 1 Model Penelitian	52
Gambar 4. 2 Outer Loading	53
Gambar 4. 3 Average Variance Extracted.....	54
Gambar 4. 4 Cronbach's Alpha.....	55
Gambar 4. 5 Composite Reliability.....	55
Gambar 4. 6 R-Square.....	56
Gambar 4. 7 Path Coefficients	56
Gambar 4. 8 Specific Indirect Effects	57

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	75
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden.....	79
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru sebagai pendidik harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) khususnya siswa. Guru membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan untuk menciptakan bakat kompetitif. Salah satu cara guru dapat berpartisipasi untuk mencapai keberhasilan pendidikan adalah dengan meningkatkan kinerjanya sebagai guru (Handayani: 2009). Guru merupakan pionir terpenting dalam pendidikan karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pendidikan dan perkembangan anak didik dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Madjid, 2016). Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan untuk guru yang lebih baik, diperlukan profesionalisme sebagai guru dan berkinerja baik dalam proses pendidikan.

Guru merupakan salah satu elemen kunci dari sistem pendidikan, khususnya di sekolah (Madjid, 2016). Jika interaksi antara guru dan siswa tidak berkualitas tinggi, komponen pembelajaran akan menjadi tidak berarti. Komponen tersebut berupa kurikulum, sarana prasarana, dan sebagainya. Padahal, guru memainkan peran penting dalam mentransformasikan input pendidikan. Banyak ahli mengatakan bahwa sekolah tidak akan berubah dan meningkat kecuali jika kualitas guru tidak berubah dan meningkat.

Beberapa upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, seperti pelatihan guru dalam penyediaan materi dan pelatihan profesional guru. Guru berkualitas yang memenuhi standar pemerintah dapat mencetak generasi penerus negara yang baik. Generasi yang baik dapat berkontribusi untuk negeri ini dengan prestasinya.

UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Hal ini dikarenakan pandemi Covid-19 mempengaruhi proses pembelajaran yang ada dan kurang efektif karena adanya perubahan media pembelajaran.

Di masa pandemi Covid-19, aktivitas sekolah di Indonesia berubah baik dalam faktor internal maupun eksternal. Merebaknya pandemi yang melanda Indonesia mengubah proses pembelajaran tatap muka, berubah menjadi pembelajaran di rumah masing-masing sesuai kebijakan pemerintah. Arah ini dimaksudkan sebagai langkah pertama yang dilakukan pemerintah untuk mencegah penyebaran virus corona atau Covid-19. Kebijakan pemerintah yang menerapkan sistem pendidikan dari rumah menuntut para guru untuk dapat melakukan inovasi proses pembelajaran meski di masa pandemi Covid-19 dengan tetap melaksanakan proses pembelajaran sesuai standar yang telah ditetapkan Kemendikbud. Pendidik atau guru harus dapat melakukan kegiatan ini dengan lancar dan nyaman,

meskipun dilakukan secara *online*. Pembaruan pendidikan dan pembelajaran digunakan untuk dijadikan alternatif bagi guru dalam proses belajar mengajar.

Dalam situasi ini, guru harus bekerja lebih keras antara bekerja sebagai guru di rumah dan melakukan pekerjaan rumah tangga sebagai orang tua di rumah. *Work-life balance* ini sangat dibutuhkan dalam situasi sekarang ini karena semua aktivitas dilakukan di rumah. Mulai dari bekerja, menjalani pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak, agar tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan seimbang.

Work-life Balance adalah keseimbangan hidup dalam pekerjaan masing-masing individu. Keseimbangan dalam dunia kerja merupakan faktor yang sangat penting dan dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja terhadap pekerjaan. Berdasarkan Hutcheson (2012), hal itu menunjukkan bahwa "*Work-life Balance* adalah bentuk kepuasan pribadi dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja". Dalam hal ini, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sangat membutuhkan keteraturan antara tugas pekerjaan dari kantor dan kegiatan di rumah. Jika individu tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah, individu tersebut mungkin kurang puas dengan pekerjaannya karena kinerja yang diberikan belum maksimal.

Di tengah pandemi seperti ini, menurut Rivai (2011), disiplin kerja sangat diperlukan, dan disiplin kerja merupakan bentuk komunikasi antara

guru dengan pimpinan sekolah yang ada agar bersedia mematuhi peraturan. Disiplin kerja adalah bentuk dan perilaku individu yang mematuhi peraturan dan standar yang berlaku. Disiplin kerja harus dipraktikkan di sekolah karena dapat menjadi jembatan dalam mewujudkan visi dan misi sekolah.

Work-life balance dan disiplin kerja saling terkait. Singkatnya, guru perlu menyeimbangkan pekerjaan dengan bertanggung jawab atas siswa mereka dan bertanggung jawab atas anak-anak dan keluarga mereka di rumah. Disiplin kerja mengajarkan guru untuk memiliki jiwa yang dapat mengatur waktu dalam segala hal, terutama di sekolah. Mengingat situasi saat ini, semua kegiatan berlangsung di rumah, sehingga guru perlu mengatur waktu dengan bijak antara waktu kerja dan waktu keluarga. Agar tidak bosan sebagai guru dan orang tua, perlu adanya membuat jadwal yang berbeda setiap harinya. Disiplin kerja ini sangat cocok diterapkan pada kondisi tersebut.

Saat bekerja dari rumah, lingkungan kerja juga mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mempengaruhi situasi di rumah ini dapat memudahkan tenaga pendidik dalam bekerja karena dapat berkumpul dengan keluarga dan terhindar dari kemacetan. Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari.

Menurut pernyataan Chandrasekar (2011), membangun lingkungan kerja yang baik membutuhkan peran organisasi untuk meningkatkan

produktivitas karyawan dan meningkatkan keuntungan organisasi. Biasanya lingkungan kerja yang dilakukan oleh para pekerja adalah di kantor, namun di masa pandemi ini hampir semua pekerja melakukan pekerjaan mereka dari rumah. Bekerja di rumah berarti bahwa karyawan melakukan pekerjaan selain pekerjaan, seperti kehidupan sosial dan keluarga agar terciptanya keseimbangan dengan pekerjaan. (Ganapathi, 2016).

Pentingnya kinerja organisasi melalui semua tingkatan manajemen organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan penggunaan teknologi yang maju, modal yang cukup dan peralatan yang memadai, namun tidak didukung oleh kinerja yang terampil. Organisasi yang menganggap kinerja sebagai salah satu elemen terpenting dari sebuah organisasi didorong untuk menjadi langkah awal yang tepat dalam mencapai visi dan misinya.

Selama masa pandemi Covid-19, kinerja guru dilakukan di rumah, pembelajaran dilakukan secara online melalui aplikasi *Google Classroom*, *Zoom*, dan *Google Meet* dan biasanya diunggah ke aplikasi *Google Drive*. Aplikasi ini memudahkan guru dalam melakukan proses pembelajaran jarak jauh. Di masa pandemi Covid-19 ini, para guru memperbarui dengan teknologi canggih untuk pembelajaran virtual dan diskusi interaktif. Aplikasi yang dapat digunakan sebagai media pembelajaran adalah grup kelas *WhatsApp* dimana guru dan siswa berpartisipasi.

Guru memiliki emosi, pikiran, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pengajaran. Kepuasan dalam konteks

pendidikan berkaitan dengan sejauh mana kebutuhan pribadi dan profesional terpenuhi dalam memenuhi peran guru. Dalam hal ini, kepuasan kerja guru harus diperhatikan (Mukhlison, 2008).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Jika guru merasa puas dengan pekerjaannya maka akan tercipta suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja, dan guru akan bertanggung jawab penuh dan bekerja dengan lingkungan komunikasi yang baik dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini juga akan meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya mencapai tujuan sekolah. (Rasyid, 2020)

Berbagai situasi dan kendala yang dihadapi guru menunjukkan bahwa beban pendidikan sangat tinggi di masa pandemi Covid-19. Oleh karena itu, kepuasan kerja guru harus menjadi perhatian besar bagi seluruh pemangku kepentingan di bidang pendidikan. Meningkatkan kepuasan guru dengan pekerjaan tidak hanya mempengaruhi nilai guru itu sendiri, tetapi juga kinerja akademiknya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, oleh karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Dengan Kinerja Guru Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Tegowanu Pada Masa Pandemi Covid-19”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, masalah yang dihadapi oleh Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tegoawanu antara lain sebagai berikut :

1. Pandemi Covid-19 ini membuat kegiatan pembelajaran mengalami perubahan secara online dan mengharuskan guru melakukan semua pekerjaannya dari rumah masing-masing.
2. Dengan sistem *work from home* ini membuat guru dituntut untuk bisa membagi waktunya dengan baik agar pekerjaannya tetap berjalan lancar dan juga tidak mengabaikan kewajibannya dengan keluarga.
3. Di saat bersamaan juga lingkungan kerja dan rumah tangga menjadi satu tempat yang sama, perlu adanya disiplin kerja yang baik pula agar tetap menjaga kualitas kinerjanya serta tidak mengganggu kegiatan rumah tangga.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dinyatakan sebelumnya maka dikembangkan pertanyaan penelitian, antara lain :

1. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja guru saat pandemi Covid-19?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru saat pandemi Covid-19?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru saat pandemi Covid-19?

4. Apakah kinerja guru memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja saat pandemi Covid-19?
5. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru saat pandemi Covid-19?
6. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru saat pandemi Covid-19?
7. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru saat pandemi Covid-19?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja pada masa pandemi Covid-19
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat kepada berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu bermanfaat untuk menerapkan ilmu-ilmu yang telah didapat selama berada di bangku perkuliahan sekaligus untuk mengetahui pengaruh kinerja guru dan kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Tegowanu selama masa pandemi Covid-19

2. Bagi Guru atau Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberi dorongan untuk para guru agar dapat meningkatkan kinerja mereka dalam keadaan apapun dan bisa sebagai bahan evaluasi kinerja guru demi meningkatkan pula kepuasan kerja yang dirasakan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai sumber referensi dan bisa digunakan untuk acuan pada penelitian selanjutnya dengan tema yang sama dan serupa.

F. Sistematika Penelitian

Sistematika pada penelitian ini antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN TEORI

Pada bagian ini menjelaskan mengenai tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori, pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik dan instrumen pengumpulan data, uji instrumen dan teknik analisis data.

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai deskripsi umum objek penelitian, hasil penyebaran data, hasil karakteristik responden, hasil uji instrumen, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini menjelaskan mengenai simpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan referensi di dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yayang Kartika Sari (2020)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita di SMAN 3 Kediri	Variabel Independen : 1. <i>Work Life Balance</i> 2. Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	Berdasarkan pengujian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru wanita di SMAN 3 Kediri
2	Dewi Purnama Sari (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekacamatan Pondok Aren	Variabel Independen : 1. Lingkungan Kerja 2. Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	Berdasarkan data yang didapatkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Sekacamatan Pondok Aren

3	Sigit Purnomo dan Agung Tri Putranto (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi 2. Lingkungan Kerja 3. Disiplin Kerja <p>Variabel Dependen : Kepuasan Kerja</p>	Berdasarkan data yang didapatkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Panca Putra Madani
4	Ghinayati Rodhiyatu Aliya dan Romat Saragih (2020)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work-Life Balance</i> 2. Lingkungan Kerja <p>Variabel Dependen : Kepuasan Kerja</p>	Berdasarkan penelitian di dapatkan bahwa <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat
5	Izza Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Komunikasi Organisasi <p>Variabel Dependen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan data yang didapatkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Berdasarkan data yang didapatkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Berdasarkan data yang didapatkan

				bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Gabriella Ginting dan Valentine Siagian (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19	Variabel Independen : 1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	Berdasarkan penelitian ini bahwa secara simultan, jika digabungkan maka motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah advent air bersih medan di masa pandemi Covid-19
7	Mundakir dan Zainuri (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel Independen : 1. Kompensasi 2. Motivasi Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Intervening : Kepuasan Kerja	1. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Kompensasi dan motivasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai	Variabel Independen : 1.Lingkungan Kerja Variabel Dependen :	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PT Tricopla 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap

		Variabel Intervening Pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla)	1. Kinerja Karyawan Variabel Intervening : 1. Motivasi Kerja	kinerja karyawan PT Tricopla 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tricopla 4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Tricopla
9	Ilham Kudratul Alam dan Mery Wanialisa (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor	Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja 2. Komitmen Kerja 3. Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	Berdasarkan pengujian di dapatkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Pinru Mas Bogor
10	Dwi Meli Noviani (2021)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa <i>Work From Home</i> Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu	Variabel Independen : 1. <i>Work-Life Balance</i> 2. Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara <i>work-life balance</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimasa <i>work from home</i> pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu

B. Landasan Teori

1. *Work-Life Balance*

Work-life balance adalah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menjaga dan menyeimbangkan

kehidupan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan adalah milik seseorang. Kepuasan dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan, termasuk peran (waktu bersama keluarga, waktu sendiri, waktu bersama pasangan, waktu bersama teman) dan pekerjaan agar kedua peran tersebut tidak menimbulkan konflik.

Berdasarkan penjelasan di atas, tidak hanya kehidupan profesionalnya sebagai individu yang memiliki dua peran : kehidupan pribadi (keluarga, teman, pasangan) dan kehidupan kerja. Pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat seimbang ketika dapat membagi waktu dengan baik untuk keduanya. Sekolah adalah tempat dimana kehidupan pribadi dan profesional diharapkan dapat seimbang untuk mencapai tujuan sekolah yaitu tumbuh, berkembang dan bersaing.

Menurut Fisher (2013), *work-life balance* memiliki empat komponen penting, yaitu :

- a. Waktu, yaitu waktu yang dihabiskan di tempat kerja dan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan di luar pekerjaan.
- b. Tindakan, yaitu tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini didasarkan pada keyakinan seseorang bahwa seseorang dapat mencapai apa yang ingin dicapai dengan pekerjaan atau tujuan pribadi.

- c. Ketegangan, yaitu kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas, kepentingan pribadi, dan kesulitan dalam mempertahankan perhatian.
- d. Energi, yaitu energi yang digunakan, dibatasi untuk mencapai tujuan manusia yang diharapkan. Energi adalah sumber energi dan dapat meningkatkan stres ketika orang kurang aktivitas

Di bawah ini adalah beberapa aspek indikator untuk orang-orang yang mengukur *work-life balance*, yang dikemukakan oleh Tarsisia Adistia Andarini (2020), sebagai berikut :

- a. Kemampuan membagi waktu kerja dan keluarga
Perbandingan menyeimbangkan jam kerja dan waktu dengan keluarga.
- b. Memiliki waktu untuk melakukan kegemaran
Dapat menghabiskan waktu di antara pekerjaan untuk melakukan aktivitas favorit.
- c. Memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
Perbandingan memberi dan berbagi tanggung jawab penuh antara pekerjaan dan keluarga.
- d. Pembagian keterlibatan kerja dan keluarga
Perbandingan dalam membagi komitmen kerja dan keluarga.
- e. Merasa puas dengan peran pekerjaan dan keluarga
Memiliki kepuasan tersendiri atas apa yang telah dicapai dengan pekerjaan dan dukungan keluarga.

f. Berkontribusi dalam peran kerja dan keluarga

Perbandingan memberikan kontribusi berguna dalam masalah pekerjaan dan keluarga.

2. Disiplin kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013), disiplin kerja merupakan bentuk komunikasi yang digunakan oleh pimpinan sekolah dan guru untuk mengikuti aturan dan norma yang ada di sekolah. Peraturan yang dikeluarkan oleh sekolah harus dipatuhi oleh seluruh guru, siswa, dan staf sekolah. Untuk itu perlu diterapkan disiplin kerja guru guna mencapai tujuan sekolah yang tertib terhadap aturan sekolah dan melahirkan generasi dengan prestasi yang terbaik.

Disiplin kerja merupakan salah satu upaya pengelolaan sumber daya manusia yang sangat penting. Karena jika seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, mudah untuk mencapai prestasi kerja Hasibuan (2009). Disiplin kerja memiliki banyak manfaat dalam pencapaian misi dan visi guru dan sekolah. Disiplin kerja juga dapat menumbuhkan semangat guru bekerja di sekolah dan di rumah.

Menurut Sinambela (2016), disiplin kerja membantu mengajar siswa untuk mengikuti aturan, prosedur, dan kebijakan yang ada untuk meningkatkan siswa yang baik. Menurut Handoko (2001), disiplin adalah kesediaan seseorang untuk mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan dalam suatu organisasi dari kesadarannya sendiri. Disiplin

adalah sikap hormat guru yang memungkinkan guru untuk secara sukarela mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah, Sutrisno (2009).

Menurut Ardana, Mujiati, dan Utama (2012), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh, dan taat untuk tidak melanggar peraturan yang berlaku, sehingga tidak menerima sanksi. Menurut Sutrisno (2009), ketika menerapkan disiplin kerja di sekolah, perlu dibuat aturan dan pedoman yang jelas, mudah dipahami dan adil yang berlaku baik bagi kepala sekolah atau guru lainnya. Di sisi lain, menurut Hasibuan (2005), ada banyak indikator yang pada dasarnya mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru, yaitu :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan dengan jelas dan idealnya disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Artinya, tujuan yang ditetapkan bagi pekerja harus sesuai dengan kemampuannya agar dapat bekerja dengan serius dan disiplin.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan adalah suatu disiplin kerja dari pimpinan dengan bertindak sebagai panutan dalam berkerja dan bersikap seperti jujur, adil, dan memberikan contoh baik. Serta dapat memegang peranan yang sangat penting dalam membangun disiplin kerja dari bawahannya.

c. Balas jasa

Balas jasa juga mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan, karena memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan tumbuh, begitu pula disiplin mereka.

d. Keadilan

Keadilan berkontribusi pada terwujudnya disiplin pekerja. Karena kita selalu merasa bahwa ego dan sikap manusia itu penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk mengambil tindakan mempengaruhi kedisiplinan pekerja. Pimpinan harus membuat keputusan yang berani dan tegas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan cara ini, pemimpin dapat menjaga kedisiplinan para pekerjanya.

f. Hubungan

Hubungan tiap individu yang harmonis antara karyawan membantu menciptakan disiplin yang baik dalam organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Moekijat 2003 dari Sitilmroartun dan Sukirman (2016), lingkungan kerja dikatakan mampu membangun hubungan kerja yang mengabdikan di antara orang-orang di lingkungan tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan di mana guru merasa

nyaman mengajar dan siap untuk memenuhi kewajibannya, dan harus ada upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Menurut G. Indriyo dalam Sampurno (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam bekerja meliputi pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, manajemen dan pengaturan keselamatan kerja, dan lain-lain.

Menurut Nitisemito 1992 dalam Handayani (2009:27), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sunyoto 2013 oleh Zahari dan Ubaidillah (2014:45), faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja adalah :

a. Hubungan dengan karyawan

1) Hubungan pribadi

Motivasi yang diterima karyawan berasal dari rekan kerja mereka.

2) Hubungan sebagai kelompok, ada yang menjadi perhatian yaitu

: Kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, dan sistem kompensasi yang jelas.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan yang bising mempengaruhi ketidaknyamanan di tempat kerja.

c. Peraturan kerja

Aturan kerja yang sesuai dan mudah dipahami mampu memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dalam pengembangan karir suatu perusahaan.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk dari matahari.

e. Siklus udara

Ventilasi harus cukup lebar, terutama pada ruangan yang dianggap terlalu panas.

f. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan menciptakan ketenangan dan kenyamanan, dan pada akhirnya meningkatkan semangat kerja.

Menurut Sedarmayanti dari Manik dan Nova (2018:162), ia mengatakan ada dua jenis 2 lingkungan kerja, yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Sedangkan menurut Komarudin

2011 dari Manik dan Nova (2018:162), lingkungan kerja fisik adalah semua atau segala aspek dari fenomena fisik dan sosial budaya yang melingkupi dan mempengaruhi individu. Alex S Nitisemito dalam Manik dan Nova (2018: 162), lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan seperti pencahayaan, suhu, ruang, keselamatan, kebersihan, musik, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala bentuk keadaan yang muncul dalam hal suatu hubungan kerja, baik dalam hubungan antara pimpinan atau bawahan bahkan rekan kerja atau bawahan (Sedamyanti dalam Manik dan Nova 2018:162). Menurut Manik dan Nova (2018:162), lingkungan kerja non fisik sama pentingnya dengan lingkungan kerja fisik.

Menurut Pandji Widya dan Ade 2006 (2014: 228), aspek terpenting yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, khususnya lingkungan fisik kerja. “Lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif baik bagi pekerja maupun pimpinan dan dalam hasil pekerjaannya”. Situasi ini secara otomatis menciptakan kepuasan staf jika lingkungan kerja fisik dapat mendukung kinerja guru.

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah rasa pencapaian dan keberhasilan dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai ukuran nilai emosional yang positif dan menyenangkan dari mereka yang memiliki pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah penilaian individu terhadap pekerjaan dan pengalaman positif karyawan. Pengalaman bukan tentang harapan untuk masa depan, tetapi tentang kepuasan dan ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan saat ini dan masa lalu. Robbins dan Judge (2013) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian karakteristik pekerjaan.

Sikap positif dan negatif ditunjukkan oleh orang-orang di tempat kerja. Seseorang dengan tingkat kebahagiaan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan memiliki dampak positif pada organisasi seperti efisiensi dan produktivitas perusahaan. Mereka yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Robbins, Rusdiyanti, 2017).

Kepuasan kerja penting bagi organisasi dan mencapainya adalah tujuan organisasi. Ketika karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka, begitu juga keuntungan perusahaan. Ketidakpuasan karyawan di tempat kerja juga berdampak negatif pada efisiensi organisasi dan efektivitas perusahaan. Dalam hal ini pemimpin organisasi membangun hubungan yang baik dengan karyawan yang menunjukkan kepuasan kerja di antara karyawan, membangun sikap dan

tanggung jawab tugas yang diberikan, dan organisasi puas dengan hasil kerja karyawan.

Dari pengertian kepuasan kerja di atas, kepuasan kerja merupakan ekspresi dari sikap emosional baik positif atau kesenangan maupun negatif atau ekspresi ketidakpuasan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang bisa mempengaruhi kehidupan pribadi orang tersebut dan perusahaan tempat dia bekerja.

Menurut Ramdahan dan Mujiati (2018), terdapat lima indikator digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

a. Pekerjaan itu sendiri

Diukur dengan persepsi karyawan tentang loyalitas mereka terhadap pekerjaan mereka.

b. Atasan

Diukur dengan persepsi seorang karyawan terhadap atasan yang memperlakukan semua karyawan secara adil.

c. Rekan kerja

Diukur dengan persepsi karyawan tentang hubungannya dengan rekan kerja lainnya.

d. Promosi

Diukur dari persepsi pegawai mengenai kepuasan yang dirasakan atas prestasi yang diberikan perusahaan.

e. Gaji

Diukur dari persepsi karyawan tentang kecukupan gaji yang diterima sehubungan dengan beban kerjanya.

5. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil atau pencapaian kerja guru yang tercermin dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi proses belajar mengajar, yang dilandasi oleh tingginya etos kerja dan disiplin kerja profesional dalam proses pembelajaran menurut Uno (2014).

Menurut Rivai (2015), kinerja adalah pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru untuk mencapai tujuan berdasarkan ukuran dan waktu yang sesuai dengan standarisasi atau sifat pekerjaan, menurut norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

Menurut PPRI No. 19/2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, seorang pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kemampuan : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi

sosial.. Empat kompetensi pendidikan yang diperlukan dan indikator esensialnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Kompetensi pedagogik

Mulyasa (2012) mengemukakan bahwa kemampuan pendidikan adalah kemampuan seorang guru untuk membimbing belajar siswa. Ini mencakup setidaknya yang sebagai berikut :

- 1) Memahami wawasan atau dasar-dasar pendidikan.
- 2) Pemahaman siswa.
- 3) Pengembangan kurikulum.
- 4) Perencanaan pembelajaran.
- 5) Pelaksanaan pembelajaran yang edukatif dan interaktif.
- 6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran.
- 7) Evaluasi hasil belajar.
- 8) Membina siswa untuk mewujudkan potensi dirinya.

b. Kompetensi profesional

Mulyasa (2012) menyatakan bahwa kemampuan profesional adalah “kemampuan untuk memperoleh materi pembelajaran secara menyeluruh dan mendalam serta memungkinkan peserta didik memenuhi standar kemampuan yang ditetapkan oleh standar

nasional pendidikan”. Secara umum, tingkat kompetensi profesional seorang guru dapat ditentukan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan memahami dan menerapkan teori-teori pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan siswa.
 - 2) Memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kependidikan seperti filsafat, psikologi dan sosiologi.
 - 3) Prestasi dan pengembangan lebih lanjut dari bidang penelitian yang ditugaskan kepadanya.
 - 4) Memahami dan menerapkan berbagai metode pembelajaran.
 - 5) Dapat mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar terkait.
 - 6) Kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan program pembelajaran.
 - 7) Dapat mengevaluasi hasil belajar siswa.
 - 8) Dapat mengembangkan individualitas siswa.
- c. Kompetensi sosial

Mulyasa (2012) mendeskripsikan kompetensi sosial merupakan “sebagai bagian dari suatu masyarakat dimana guru berkomunikasi secara efektif dengan siswa, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, wali atau wali siswa, dan masyarakat sekitar”.

d. Kompetensi kepribadian

Mulyasa (2012) menyatakan bahwa “kemampuan individu adalah kemampuan kepribadian yang stabil, dewasa, arif dan berwibawa, teladan siswa, dan kepribadian yang mulia”.

Dari uraian di atas, penilaian kinerja guru merupakan evaluasi hasil kerja untuk mengukur kemampuan guru terkait dengan kesiapan guru mengelola dan melaksanakan pembelajaran di kelas serta menyampaikan informasi tersebut kepada guru. Kinerja seorang guru didalam organisasi sekolah adalah hasil yang dicapai dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh seorang atau sekelompok guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dicapai anak didiknya.

Salah satu alasan peneliti menjadikan kinerja guru dikarenakan sebelum adanya kepuasan kerja yang didapatkan oleh seorang guru pastinya telah diikuti dengan hasil kinerja yang baik pula dalam pekerjaannya. Jika guru merasa nyaman dan lancar dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang baik untuk bekerja di lingkungan pekerjaannya, guru juga akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, juga semangat kerja yang tinggi sehingga membuat kinerja guru akan semakin meningkat dan pada akhirnya akan menciptakan kepuasan kerja secara maksimal.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

Work-life balance adalah keseimbangan semua orang di tempat kerja. Ketika keseimbangan dalam dunia kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Di masa pandemi Covid-19, kinerja guru tentu sedikit terpengaruh, sehingga menjaga kinerja membutuhkan keterampilan yang seimbang di dunia kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Dwi Meli Noviani (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja.

H1 : Diduga *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

Disiplin kerja sebagai salah satu prasyarat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan utama disiplin kerja adalah menjadi seefisien mungkin dengan menghindari pemborosan waktu dan tenaga. Guru perlu dilatih untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan kinerja dengan baik selama pandemi Covid-19. Hal ini didukung oleh penelitian Dwi Meli Noviani (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

Secara umum, lingkungan kerja adalah keadaan dan suasana di mana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik apabila dapat melaksanakan kegiatan dengan optimal, sehat, aman dan nyaman bagi karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik menentukan hasil kinerja yang dicapai seseorang. Hal ini didukung oleh penelitian Audrey Josephine dan Dhiyah Harjanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

4. Pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja selama masa pandemi Covid-19

Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam jumlah waktu tertentu. Kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan untuk menentukan perbandingan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu organisasi selama periode waktu tertentu sebagai hasil dari pelaksanaan tugas, dan yang relatif dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Hal ini didukung oleh

penelitian Alfian Yanoto (2018) menyatakan bahwa kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H4 : Diduga kinerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada masa pandemi Covid-19

5. Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

Work-life balance adalah menemukan keseimbangan kehidupan kerja yang tepat dan membiasakan diri dengan memabgi waktu dengan keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja individu dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Ghinayati Rodhiyatu Aliya dan Romant Saragih (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H5 : Diduga *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

Disiplin kerja adalah serangkaian proses sikap yang menunjukkan keteraturan berdasarkan acuan nilai moral individu dalam rangka mencapai perubahan perilaku, termasuk perubahan berpikir, tanggung jawab, dan perilaku sesuai standar yang ada. Jika disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik, tentu memberikan kepuasan kerja

yang lebih besar. Hal ini didukung oleh penelitian Dewi Purnama Sari (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H6 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

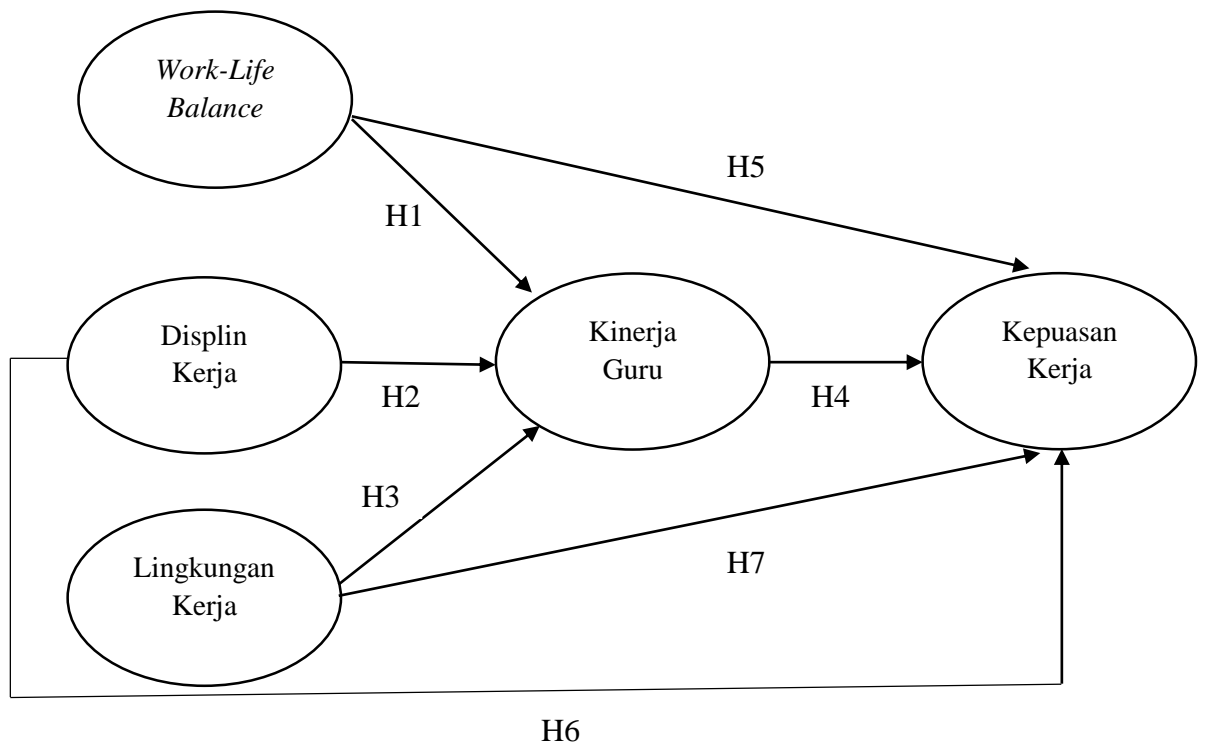
Lingkungan kerja adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, , keberadaan, dan lain-lain dari dalam dan luar organisasi. Ketidaknyamanan di tempat kerja dapat diakibatkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung sehingga mengurangi kepuasan kerja karena tidak dapat bekerja dengan nyaman. Oleh karena itu, organisasi perlu secara serius mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Dewi Purnama Sari (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H7 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan teori di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru selama masa pandemi Covid-19

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru selama masa pandemi Covid-19

H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru selama masa pandemi Covid-19

H4 : Diduga kinerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja selama masa pandemi Covid-19

H5 : Diduga *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru selama masa pandemi Covid-19

H6 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru selama masa pandemi Covid-19

H7 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru selama masa pandemi Covid-19

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan survei kuantitatif dengan menggunakan metode survei dengan kuesioner. Metode pengumpulan digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari lokasi tertentu dimana pengumpulan data diolah, seperti melalui penyebaran kuesioner, tes, dan wawancara terstruktur. Peneliti kemudian menyebarkan kuisisioner secara langsung kepada guru-guru di sekolah dasar di Kecamatan Tegowanu.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti, yang kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar (baik ASN maupun Honorer) di Kecamatan Tegowanu. Berdasarkan data Dapokdikdasme semester genap 2021/2022, terdapat 216 guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tegowanu yang tersebar di 30 Sekolah Dasar.

Sampel adalah sekumpulan bagian dan ciri-ciri yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2016). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak pada guru di berbagai Sekolah Dasar di Kecamatan Tegowanu. Dalam menentukan besar sampel untuk penelitian ini, peneliti memilih menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e^2 : Tingkat kesalahan yang ditoleransi

Dengan jumlah populasi 216 guru dan tingkat kesalahan yang ditentukan peneliti sebesar 10% (0,1), maka sampel yang digunakan untuk mewakili populasi adalah:

$$n = \frac{216}{1+216.(0,01)^2}$$

$$= \frac{216}{3,16}$$

= 68,35 dibulatkan menjadi 69 orang

Berdasarkan perhitungan di atas, maka ditentukan jumlah sampel yang perlu diteliti sebanyak 69 guru sekolah dasar.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran mengenai bagaimana suatu variabel yang diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui kekurangan serta kelebihan dari pengukuran variabel tersebut. Definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Work-Life Balance	Menurut Tarsisia Adistia Andarini (2020) <i>work-life balance</i> adalah bentuk keseimbangan kehidupan kerja yang tidak mengabaikan semua aspek kehidupan pribadi dan tidak melupakan tanggung jawab dan kewajiban kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan membagi waktu kerja dan keluarga 2. Memiliki waktu untuk melakukan kegemaran 3. Memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga 4. Pembagian keterlibatan kerja dan keluarga 5. Merasa puas dengan peran kerja dan keluarga 6. Berkontribusi dalam peran kerja dan keluarga 	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja	Menurut Hasibuan (2009) disiplin kerja merupakan salah satu upaya terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena jika seseorang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Ketegasan 6. Hubungan kemanusiaan 	<i>Likert</i>
3	Lingkungan Kerja	Menurut Tarsisia Adistia Andarini (2020) lingkungan kerja adalah salah satu atau seluruh komponen suatu lembaga atau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu udara 2. Sirkulasi udara 3. Penataan ruang 4. Tingkat pencahayaan 5. Kebersihan 	<i>Likert</i>

		organisasi yang menghadirkan suatu pola yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan tempat pekerjaan.	6. Hubungan dengan rekan kerja, atasan dan bawahan 7. Suasana kekeluargaan di tempat kerja	
4	Kepuasan Kerja	Menurut Ramadhan dan Mujiati (2018) kepuasan kerja merupakan salah satu upaya yang digunakan oleh seluruh karyawan organisasi untuk mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dalam upaya mencapai tujuan organisasi.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Atasan 3. Rekan kerja 4. Promosi 5. Gaji	<i>Likert</i>
5	Kinerja Guru	Menurut Mulyasa (2012) kinerja guru dapat diartikan untuk menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas di sekolah dan dapat diartikan juga sebagai suatu kondisi yang menjelaskan adanya perilaku yang ditunjukkan guru selama kegiatan pembelajaran.	1. Kompetensi pedagogik 2. Kompetensi profesional 3. Kompetensi sosial 4. Kompetensi kepribadian	<i>Likert</i>

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang terdiri dari :

a. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung yang berkaitan dengan suatu variabel yang diminati untuk tujuan penelitian tertentu (Sekaran dan Bougie, 2017: 130).

Dalam penelitian ini, data kunci yang dirujuk oleh peneliti terkait dengan *work-life balance*, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja guru dan kepuasan kerja yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner.

b. Data sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang ada (Sekaran dan Bougie, 2017: 130). Data sekunder yang digunakan berkaitan dengan apa yang terjadi di organisasi.

Data sekunder untuk survei ini mencakup dokumen, artikel, dan informasi dari situs *website* yang relevan dalam organisasi yang digunakan sebagai data pendukung survei tergantung pada variabel yang disurvei.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur fenomena sosial atau alam (Sugishirono, 2018:166). Sarana yang digunakan dalam survei ini adalah kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan atau

pernyataan. Penelitian ini menggunakan pengukuran skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:152). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi yang positif. Terdapat lima kategori pembobotan dalam skala *Likert*. Hasil pada tiap bagian instrumen yang memakai skala *likert* memiliki tingkatan yang positif. Ada 5 jenis pembobotan yang ada di skala *likert*, antara lain :

Tabel 3.2
Pembobotan Skala *Likert*

Skala	Keterangan	Pertanyaan Positif
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018:153)

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Kurniawan, A.W. dan Puspitaningtyas, Z. (2016: 97) Uji validasi adalah alat hitung yang dipergunakan dengan tujuan mendapatkan tingkat validitas atau keakuratan tiap butir pertanyaan yang diselidiki. Menurut Sugiyono (2018: 192-193), efektivitas

instrumen bisa dipakai guna memperkirakan apa yang sedang diukur. Temuan berguna ketika peneliti mengidentifikasi kesamaan antara data yang dikumpulkan dan data yang benar-benar dihasilkan dalam subjek. Diharapkan hasil penelitian akan sesuai dengan hasil yang sebenarnya dengan menggunakan instrumen yang valid. Pengukuran validitas instrument diuji berdasarkan pada output *Outer Loading* (Nilai harus > 0.7) dan *Average Variance Extracted* atau *AVE* (Nilai harus > 0.5).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sanusi (2011), pengujian reliabilitas membantu menunjukkan kesesuaian hasil perkiraan media perhitungan yang dipergunakan oleh orang yang sama pada waktu yang berbeda, atau oleh orang yang berbeda pada waktu yang sama atau pada waktu yang berbeda. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai dari *Cronbach's Alpha* (> 0.7) dan *Composite Reliability* (> 0.7).

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data memakai cara *Partial Least Squares Structural Equation Model* (PLS-SEM). Menurut Ghazali dan Latan (2015:5), PLS-SEM adalah alat analisis strategis yang dipakai guna membuktikan dan menguraikan ikatan kompleks tiap variabel. Analisis PLS-SEM merupakan teknik kajian yang sering dikenal dengan *soft modeling* sebab meniadakan dugaan untuk regresi kuadrat terkecil biasa

(OLS), seperti data yang perlu didistribusikan normal secara multivariat dan tidak memiliki masalah multikolinearitas antar variabel eksogen.

Menurut Ghazali & Latan (2015:7), analisis PLS-SEM memiliki 2 acuan, yaitu model pengukuran yang dikenal outer model dan model struktural yang dikenal inner model. Bentuk perhitungan menunjukkan berapa variabel yang terlihat atau yang diamati mewakili variabel laten yang akan diukur, dan model struktural menunjukkan daya perhitungan antara variabel atau komponen laten.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model atau model pengukuran yang membuktikan betapa setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten (Ghozali dan Latan, 2015). Praktik yang umum dilakukan peneliti SEM saat mengukur model adalah analisis faktor konfirmatori menggunakan pendekatan MTMM (*Multi Trait-Multi Method*) dengan melakukan uji *convergent validity* dan *discriminant validity* (Ghozali dan Latan, 2015:74).

a. Uji Validitas

1) *Convergent Validity (AVE & Outer Loading)*

Validitas convergent berkaitan dengan ketentuan bahwa pengukuran-pengukuran (manifest variabel) semestinya memiliki hubungan besar. Pada perhitungan validitas convergent bisa dilihat dari nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*.

2) ***Discriminant Validity*** (*Fornell Larckel Criterion, Cross Loading*) Validitas discriminant berkaitan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan guna memastikan ketelitian dan ketepatan instrumen pada perhitungan reliabilitas dimana bisa dengan menggunakan 2 cara antara lain dilihat dari hasil *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model atau model struktural menunjukkan bagaimana hubungan-hubungan atau kekuatan estimasi antar laten variabel atau konstruk berdasarkan pada substantive theory (Ghozali dan Latan, 2015:10). Model struktural dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen. Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model yang diajukan, dengan peringkat sebagai berikut : Nilai R-Square (0,70), (0,45) dan (0,25) dapat dianggap sebagai pola kuat, sedang dan lemah. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis. Uji *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, untuk menguji *path coefficient* dapat dilihat pada nilai P-Value. Pengujian *path coefficients* dilakukan guna melihat seberapa kuat pengaruh serta

dampak variabel eksogen terhadap variabel endogen, guna melihat hasil pengujian *path coefficients* bisa pada nilai P-Values.(Ghozali dan Latan, 2015:160).

BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

Sekolah adalah lembaga yang dibentuk dengan tujuan untuk memberikan pengajaran kepada siswa atau murid mengenai berbagai macam ilmu pengetahuan yang ada dan di bawah pengawasan seorang pendidik atau guru. Tempat penelitian ini dilaksanakan berada di Sekolah Dasar yang semuanya tersebar di Kecamatan Tegowanu. Mayoritas sekolah dasar yang ada di Kecamatan Tegowanu merupakan Sekolah Dasar negeri. Di setiap sekolah tersebut mempunyai fasilitas yang cukup lengkap untuk mendukung segala bentuk kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah. Lingkungan setiap sekolah juga dirasa sudah cukup menunjang walaupun memang lokasinya berada di lingkungan perdesaan.

Di Kecamatan Tegowanu sendiri total memiliki 30 Sekolah Dasar dan 216 tenaga pengajar atau guru. Yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Sekolah dan Guru Di Kecamatan Tegowanu

Nama Sekolah	Status	Guru
SD Negeri 1 Gaji	Negeri	8
SD Negeri 1 Karangpasar	Negeri	7
SD Negeri 1 Kebonagung	Negeri	8
SD Negeri 1 Kedungwungu	Negeri	5
SD Negeri 1 Mangunsari	Negeri	8
SD Negeri 1 Pepe	Negeri	8
SD Negeri 1 Sukorejo	Negeri	5
SD Negeri 1 Tajemsari	Negeri	9
SD Negeri 1 Tegowanu Kulon	Negeri	9
SD Negeri 1 Tlogorejo	Negeri	7
SD Negeri 1 Tunjungharjo	Negeri	8
SD Negeri 2 Kebonagung	Negeri	8
SD Negeri 2 Mangunsari	Negeri	5
SD Negeri 2 Pepe	Negeri	8
SD Negeri 2 Sukorejo	Negeri	8
SD Negeri 2 Tegowanu Kulon	Negeri	8
SD Negeri 2 Tegowanu Wetan	Negeri	6
SD Negeri 2 Tunjungharjo	Negeri	9
SD Negeri 3 Kebonagung	Negeri	7
SD Negeri 3 Kedungwungu	Negeri	6
SD Negeri 3 Tegowanu Kulon	Negeri	5
SD Negeri 3 Tegowanu Wetan	Negeri	8
SD Negeri 3 Tlogorejo	Negeri	8
SD Negeri Cangkring	Negeri	7
SD Negeri Curug	Negeri	8
SD Negeri Gebangan	Negeri	6
SD Negeri 1 Tegowanu Wetan	Negeri	8
SD Negeri Kejawan	Negeri	5
SD Negeri Medani	Negeri	7
SD Negeri Tanggirejo	Negeri	7
Jumlah		216

Sumber : Dapodik Kemendikbud (2022)

B. Hasil Penyebaran Data

Data-data yang dipergunakan didapatkan melalui angket atau kuesioner yang ditujukan terhadap para narasumber yaitu guru sekolah dasar di Kecamatan Tegowanu. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan mendatangi setiap sekolah dasar dan membagikan secara langsung lembar kuesioner kepada guru sekolah dasar yang ada pada saat itu. Waktu yang digunakan untuk memperoleh data penelitian adalah 5 hari dimulai dari tanggal 30 Mei 2022 hingga 3 Juni 2022. Total angket yang dibagikan adalah 70 kuesioner. Selanjutnya merupakan hasil angket yang dibagikan pada penelitian ini :

Tabel 4.2
Hasil Penyebaran Data

Keterangan	Jumlah
Kueioner yang disebar	70
Kueioner yang kembali	69
Kuesioner yang dapat diolah	69

Sumber : Data primer kuesioner (2022)

Kuesioner penelitian yang disebarkan adalah 70 kuesioner, kuesioner yang kembali adalah 69 kuesioner sementara yang tidak kembali adalah 1 dengan alasan salah satu guru di sekolah dasar yang dijadikan tempat penelitian tidak berangkat karena sedang mengambil cuti. Kuesioner penelitian yang bisa diolah adalah 69 kuesioner. Pengambilan 69 responden tersebut dilakukan di 10 sekolah dasar di Kecamatan Tegowanu, terdiri sebagai berikut :

Tabel 4.3
Data Sekolah Dasar

No	Nama Sekolah Dasar
1	SD Negeri 1 Sukorejo
2	SD Negeri 2 Sukorejo
3	SD Negeri Medani
4	SD Negeri 2 Tegowanu Wetan
5	SD Negeri 3 Tegowanu Wetan
6	SD Negeri 3 Tegowanu Kulon
7	SD Negeri 1 Karangpasar
8	SD Negeri Kejawan
9	SD Negeri 2 Mangunsari
10	SD Negeri Gebangan

Sumber : Data primer kuesioner (2022)

C. Hasil Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.4
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	19
Perempuan	50
Total	69

Sumber : Data primer kuesioner (2022)

Berdasarkan dengan data di atas, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden dan perempuan

sebanyak 50 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan.

2. Usia

Berikut ini merupakan hasil karakteristik responden berdasarkan usia :

Tabel 4.5
Usia Responden

Usia	Jumlah
21 - 30 Tahun	27
31 - 40 Tahun	16
41 - 50 Tahun	3
51 - 60 Tahun	23
Total	69

Sumber : Data primer kuesioner (2022)

Berdasarkan dengan data di atas, menunjukkan bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 27 responden, usia 31-40 tahun sebanyak 16 responden , usia 41-50 tahun sebanyak 3 responden dan usia 51-60 tahun sebanyak 23 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan usia adalah dari usia 21-30 tahun.

3. Lama Bekerja

Berikut ini merupakan hasil karakteristik responden berdasarkan lama berkerja :

Tabel 4.6
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah
< 1 Tahun	14
2 - 10 Tahun	25
11 - 20 Tahun	9
21 - 30 Tahun	4
> 30 Tahun	17
Total	69

Sumber : Data primer kuesioner (2022)

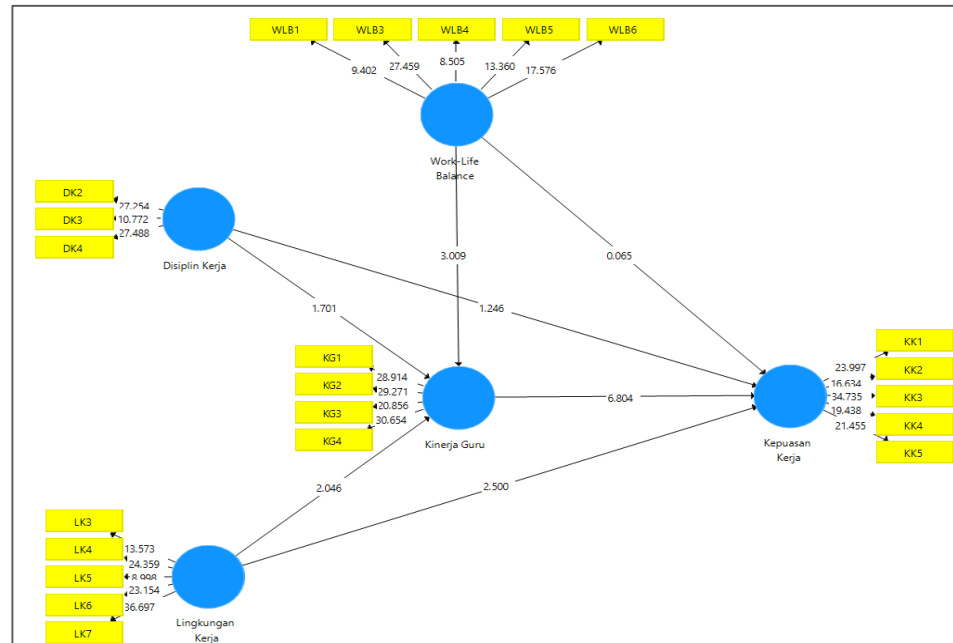
Berdasarkan dengan data di atas, menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 14 responden, lama bekerja antara 2-10 tahun sebanyak 25 responden, lama bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 9 responden, lama bekerja antara 21-30 tahun sebanyak 4 responden dan lama berkerja > 30 tahun sebanyak 17 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan lama bekerja adalah 2-10 tahun.

D. Hasil Uji Instrumen

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran dibutuhkan pengecekan instrumen dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas, dimana berguna mengetahui kelayakan pada tiap indikator variabel penelitian.

Gambar 4.1
Model Penelitian



Sumber : Data primer pada SmartPLS 3.0 (2022)

a. Uji Validitas

Pengujian validitas di dalam analisis PLS-SEM dapat dilihat pada nilai *Outer Loading* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pada nilai *outer loading* dapat dikatakan valid pada suatu indikator apabila memenuhi nilai *outer loading* ($>0,7$) dan pada nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dikatakan valid apabila nilai AVE ($> 0,5$).

Pengecekan validitas pada PLS-SEM bisa dilihat melalui hasil *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil nilai *outer loading* bisa dinyatakan valid jika nilai *outer loading* ($> 0,7$) dan nilai *average variance extracted* bisa dinyatakan valid jika

nilai AVE ($> 0,5$) Berikut adalah hasil *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), antara lain :

Gambar 4.2
Outer Loading

Outer Loading

Matriks	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Lingkungan Kerja	Work-Life Balance
DK2	0.887				
DK3	0.768				
DK4	0.896				
KG1			0.912		
KG2			0.912		
KG3			0.869		
KG4			0.888		
KK1		0.840			
KK2		0.839			
KK3		0.894			
KK4		0.796			
KK5		0.842			
LK3				0.801	
LK4				0.876	
LK5				0.727	
LK6				0.827	
LK7				0.873	
WLB1					0.759
WLB3					0.918
WLB4					0.761
WLB5					0.769
WLB6					0.816

Sumber : Data primer pada SmartPLS 3.0 (2022)

Sesuai hasil di atas menunjukkan mayoritas indikator setiap variabel penelitian mempunyai nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) dan telah memenuhi persyaratan dalam pengujian validitas yang bisa lanjut pengolahan data berikutnya. Ini membuktikan setiap indikator mempunyai validitas yang tinggi. Akan tetapi pada hasil di atas terdapat beberapa indikator yang nilai *outer loading* kurang dari (0,7) dimana mempunyai tingkat validitas yang rendah. Sehingga indikator tersebut harus dihapus, indikator yang memiliki

nilai *outer loading* yang rendah diantaranya adalah WLB2, DK1, DK5, DK6, LK1 DAN LK2. Selain dari nilai *outer loading*, uji validitas juga bisa dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut hasil *Average Variance Extracted*, antara lain :

Gambar 4.3
Average Variance Extracted (AVE)

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (A...	Salin ke
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
Disiplin Kerja	0.809	0.808	0.888	0.727	
Kepuasan Kerja	0.898	0.899	0.924	0.710	
Kinerja Guru	0.918	0.920	0.942	0.802	
Lingkungan Kerja	0.882	0.902	0.913	0.677	
Work-Life Balance	0.871	0.899	0.903	0.651	

Sumber : Data primer pada SmartPLS 3.0 (2022)

Sesuai hasil di atas didapatkan semua indikator pada semua variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* lebih besar dari (0,5). Dimana menunjukkan bahwa data telah memenuhi standar pengujian validitas.

b. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas bisa dilihat melalui nilai *cronbach's alpha* dan *nilai composite reliability*. Nilai *cronbach's alpha* bisa dinyatakan reliabel jika memiliki nilai (> 0,7) dan *composite reliability* bisa dinyatakan reliabel jika memiliki nilai (> 0,7). Dibawah ini adalah hasil *cronbach's alpha*, antara lain :

Gambar 4.4
Cronbach's Alpha

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (A...	Salin ke
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
Disiplin Kerja	0.809	0.808	0.888	0.727	
Kepuasan Kerja	0.898	0.899	0.924	0.710	
Kinerja Guru	0.918	0.920	0.942	0.802	
Lingkungan Kerja	0.882	0.902	0.913	0.677	
Work-Life Balance	0.871	0.899	0.903	0.651	

Sumber : Data primer pada SmartPLS 3.0 (2022)

Sesuai hasil di atas didapatkan semua indikator mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari (0,7). Dimana sudah bisa dinyatakan memenuhi kriteria pengujian reliabel. Pengujian reliabilitas juga bisa dilihat melalui nilai composite reliability. Berikut adalah hasil *composite reliability*, antara lain :

Gambar 4.5
Composite Reliability

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (A...	Salin ke
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	
Disiplin Kerja	0.809	0.808	0.888	0.727	
Kepuasan Kerja	0.898	0.899	0.924	0.710	
Kinerja Guru	0.918	0.920	0.942	0.802	
Lingkungan Kerja	0.882	0.902	0.913	0.677	
Work-Life Balance	0.871	0.899	0.903	0.651	

Sumber : Data primer pada SmartPLS 3.0 (2022)

Sesuai hasil di atas menunjukkan semua indikator mempunyai nilai *composite reliability* lebih dari (0,7). Dimana sudah bisa dinyatakan telah memenuhi kriteria pengujian reliabel.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah pengujian *outer model* yang telah dipenuhi, berikutnya merupakan tahap evaluasi model struktural (*inner model*). *Inner model* dapat dilihat dari nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten *endogen* sebagai daya prediksi model profil struktural. Berikut ini merupakan tabel *R-Square*, sebagai berikut :

Gambar 4.6
R-Square

R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.790	0.777
Kinerja Guru	0.495	0.471

Sumber : Data primer yang telah diolah SmartPLS 3.0 (2022)

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan nilai R-Square pada kinerja guru (0,495) dan variabel kepuasan kerja (0,790), yang berarti kedua variabel penelitian tersebut masuk dalam kategori kuat.

Gambar 4.7

Path Coefficients

Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.116	0.126	0.088	1.322	0.187
Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0.257	0.240	0.147	1.749	0.081
Kinerja Guru -> Kepuasan Kerja	0.658	0.656	0.105	6.291	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.225	0.219	0.086	2.612	0.009
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru	0.271	0.286	0.117	2.320	0.021
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.005	0.002	0.074	0.065	0.948
Work-Life Balance -> Kinerja Guru	0.318	0.326	0.106	2.997	0.003

Sumber : Data primer pada SmartPLS 3.0 (2022).

Sesuai pada hasil di atas menunjukkan hasil pengujian pengaruh langsung dimana mayoritas memiliki nilai *P-Values* kurang dari (0,05) artinya mempunyai pengaruh dari variabel *endogen* terhadap variabel *eksogen*. Akan tetapi juga ada beberapa yang tidak pengaruh karena mempunyai nilai *P-Values* lebih besar dari (0,05), diantaranya adalah (Disiplin Kerja > Kepuasan Kerja), (Disiplin Kerja > Kinerja Guru) dan (*Work-Life Balance* > Kepuasan Kerja).

Tabel 4.8
Specific Indirect Effects

Efek Tidak Langsung Spesifik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Work-Life Balance -> Kinerja Guru -> Kepuasan Kerja	0.209	0.218	0.089	2.364	0.018
Lingkungan Kerja -> Kinerja Guru -> Kepuasan Kerja	0.178	0.186	0.080	2.217	0.027
Disiplin Kerja -> Kinerja Guru -> Kepuasan Kerja	0.169	0.156	0.096	1.762	0.079

Sumber : Data primer pada SmartPLS 3.0 (2022)

Sesuai pada hasil di atas menunjukkan hasil pengujian tidak langsung dimana terdapat 1 hubungan yang memiliki nilai *P-Values* lebih besar dari (0,05) yaitu (Disiplin Kerja > Kinerja Guru > Kepuasan Kerja) yang artinya hubungan tidak memiliki pengaruh Sementara dua hubungan lainnya memiliki pengaruh karena memiliki nilai *P-Values* kurang dari (0,05).

E. Hasil Pengujian Hipotesis

Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian hipotesis.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis Penelitian		Path Coefficients	P Values	Keterangan
H1	Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19	0,318	0,003	Diterima
H2	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19	0,257	0,090	Ditolak
H3	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19	0,271	0,041	Diterima
H4	Pengaruh kinerja guru terhadap kepuasan kerja pada masa pandemi Covid-19	0,658	0,000	Diterima
H5	Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19	0,209	0,014	Diterima
H6	Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19	0,169	0,098	Ditolak
H7	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19	0,178	0,045	Diterima

Sumber : Data primer pada SmartPLS 3.0 (2022)

1. Hipotesis 1 (H1)

Hipotesis 1 menunjukkan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,03) lebih kecil dari (0,05). Sesuai hasil pengujian, hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

2. Hipotesis 2 (H2)

Hipotesis 2 menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,090) lebih besar dari (0,05). Sesuai hasil pengujian, hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak.

3. Hipotesis 3 (H3)

Hipotesis 3 menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,41) lebih kecil dari (0,05). Sesuai pengujian, hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

4. Hipotesis 4 (H4)

Hipotesis 4 menunjukkan kinerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,000) lebih kecil dari (0,05). Sesuai pengujian, hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.

5. Hipotesis 5 (H5)

Hipotesis 5 menunjukkan *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,014) lebih kecil dari (0,05). Sesuai pengujian, hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima.

6. Hipotesis 6 (H6)

Hipotesis 6 menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,098) lebih besar dari (0,05). Sesuai pengujian, hipotesis 6 dalam penelitian ini ditolak.

7. Hipotesis 7 (H7)

Hipotesis 7 menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,045) lebih kecil dari (0,05). Sesuai pengujian, hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima.

F. Pembahasan

Sesuai hasil uji di atas, pembahasan penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

1. *Work-life balance* dan kinerja guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Dalam hal ini *work-life balance* seorang guru dengan membagi waktu dan rasa

tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi sekaligus membentuk kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran serta mampu menguasai materi pembelajaran sehingga dengan begitu dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja guru. Sehingga dengan adanya *work-life balance* yang dapat diterapkan dengan baik memberikan dampak yang baik pula dalam bekerja sesuai dengan semestinya serta dapat menghasilkan kinerja yang baik pula dimana tidak berbeda jauh dengan sebelum adanya pandemi Covid-19. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Values* sebesar (0,003). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Dwi Meli Noviani (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja.

2. Disiplin kerja dan kinerja guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Pada masa pandemi Covid-19 pelaksanaan sistem pembelajaran sekolah dasar dilakukan secara daring (*online*) dimana dengan sistem pembelajaran secara *online* tersebut membuat adanya banyak kelonggaran dari segi waktu bekerja guru maupun tugas belajar mengajar oleh seorang guru yang tidak terlalu terpaku terhadap peraturan sekolah yang ada dibandingkan pada saat sistem pembelajaran secara luring (*offline*). Karena dengan adanya perubahan sistem pembelajaran dan pekerjaan

membuat aturan-aturan yang ada di sekolah tidak dapat diterapkan dengan maksimal pada saat dilaksanakan di rumah sehingga berdampak terhadap kinerja guru yang dihasilkan. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Values* sebesar (0,090). Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dwi Meli Noviani (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

3. Lingkungan kerja dan kinerja guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Dalam hal ini lingkungan kerja yang memiliki tempat kerja yang rapi, adanya suasana kekeluargaan dan hubungan baik antar rekan kerja maupun pimpinan dapat mempengaruhi sekaligus membentuk kemampuan guru dalam mengatur dan memahami konsep pembelajaran untuk siswa serta terbentuknya komunikasi yang baik dengan siswa, rekan kerja maupun pimpinan sehingga dengan begitu dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja guru. Karena dengan lingkungan kerja yang sangat mendukung dan memberikan kenyamanan dalam bekerja walaupun dilaksanakan di rumah maka perlu adanya pengaturan lingkungan kerja sehingga tidak terganggu dengan adanya kegiatan lain yang ada di rumah sehingga kinerja guru yang dihasilkan tidak terganggu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *P-Values* sebesar (0,041). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Audrey Josephine dan

Dhiyaj Harjanti (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4. Kinerja guru dan kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menyatakan bahwa kinerja guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada masa pandemi Covid-19. Dalam hal ini kinerja guru dengan mampu mengelola pembelajaran, menguasai materi pembelajaran dan terjalinnya hubungan baik dengan rekan kerja maupun pimpinan dapat mempengaruhi sekaligus membentuk rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani serta merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja dan sikap yang diberikan pimpinan dalam memperlakukan setiap guru dengan adil sehingga dengan begitu dapat memberikan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja. Karena dengan seorang guru dapat memberikan hasil kinerja setiap pekerjaan dengan baik maka pastinya memberikan dampak terhadap rasa kepuasannya dalam bekerja yang menjadi meningkat. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Values* sebesar (0,000). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Alfian Yanoto (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kinerja terhadap kepuasan kerja.

5. *Work-life balance*, kinerja guru dan kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru selama pandemi Covid-19. Dalam hal ini *work-life balance* setiap guru yang mampu membagi aktivitas, waktu dan tanggung jawab serta memberikan kontribusi dalam pekerjaan dan keluarga akan dapat membentuk kepribadian yang bisa diteladani oleh para siswanya dan membuat guru mampu mengelola serta menguasai struktur pembelajaran bagi siswa sehingga dengan begitu akan berdampak terhadap rasa kepuasan dalam menjalani pekerjaannya dan merasa puas dengan adanya hubungan baik antar rekan kerja. Karena dengan *work-life balance* yang dapat dijalankan sesuai keinginan maka dapat membantu dalam mengatur pekerjaannya dan memberikan kinerja yang baik pula yang akan diikuti juga dengan rasa puas yang menjadi lebih meningkat lagi. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Values* sebesar (0,014). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Ghinayati Rodhiyatu Aliya dan Romat Saragih (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

6. Disiplin kerja, kinerja guru dan kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Dengan kinerja guru yang cukup baik belum dapat memastikan seorang guru mendapatkan kepuasan dalam bekerja, mungkin bisa dikarenakan seorang guru dapat merasa lebih puas ketika mengajar secara langsung

dan lebih puas ketika bertatap muka secara langsung serta bebas dengan siswanya sehingga ketika ada interaksi langsung guru bisa merasakan apakah para siswanya dapat memahami pelajaran yang diberikan, dapat mengevaluasi dan menasehati siswanya secara langsung kemudian perhatian siswa bisa langsung pada pelajaran yang diberikan, dengan adanya sistem daring (*online*) membuat guru hanya dapat berkomunikasi melalui handphone dimana itu sangat terbatas maka dari itu bisa menimbulkan suatu ketidakpuasan karena tidak bisa berkomunikasi secara langsung dan mengetahui hasil proses pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Values* sebesar (0,098). Karena dengan peraturan yang tidak bisa dijalankan dengan baik oleh setiap guru membuat hasil kinerja mereka terganggu sehingga berdampak juga terhadap rasa kepuasan yang kurang maksimal. Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Purnama Sari (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

7. Lingkungan kerja, kinerja guru dan kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Dalam hal ini lingkungan kerja yang tempatnya selalu bersih, penataan ruang yang teratur, tingkat pencahayaan di tempat kerja yang mendukung dalam bekerja, hubungan dan suasana kekeluargaan yang

terjalin antar rekan kerja maupun pimpinan akan dapat membentuk kemampuan dalam mengelola dan membuat konsep pembelajaran bagi siswa serta terbentuknya komunikasi dan hubungan yang baik dengan siswa, rekan kerja maupun pimpinan sehingga dengan begitu dapat berdampak terhadap rasa kepuasan seorang guru dengan adanya hubungan baik yang terjalin dan sikap pimpinan dalam memperlakukan semua guru secara adil serta memberikan dampak rasa puas guru terhadap pekerjaan yang dijalannya. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Values* sebesar (0,045). Karena dengan dapat mengatur lingkungan kerja dengan baik dan lingkungan kerja yang mendukung juga membuat dalam mengerjakan setiap pekerjaan dalam berjalan dengan baik serta memberikan kepuasan kerja yang meningkat. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Purnama sari (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada hasil penelitian melalui nilai *P-Values* sebesar (0,003) lebih kecil dari (0,05).
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada hasil penelitian melalui nilai *P-Values* sebesar (0,090) lebih besar dari (0,05).
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada hasil penelitian melalui nilai *P-Values* sebesar (0,041) lebih kecil dari (0,05).
4. Kinerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada masa pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada hasil penelitian melalui nilai *P-Values* sebesar (0,000) lebih kecil dari (0,05).
5. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada hasil penelitian melalui *nilai P-Values* sebesar (0,014) lebih kecil dari (0,05).

6. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada hasil penelitian melalui nilai *P-Values* sebesar (0,098) lebih besar dari (0,05).
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja guru pada masa pandemi Covid-19. Hal ini ditunjukkan pada hasil penelitian melalui nilai *P-Values* sebesar (0,045) lebih kecil dari (0,05).

B. Saran

Saran yang bisa diberikan dari hasil penelitian adalah antara lain :

1. Diharapkan bagi guru sekolah dasar di Kecamatan Tegowanu mampu menerapkan jam kerja yang jelas dan sudah teratur dalam menjalankan pekerjaannya untuk dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja yang akan didapatkan nantinya.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan pengembangan lebih baik lagi dalam pengumpulan data bisa dengan menggunakan wawancara secara langsung untuk dapat menghasilkan data yang jauh lebih baik dan akurat.
3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain (seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan lain-lain) yang belum digunakan pada penelitian ini sehingga dapat membuat penelitian lebih luas lagi jangkauannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 58–67.
- Meli Noviani Dwi. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. 2(11).
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv Pintu Mas Bogor. *Jurnal Ikra-Ith Ekonomika*, 4(2), 172–180.
- Khasanah, M, R. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Candisari Resto. 1–7.
- Hamdi, Asrin, & Fahrudin. (2021). Kepuasan Kerja Guru Sd Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Gugus 2 Kecamatan Pemenang Lombok Utara Provinsi Ntb. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(1), 157–162.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65. <https://doi.org/10.47668/Pkwu.V7i2.33>
- Heryadi, R., & Sukmalana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Majalah Bisnis & Iptek*, 13(2), 80–92. <https://doi.org/10.55208/Bistek.V13i2.211>
- Ginting, G & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Advent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/Jjpe.V10i1.20122>
- Lestari, P., Violinda, Q., & Gultom, H. C. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 307–315.
- Maslichah, N.I & Hidayat, K. (2017). Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.

- Meiyana, A., & Aisyah, M. N. (2019). Pengaruh Kinerja Lingkungan, Biaya Lingkungan, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Intervening. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 8(1), 1–18. <https://doi.org/10.21831/Nominal.V8i1.24495>
- Pratiwi, R. D., & Sylvianita, A. (N.D.). Pengaruh Work Life Balance Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Tirta Investama The Influence Of Work Life Balance And Corporate Culture On Employee Job Satisfaction At Pt Tirta Investama Bandung.
- Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Saintika Unpam : Jurnal Sains Dan Matematika Unpam*, 1(1), 108. <https://doi.org/10.32493/Jsmu.V1i1.1607>
- Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259–266. <https://doi.org/10.33753/Madani.V3i2.120>
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita Di Sman 3 Kediri. *Jurnal Otonomi*, 20(1), 137–142.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Dan Selatan II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(3), 416–428.
- Winarni, W. S., Suci, R. P., & Mas, N. (2020). Pengaruh Emotional Intelligence Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jim (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 6(3), 50–68. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/view/1830/0>
- Zainuri, & Mundakir. (2018). The Effect Of Compensation And Motivation On The Performance Of Civil Servants With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Bmaj: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen : Dasar Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P.. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara

- Hutcheson, Peggy G. (2012). *Work-Life Balance Book 1*. E-Books. U.S.A
Copyright : Ieee-Usa.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari
Teori Ke Praktik*. Jakarta
- Ganapathi, I Made Devan, Alini Gilang. (2016). Pengaruh Work-Lifa Balance
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero).
E-Jurnal Ecodemica. Vol.Iv No.1 2016. Fakultas Komunikasi Dan Bisnis,
Universitas Telkom Bandung.
- Mukhlison, N. (2008). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan
Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah
Swasta Kecamatan Bulukamba Brebes. Tesis Pada Program Pascasarjana
Fakultas Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Fisher , K. (2013) *Measuring Work-Life Balance And Degress Of Sociabil-Itly :
Focus On Teh Value Of Time Use Data In The Assement Of Quality Of
Life*. Colchoster : University Of Essex.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun
Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta :
Kencana Prenada Media Group
- Ramdahan. Mujiati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
Yogyakarta
- Zahari, M., & Ubaidillah. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerik Unit Usaha Kayu
Aro Pt Perkebunan Nusantara Persero Wilayah Jambi. *Jurnal Ilmiah
Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41-58
- Lestari, P. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Displin Kerja Terhadap
Kinerja Guru Sma Di Kota Semarang Pada Masa Pandemi Covid-19.
Semarang
- Putri, Intanisa, A. (2020). Analisis Dimensi Work-Life Balance Terhadap Kepuasan
Kerja Guru Di Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemalang
- Sekaran, U. Bougie. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1 Edisi 4*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode
R&D*. Bandung : Alfabeta

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Kurniawan, A.W. & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pandiva Buka
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Ghozali I. Dan Latan H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Maslichah, Nur I. Dan Kadarisman, H. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rs Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68.
- Ramadhan, Ajie M. & Ni Wayan, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 730-758
- Hamzah B. Uno Dan Nina Lamtenggo. (2014). *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. Jakarta, 02
- Uno, Lamatenggo. (2014). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyasa. (2012). *Praktek Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung : Pt Remaja Rosadakarya
- Handayani, Lestari S. & Rukmana, D. (2020). Peningkatan Kemampuan Menulis Karya Ilmiah Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas Bagi Guru Sd. *Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammdiyah*.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta : Samudra Biru
- Siagian, Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt Bumi Aksara
- Chandrasekar, K. (2011). *Workplace Environment And Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations*. *International Journal Of Enterprise Computing And Business System (Online)*. Vol 1
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Imiah Manajemen*, 6(1), 26-41
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U. & Siswandi, Y. (2020) Pengaruh Displin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60

- Sampurno, D. & Indriyo, G. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 3, No 2
- Robbins, Stephen & Judge, Timothy. (2013) *Organizational Behavior Edition 15*. Us : Pearson
- Manik, Sudarmin Dan Nova Syafrina. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 15, No 1, 1-6

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DENGAN KINERJA GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KECAMATAN TEGOAWANU PADA MASA PANDEMI COVID-19

A. Identitas

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama Bekerja :

B. Petunjuk

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi Bapak/Ibu sebagai pegawai dalam bekerja di kantor ini.
2. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi identitas dengan lengkap, saya menjamin rahasia identitas Bapak/Ibu.
3. Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah tersedia sesuai dengan keadaan atau fakta yang terjadi pada Bapak/Ibu. Adapun pilihannya sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Work-Life Balance

No	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat membagi waktu untuk bekerja dan waktu untuk keluarga					
2	Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktifitas lain seperti untuk hobi ataupun hal-hal yang saya sukai					
3	Saya dapat membagi tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga					
4	Saya dapat membagi aktivitas dalam pekerjaan dan aktivitas keluarga					
5	Saya merasa puas dengan peran dalam bekerja dan peran sebagai anggota keluarga					
6	Saya selalu memberikan kontribusi untuk aktif dalam kerja dan aktif di dalam keluarga					

2. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2	Saya meneladani sikap pimpinan di tempat saya bekerja					
3	Saya mencintai pekerjaan dan selalu memberi yang terbaik					

4	Saya selalu diperlakukan baik seperti rekan kerja yang lain					
5	Pimpinan tempat kerja selalu tegas					
6	Hubungan dengan rekan kerja selalu baik					

3. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tempat kerja saya mempunyai udara yang sejuk dan dapat membantu saya dalam bekerja					
2	Sirkulasi udara di tempat kerja baik					
3	Penataan ruang di tempat kerja saya sangat rapi, teratur, dan disesuaikan dengan kebutuhan					
4	Tingkat pencahayaan di tempat kerja saya sudah terang dan dapat membantu saya dalam bekerja					
5	Tempat kerja saya selalu bersih					
6	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan					
7	Saya merasa adanya suasana kekeluargaan di tempat kerja					

4. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini					

2	Saya merasa puas dengan sikap atasan dalam memperlakukan semua pegawai secara adil					
3	Saya merasa puas dengan hubungan yang terjalin antar rekan kerja					
4	Saya merasa puas terhadap promosi dan kenaikan jabatan yang ada					
5	Saya merasa puas terhadap gaji yang diterima					

5. Kinerja Guru

No	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu mengelola pembelajaran siswa					
2	Saya dapat menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu					
3	Saya selalu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan siswa, rekan kerja, orang tua atau wali dan masyarakat sekitar					
4	Saya memiliki kepribadian yang diteladani oleh siswa					

Lampiran 2. Data Karakteristik Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Jabatan
1	Pengestu Naslichori	Perempuan	24 Tahun	1 tahun
2	Wardhani Herawah	Perempuan	25 tahun	1 tahun
3	Ruminah	Perempuan	58 tahun	34 tahun
4	Haru Prihatiningsih	Perempuan	58 tahun	34 tahun
5	Daryanto	Laki-laki	39 tahun	16 tahun
6	Solechan	Laki-laki	43 tahun	15 tahun
7	Sholikin	Laki-laki	32 tahun	6 tahun
8	Lailatus Sa'diyah	Perempuan	26 tahun	3 tahun
9	Yossy Aprisita Putri	Perempuan	28 tahun	3 tahun
10	Suhartini	Perempuan	54 tahun	17 tahun
11	Kurnia Gusti Ditanada	Perempuan	23 tahun	1 tahun
12	Lia Rumadani	Perempuan	31 tahun	8 tahun
13	Fitriatusaadah	Perempuan	35 tahun	5 tahun
14	Ali Sodikin	Laki-laki	38 tahun	18 tahun
15	Ratri Kurniati	Perempuan	35 tahun	6 tahun
16	Siti Nur Azizah	Perempuan	25 tahun	1 tahun
17	Lilis Khofifah	Perempuan	23 tahun	5 bulan
18	Hadi Waluyo	Laki-laki	59 tahun	37 tahun
19	Kusnul Wulandari	Perempuan	21 tahun	9 bulan
20	Sri Wahyuni	Perempuan	25 tahun	3 tahun
21	Titik Rahayu	Perempuan	29 tahun	5 tahun
22	Kuswandono Nurhandhika	Laki-laki	25 tahun	1 tahun
23	Sali Susanto	Laki-laki	59 tahun	32 tahun
24	Siti Noorqoniah	Perempuan	59 tahun	40 tahun
25	Hengki Ari Setiyawan	Laki-laki	35 tahun	14 tahun
26	Nia Dyah Kusumawati	Perempuan	33 tahun	4 tahun
27	Rifchy Ruchanuly	Laki-laki	33 tahun	7 tahun
28	Ariyanti Prawitaningrum	Laki-laki	28 tahun	3 tahun
29	Sutrisno	Laki-laki	56 tahun	32 tahun
30	Supriasih	Perempuan	51 tahun	30 tahun
31	Pujiyono	Laki-laki	56 tahun	33 tahun
32	Sarmin	Laki-laki	55 tahun	22 tahun
33	Muslikin	Laki-laki	59 tahun	35 tahun
34	Marta Tyas Susilaningrum	Perempuan	31 tahun	1 bulan
35	Tri Sulistiyati	Perempuan	54 tahun	34 tahun
36	Marta Kusumastuti	Perempuan	53 tahun	34 tahun

37	Endarti	Perempuan	59 tahun	35 tahun
38	Abio Jamaluddin	Laki-laki	26 tahun	1 tahun
39	Indah Sofiah	Perempuan	30 tahun	4 tahun
40	Khilma Nurul Usroh	Perempuan	23 tahun	1 tahun
41	Agdia Marlina	Laki-laki	24 tahun	1 tahun
42	Marminah	Perempuan	59 tahun	32 tahun
43	Endah Fitriana	Perempuan	29 tahun	5 tahun
44	Sukini	Perempuan	56 tahun	31 tahun
45	Tira Lutfita	Perempuan	25 tahun	3 tahun
46	Rini Asiatun	Perempuan	55 tahun	17 tahun
47	Shodikin	Laki-laki	39 tahun	8 tahun
48	Kasmonah	Perempuan	55 tahun	31 tahun
49	F. Sri Agustinningsih	Perempuan	57 tahun	29 tahun
50	Maryatun	Perempuan	56 tahun	36 tahun
51	Mulyani	Laki-laki	56 tahun	28 tahun
52	Wulandari	Perempuan	29 tahun	5 tahun
53	Uun Ma'arif	Laki-laki	28 tahun	5 tahun
54	Diastuti Retno Utami	Perempuan	27 tahun	3 tahun
55	Metha Indra Setiawan	Laki-laki	35 tahun	10 tahun
56	Juwariyah	Perempuan	50 tahun	20 tahun
57	Idawatul Afidah	Perempuan	25 tahun	3 tahun
58	Defi Purwantiana	Perempuan	27 tahun	6 tahun
59	Ristiana Setiasih	Perempuan	36 tahun	10 tahun
60	Dwi Fitriani	Perempuan	34 tahun	8 tahun
61	Endah Sulastri	Perempuan	45 tahun	2 bulan
62	Dwi Patmawati	Perempuan	33 tahun	11 tahun
63	Sugiyati	Perempuan	58 tahun	35 tahun
64	Nurul Maxfiroh	Perempuan	24 Tahun	1 tahun
65	Bherly Ananda	Laki-laki	29 tahun	7 tahun
66	Irma Widyasari	Perempuan	28 tahun	3 tahun
67	Nurul Mahmudah	Perempuan	38 tahun	16 tahun
68	Endang Sriasih	Perempuan	59 tahun	36 tahun
69	Faridhatul	Perempuan	28 tahun	1 tahun

Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden

No	Work-Life Balance (X1)						Rata-Rata WLB
	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	
1	5	4	5	5	4	5	4,7
2	5	4	5	4	5	5	4,7
3	5	5	5	5	5	5	5,0
4	4	4	4	4	4	4	4,0
5	4	4	4	4	4	4	4,0
6	5	5	5	5	5	5	5,0
7	5	5	5	5	5	5	5,0
8	5	4	4	4	4	4	4,2
9	5	5	5	5	5	5	5,0
10	5	5	5	5	5	4	4,8
11	5	5	5	5	5	5	5,0
12	4	4	4	4	4	4	4,0
13	4	4	4	4	4	4	4,0
14	4	4	4	4	4	4	4,0
15	4	4	4	4	4	4	4,0
16	4	4	4	4	4	4	4,0
17	5	5	5	5	5	5	5,0
18	5	5	5	5	5	5	5,0
19	5	5	5	5	5	5	5,0
20	5	5	5	5	5	5	5,0
21	5	5	5	5	5	5	5,0
22	5	5	4	4	4	4	4,3
23	4	4	4	4	4	4	4,0
24	4	4	4	4	4	4	4,0
25	4	4	4	4	4	4	4,0
26	5	5	5	5	5	5	5,0
27	5	5	5	5	5	5	5,0
28	5	5	5	5	5	5	5,0
29	5	5	5	5	5	5	5,0
30	5	5	5	5	5	5	5,0
31	4	4	4	4	4	4	4,0
32	4	4	4	4	5	4	4,2
33	4	5	4	4	4	5	4,3
34	5	5	5	5	5	5	5,0

35	5	5	5	5	4	4	4,7
36	5	5	5	5	3	5	4,7
37	5	4	5	5	5	4	4,7
38	5	5	5	5	5	5	5,0
39	5	4	5	4	5	5	4,7
40	5	4	5	4	5	5	4,7
41	5	4	5	4	5	5	4,7
42	5	5	5	5	5	4	4,8
43	4	4	4	4	5	5	4,3
44	5	4	5	5	5	5	4,8
45	4	4	4	4	4	4	4,0
46	5	5	5	4	4	4	4,5
47	5	4	5	5	4	5	4,7
48	5	4	5	5	4	5	4,7
49	5	4	5	5	4	5	4,7
50	5	4	5	5	4	5	4,7
51	5	5	5	5	4	4	4,7
52	4	4	4	4	4	5	4,2
53	5	4	4	4	4	3	4,0
54	5	5	5	5	5	5	5,0
55	5	5	5	5	5	5	5,0
56	5	4	5	5	5	5	4,8
57	5	4	5	5	4	4	4,5
58	5	5	5	5	5	5	5,0
59	5	4	4	4	4	4	4,2
60	5	4	5	5	5	5	4,8
61	5	4	4	4	3	3	3,8
62	5	5	5	5	4	5	4,8
63	5	5	5	5	4	5	4,8
64	5	5	5	5	4	5	4,8
65	5	5	5	5	4	5	4,8
66	5	5	5	4	5	5	4,8
67	5	5	5	5	5	5	5,0
68	5	5	5	4	5	5	4,8
69	5	5	5	5	5	5	5,0

No	Disiplin Kerja (X2)						Rata-Rata DK
	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	
1	5	4	4	5	4	5	4,5
2	4	4	5	4	5	4	4,3
3	5	5	5	5	5	5	5,0
4	4	4	4	4	4	4	4,0
5	4	4	4	4	4	4	4,0
6	1	5	5	5	5	5	4,3
7	5	5	5	5	5	5	5,0
8	4	5	5	5	4	5	4,7
9	5	5	5	5	5	5	5,0
10	4	5	5	5	5	5	4,8
11	5	5	5	5	5	5	5,0
12	4	4	4	4	4	4	4,0
13	4	4	4	4	4	5	4,2
14	4	4	4	4	5	4	4,2
15	4	5	4	5	5	4	4,5
16	4	4	4	4	4	4	4,0
17	5	5	5	5	5	5	5,0
18	5	5	5	5	5	5	5,0
19	5	5	5	5	5	5	5,0
20	5	5	5	5	5	5	5,0
21	5	5	5	5	5	5	5,0
22	4	4	4	4	3	4	3,8
23	4	4	4	4	3	4	3,8
24	4	4	4	4	4	4	4,0
25	4	4	4	4	4	4	4,0
26	5	5	5	5	3	5	4,7
27	4	4	4	4	3	5	4,0
28	4	4	4	4	3	5	4,0
29	4	5	4	4	2	5	4,0
30	5	5	5	5	4	5	4,8
31	4	4	4	4	5	4	4,2
32	4	5	4	4	5	4	4,3
33	4	5	5	5	4	4	4,5
34	4	5	5	5	5	5	4,8
35	4	4	4	4	5	5	4,3
36	5	5	5	4	5	5	4,8
37	5	5	5	5	4	5	4,8

38	5	5	5	5	5	5	5,0
39	4	4	5	4	5	4	4,3
40	4	4	5	4	5	4	4,3
41	4	4	5	4	5	4	4,3
42	4	4	5	5	4	5	4,5
43	5	4	5	4	4	5	4,5
44	5	5	5	5	5	5	5,0
45	4	4	4	4	4	5	4,2
46	5	3	5	3	3	5	4,0
47	4	4	4	4	4	5	4,2
48	5	5	5	4	4	5	4,7
49	5	5	5	5	4	5	4,8
50	4	4	4	4	4	5	4,2
51	4	5	4	5	5	4	4,5
52	5	5	5	5	4	4	4,7
53	5	3	5	4	4	4	4,2
54	5	5	5	5	5	5	5,0
55	4	4	5	4	4	5	4,3
56	5	5	5	5	5	5	5,0
57	4	4	4	5	4	4	4,2
58	4	5	5	5	5	5	4,8
59	4	4	4	4	4	4	4,0
60	5	5	5	5	5	5	5,0
61	4	4	4	4	3	4	3,8
62	4	4	4	4	4	4	4,0
63	4	4	4	4	4	4	4,0
64	4	4	4	4	4	4	4,0
65	4	4	4	4	4	4	4,0
66	4	5	4	5	4	5	4,5
67	5	5	5	5	5	5	5,0
68	4	5	4	5	4	5	4,5
69	5	5	5	5	5	5	5,0

No	Lingkungan Kerja (X3)							Rata-Rata LK
	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	
1	5	5	4	5	4	5	4	4,6
2	5	5	5	5	5	5	5	5,0
3	4	4	4	5	4	5	5	4,4
4	4	4	4	4	4	4	4	4,0
5	4	4	4	4	4	4	4	4,0
6	5	5	5	5	5	5	5	5,0
7	5	5	5	5	5	5	5	5,0
8	5	5	5	5	5	5	5	5,0
9	5	5	5	5	5	5	5	5,0
10	5	5	5	5	5	5	5	5,0
11	5	5	5	5	5	5	5	5,0
12	5	5	5	5	5	4	4	4,7
13	5	5	5	5	5	5	5	5,0
14	5	5	5	5	5	4	5	4,9
15	5	5	5	5	5	4	4	4,7
16	5	5	5	5	5	5	5	5,0
17	5	5	5	5	5	5	5	5,0
18	5	5	5	5	5	5	5	5,0
19	5	5	5	5	5	5	5	5,0
20	5	5	4	5	4	5	5	4,7
21	5	5	5	5	5	5	5	5,0
22	4	4	4	4	4	4	4	4,0
23	4	4	4	4	4	4	4	4,0
24	4	4	4	4	4	4	4	4,0
25	4	4	4	4	4	4	4	4,0
26	4	4	4	4	3	4	4	3,9
27	5	5	4	4	3	5	5	4,4
28	5	4	4	4	4	5	5	4,4
29	5	5	4	4	3	4	4	4,1
30	5	5	5	5	5	5	5	5,0
31	5	5	5	5	5	4	4	4,7
32	5	5	4	4	4	5	4	4,4
33	4	4	4	4	4	5	5	4,3
34	5	5	5	5	5	4	4	4,7
35	4	4	4	4	5	5	5	4,4
36	5	4	5	5	5	5	5	4,9
37	4	5	4	5	5	5	5	4,7

38	5	5	5	5	5	5	5	5,0
39	5	5	5	5	5	5	5	5,0
40	5	5	5	5	5	5	5	5,0
41	5	5	5	5	5	5	5	5,0
42	4	4	4	4	3	4	4	3,9
43	3	4	4	5	4	4	5	4,1
44	5	5	5	5	5	5	5	5,0
45	5	4	4	4	5	5	4	4,4
46	4	4	4	4	4	3	4	3,9
47	5	4	5	5	4	5	5	4,7
48	5	4	4	5	4	5	5	4,6
49	5	5	4	5	4	5	5	4,7
50	5	5	4	5	4	5	5	4,7
51	4	4	4	4	4	5	5	4,3
52	4	4	4	5	4	5	5	4,4
53	3	4	4	4	4	4	4	3,9
54	3	3	4	5	3	5	5	4,0
55	5	5	4	5	4	5	5	4,7
56	5	5	5	5	5	5	5	5,0
57	4	4	4	4	4	4	4	4,0
58	5	5	5	5	5	5	5	5,0
59	4	4	4	4	4	4	4	4,0
60	5	5	5	5	5	5	5	5,0
61	4	4	3	3	4	4	4	3,7
62	5	5	4	4	4	4	4	4,3
63	5	5	4	4	4	4	4	4,3
64	5	5	4	4	4	4	4	4,3
65	5	5	4	4	4	4	4	4,3
66	4	4	4	4	4	4	4	4,0
67	5	5	5	5	5	5	5	5,0
68	4	4	4	4	4	4	4	4,0
69	5	5	5	5	5	5	5	5,0

No	Kepuasan Kerja (Z)					Rata-Rata KK
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	
1	5	4	4	4	5	4,4
2	5	5	5	4	5	4,8
3	4	5	5	4	4	4,4
4	4	4	4	4	4	4,0
5	4	4	4	4	4	4,0
6	5	5	5	5	5	5,0
7	5	5	5	5	5	5,0
8	5	5	5	5	5	5,0
9	5	5	5	5	5	5,0
10	5	5	5	5	4	4,8
11	5	5	5	5	5	5,0
12	4	4	4	4	4	4,0
13	4	5	5	4	4	4,4
14	4	4	4	4	4	4,0
15	4	4	4	4	4	4,0
16	4	4	4	4	4	4,0
17	5	5	5	5	5	5,0
18	5	5	5	5	5	5,0
19	5	5	5	5	5	5,0
20	5	5	5	4	4	4,6
21	5	5	5	5	5	5,0
22	4	4	4	4	4	4,0
23	4	4	4	4	4	4,0
24	4	4	4	4	4	4,0
25	4	4	4	4	4	4,0
26	5	5	5	4	5	4,8
27	5	5	5	4	5	4,8
28	5	5	5	5	5	5,0
29	4	4	4	4	4	4,0
30	5	5	5	5	5	5,0
31	5	4	4	4	4	4,2
32	4	5	4	4	4	4,2
33	5	4	4	4	5	4,4
34	4	4	4	4	3	3,8
35	3	5	4	3	3	3,6
36	4	5	5	4	4	4,4
37	4	5	5	4	4	4,4

38	4	5	5	5	5	4,8
39	5	5	5	4	5	4,8
40	5	5	5	4	5	4,8
41	5	5	5	4	5	4,8
42	4	3	4	4	2	3,4
43	4	4	4	4	4	4,0
44	5	4	4	4	4	4,2
45	4	4	4	4	4	4,0
46	4	3	4	4	5	4,0
47	4	5	5	4	5	4,6
48	4	4	4	4	4	4,0
49	4	4	4	4	4	4,0
50	4	4	4	4	4	4,0
51	5	5	5	4	4	4,6
52	5	5	5	4	5	4,8
53	4	4	5	3	5	4,2
54	5	5	5	4	4	4,6
55	5	4	4	4	5	4,4
56	5	5	5	5	5	5,0
57	4	4	4	4	4	4,0
58	5	5	5	5	5	5,0
59	4	4	4	4	3	3,8
60	5	5	5	5	5	5,0
61	3	4	4	4	3	3,6
62	4	4	4	3	3	3,6
63	4	4	4	3	3	3,6
64	4	4	4	3	3	3,6
65	4	4	4	3	3	3,6
66	5	5	5	5	5	5,0
67	5	5	5	5	5	5,0
68	5	5	5	5	5	5,0
69	5	5	5	5	5	5,0

No	Kinerja Guru (Y)				Rata-Rata KG
	KG1	KG2	KG3	KG4	
1	5	5	5	5	5,0
2	5	5	5	5	5,0
3	4	4	4	4	4,0
4	4	4	4	4	4,0
5	4	4	4	4	4,0
6	5	5	5	5	5,0
7	5	5	5	5	5,0
8	5	5	5	5	5,0
9	5	5	5	5	5,0
10	5	5	5	5	5,0
11	5	5	5	5	5,0
12	4	4	4	4	4,0
13	4	4	4	4	4,0
14	5	5	4	4	4,5
15	4	4	4	4	4,0
16	4	4	4	4	4,0
17	5	5	5	5	5,0
18	5	5	5	5	5,0
19	5	5	5	5	5,0
20	4	4	4	4	4,0
21	5	5	5	5	5,0
22	4	4	4	4	4,0
23	4	4	4	4	4,0
24	4	4	4	4	4,0
25	4	4	4	4	4,0
26	5	5	5	5	5,0
27	5	5	5	5	5,0
28	5	5	5	5	5,0
29	4	4	4	4	4,0
30	5	5	5	5	5,0
31	4	4	4	4	4,0
32	4	4	5	4	4,3
33	5	5	4	4	4,5
34	4	4	4	4	4,0
35	4	4	4	4	4,0
36	4	4	5	5	4,5
37	4	5	4	5	4,5

38	5	4	5	5	4,8
39	5	5	5	5	5,0
40	5	5	5	5	5,0
41	5	5	5	5	5,0
42	4	4	4	4	4,0
43	5	5	5	4	4,8
44	5	4	4	4	4,3
45	4	4	4	4	4,0
46	4	4	5	4	4,3
47	4	4	4	4	4,0
48	5	4	5	4	4,5
49	5	4	5	4	4,5
50	4	4	4	4	4,0
51	5	5	5	5	5,0
52	5	5	5	4	4,8
53	4	4	4	4	4,0
54	5	5	5	5	5,0
55	4	5	5	4	4,5
56	5	5	5	5	5,0
57	4	4	5	3	4,0
58	4	4	5	5	4,5
59	4	4	4	4	4,0
60	5	5	5	5	5,0
61	4	4	4	4	4,0
62	4	4	4	4	4,0
63	4	4	4	4	4,0
64	4	4	4	4	4,0
65	4	4	4	4	4,0
66	5	5	5	5	5,0
67	5	5	5	5	5,0
68	5	5	5	5	5,0
69	5	5	5	5	5,0