

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja

Sebagai Moderasi

(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Ikhlas Pertiwi Pekon Sukapadang

Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus Provinsi Lampung)

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai derajat Magister

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh:

Muhammad Hasan Hidayatullah

NIM: 20402400564

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr.E. Drs. Marno Nugroho, MM
NIK : 210491025

Dengan ini menyetujui proposal Tesis atas nama mahasiswa:

Nama : Muhammad Hasan Hidayatullah
NIM : 20402400564
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Proposal Disertasi : Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Ikhlas Pertiwi Pekon Sukapadang Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus Provinsi Lampung)

untuk dilanjutkan pada tahap penelitian.

Semarang, 29 April 2025

Pembimbing,



Dr.E. Drs. Marno Nugroho, MM

NIK. 210491025

LEMBAR

PERSETUJUAN

TESIS

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA DENGAN
LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI MODERASI
(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Ikhlas Pertiwi Pekon Sukapadang Kec.
Cukuh Balak Kab. Tanggamus Provinsi Lampung)**

Disusun Oleh :

Muhammad Hasan Hidayatullah
NIM: 20402400564

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian tesis
Program Magister Manajemen Universitas Islam
Sultan Agung Semarang

Semarang, 29

Agustus 2025

Pembimbing,



Dr.E. Drs. Marno Nugroho, MM
NIK. 210491025

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA DENGAN
LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI MODERASI
(Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Ikhlash Pertiwi Pekon Sukapadang Kec.
Cukuh Balak Kab. Tanggamus Provinsi Lampung)**

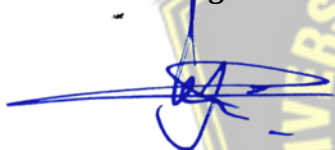
Disusun Oleh :

Muhammad Hasan Hidayatulah
NIM: 20402400564

Telah dipertahankan di
depan Penguji Pada
tanggal 29 Agustus 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



**Dr. Drs. Marno Nugroho, MM
NIK.210491025**

Penguji I,



**Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, MSi
NIK.210491023**

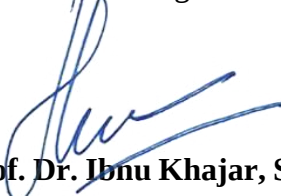
Penguji II,



**Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, MSi
NIK. 210491028**

Tesisi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
memperoleh gelar Magister Manajemen
Semarang, 29 Agustus 2025

Ketua Program Studi Magister Manajemen



**Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, MSi
NIK. 210491028**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Hasan Hidayatulah

NIM : 20402400564

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul:

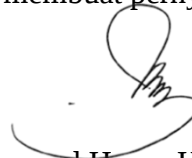
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI MODERASI (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Ikhlas Pertiwi Pekon Sukapadang Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus Provinsi Lampung).

merupakan hasil karya sendiri, bebas dari peniruan terhadap karya orang lain, kutipan pendapat dan tulisan orang lain dikutip sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah yang berlaku. Tesis yang penulis ajukan benar-benar asli dan belum pernah diajukan oleh orang lain untuk mendapatkan gelar akademik. Magister Manajemen baik di Unissula maupun di perguruan tinggi lainnya. Tesis ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat yang dipublikasikan oleh orang lain, dan atau penulis sendiri secara tertulis telah mencantumkan dengan jelas nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka.

Saya bersedia menarik tesis yang telah diajukan, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dalam tesis ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lainnya yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 29 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan



Muhammad Hasan Hidayatulah

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Muhammad Hasan Hidayatulah
NIM	: 20402400564
Program Studi	: Magister Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir Tesis dengan judul :

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI MODERASI (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Ikhlas Pertiwi Pekon Sukapadang Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus Provinsi Lampung).

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiatisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 29 Agustus 2025
Yang membuat pernyataan,



Muhammad Hasan Hidayatulah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

1. Seimbang antara urusan dunia (kerja/kinerja) dan akhirat (ibadah/spiritualitas) (QS. Al-Qashash: 77).
2. Islam menekankan keseimbangan hidup; kerja keras harus diimbangi istirahat dan perhatian kepada keluarga (HR. Bukhari).
3. Menjaga keseimbangan antara kewajiban dunia (profesi/kinerja) dengan tanggung jawab akhirat (ibadah) (Imam Ali bin Abi Thalib RA).

Kupersembahkan kepada:

1. Keluarga kami tercinta, terima kasih atas dukungan, dan doa untuk kesuksesan studi Magister ini.
2. Orang tua yang telah merawat kami saat kami kecil yang selalu mendoakan untuk kebaikan kami, semoga Allah memuliakan mereka.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) di madrasah, khususnya dalam kaitannya dengan Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi. Meskipun manajemen SDM yang efektif diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan guru, kenyataannya masih banyak tantangan yang dihadapi, seperti beban administrasi yang tinggi, kurangnya pemahaman pimpinan terhadap pentingnya moderasi lingkungan kerja, serta belum optimalnya penerapan gaya kepemimpinan yang mendukung kesejahteraan guru.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, melalui observasi dan kuesioner. Teknik analisis risiko melibatkan penilaian dampak dan probabilitas menggunakan skala likert serta metode *Analytical Analysis Deskriptif* SPSS untuk menentukan prioritas risiko. Hasil analisis menunjukkan risiko dominan meliputi Kinerja guru di lingkungan Madrasah Aliyah Al Ikhlas Pertiwi di Sukapadang Cukuh Balak Tanggamus Lampung.

Hasil Penelitian ini menunjukan Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pada work-life balance terhadap kinerja guru MA Al-Ikhlas Pertiwi dan menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima. Kemudian pengaruh secara positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima. Serta lingkungan kerja mampu memoderasi hubungan work-life balance terhadap kinerja guru yang menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia pada Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi, khususnya dalam konteks ini agar dapat menjadi acuan bagi pengambilan keputusan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan serupa di masa depan.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Kinerja, Lingkungan Kerja, Moderasi.

ABSTRACT

This study was motivated by the existence of human resource management in madrasahs, particularly in relation to the influence of work-life balance on performance with the work environment as a moderator. Although effective HRM is expected to create a supportive work environment and maintain a balance between teachers' personal lives and work, in reality there are still many challenges, such as high administrative burdens, a lack of understanding among leaders regarding the importance of moderating the work environment, and the suboptimal implementation of leadership styles that support teachers' welfare.

The research method used a quantitative approach, through observation and questionnaires. The risk analysis technique involved assessing the impact and probability using a Likert scale and the SPSS Descriptive Analytical Analysis method to determine risk priorities. The results of the analysis showed that the dominant risks included teacher performance at the Al Ikhlas Pertwi Madrasah Aliyah in Sukapadang Cukuh Balak Tanggamus Lampung.

The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of work-life balance on the performance of teachers at MA Al-Ikhlas Pertiwi and show that hypothesis 1 (H1) is accepted. Furthermore, there is a positive and significant effect of the work environment on teacher performance, indicating that hypothesis 2 (H2) is accepted. The work environment is also able to moderate the relationship between work-life balance and teacher performance, indicating that hypothesis 3 (H3) is accepted.

This study makes a significant contribution to the management of human resources in the work environment as a moderator, particularly in this context, so that it can be used as a reference for better decision-making in facing similar challenges in the future.

Keywords: Work-Life Balance, Performance, Work Environment, Moderation.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul " *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI MODERASI (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Al-Ikhlas Pertiwi Pekon Sukapadang Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus Provinsi Lampung)*". Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa tidak mungkin dapat menyelesaikannya tanpa bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
2. Bapak Dr. Drs. Marno Nugroho, MM. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si. selaku dosen penguji I dan Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, MSi selaku penguji II yang telah memberikan segenap waktu dan pemikiran untuk membantu, mengarahkan dan memberikan motivasi, serta nasehat yang sangat bermanfaat kepada saya sehingga penelitian tesis ini dapat tersusun dengan baik.
3. Bapak dan Ibu Dosen Program Magister Manajemen yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Keluarga kami tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyusunan tesis ini ayanhanda Eyo Karya dan Ibu Nunung Nurjanah, Isteri tercinta Is Is Izzatul Muminah serta anak-anaku tercinta Lubna Mulka Hidayatulah, Banafsha Arumiya Hidayatulah dan Ghalia Zunayra Hidayatulah.

5. Seluruh rekan kerja dan responden yang membantu dan memberikan *support* dalam penyusunan tesis ini dan semua pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu pada kesempatan ini.
6. Pengurus Lembaga Pendidikan Al Ikhlas Pertiwi, Ustadz Abdurrahman Hilabi dan Ustadz Mabruri Andatu yang telah ikut serta membantu dan mendukung penyelesaian penelitian ini.

Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat, khususnya dalam pengelolaan risiko pada proyek konstruksi, dan menjadi referensi bagi pengembangan penelitian lebih lanjut. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Semarang, Agustus 2025

Penulis



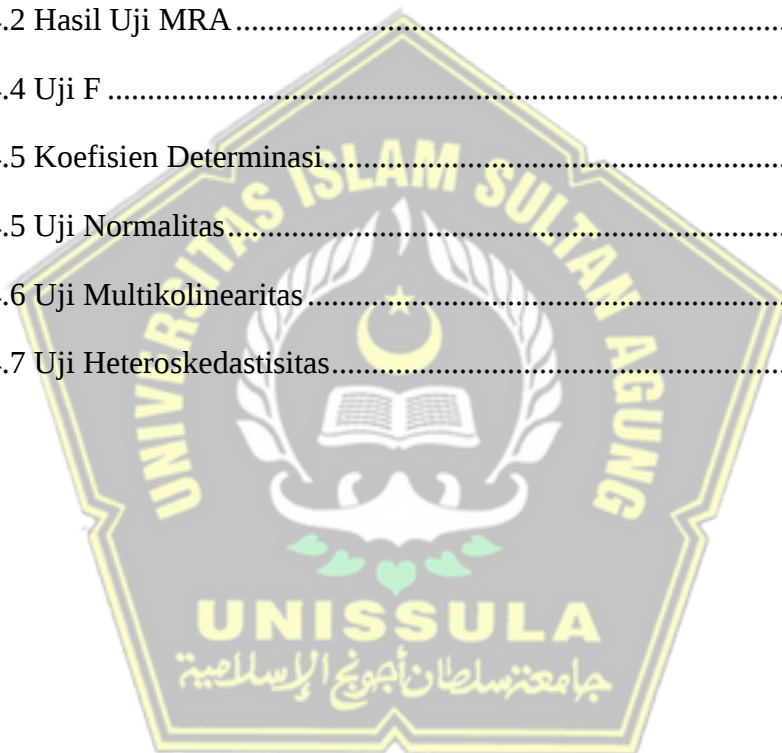
DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 <i>Work-Life Balance</i>	7
2.2 Lingkungan Kerja.....	11
2.3 Kinerja Guru.....	15
2.4 Pengembangan Hipotesis	21
2.5 Model Empiris Penelitian.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Sampel.....	25
3.3 Definisi Operasional, Variabel dan Indikator	25
3.4 Sumber Data	27
3.5 Metode Pengumpulan Data	28

3.6	Metode Analisis Data	28
3.7	Uji Validasi dan Realibilitas	29
3.8	Uji Hipotesis.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		33
4.1	Profil Wilayah dan Lembaga.....	33
4.2	Analisis Deskriptif	41
4.3	Korelasi	42
4.4	Reliabilitas.....	43
4.5	Regresi Linear Berganda.....	44
4.3.1	Uji t.....	45
4.3.2	Uji F	46
4.3.3	Koefisien Determinasi (R^2)	46
4.6	Uji Asumsi Klasik	47
4.4.1	Uji normalitas	47
4.4.2	Uji multikolinieritas	48
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	49
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian	49
BAB V PENUTUP		53
5.1	Kesimpulan.....	53
5.2	Saran	53
DAFTAR PUSTAKA		54
DAFTAR PERTANYAAN		62

DAFTAR TABEL

Tabel: 4.1. Luas Wilayah	34
Tabel: 4.2 Jumlah Penduduk	35
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Statistik	42
Tabel 4.2 Korelasi	42
Tabel 4.3 Reliabilitas	44
Tabel 4.3 Uji t	45
Tabel 4.2 Hasil Uji MRA	44
Tabel 4.4 Uji F	46
Tabel 4.5 Koefisien Determinasi	47
Tabel 4.5 Uji Normalitas	47
Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola dan meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan seperti madrasah Silalahi et al., (2022). Dalam konteks ini, manajemen pengembangan SDM bertujuan untuk memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang diperlukan, bekerja dalam kondisi yang optimal, serta mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). *Work-life balance* dalam kepemimpinan terhadap kinerja guru menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen SDM, karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan dan produktivitas guru. Manajemen pengembangan SDM yang efektif dalam madrasah harus mencakup kebijakan yang mendukung keseimbangan antara beban kerja guru dan waktu pribadi mereka Sulhan & Kholid, (2024). Hal ini dapat dilakukan dengan mengurangi beban administrasi yang berlebihan, memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, serta menyediakan program dukungan kesehatan mental dan kesejahteraan bagi guru. Dengan adanya sistem yang memperhatikan keseimbangan ini, guru dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik tanpa mengalami kelelahan atau stres yang berlebihan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dalam proses pembelajaran.

Work-life balance atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam dunia pendidikan. Guru yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik tanpa mengalami kelelahan fisik maupun mental yang berlebihan Febriana et al., (2022). Pentingnya *work-life balance* bagi guru dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, keseimbangan ini memungkinkan guru untuk tetap menjaga kesehatan fisik dan mental mereka. Ketika seorang guru memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, bersosialisasi, serta menghabiskan

waktu dengan keluarga, mereka akan memiliki energi yang lebih baik untuk bekerja dan mengajar secara efektif. Kedua, *work-life balance* yang baik juga berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja. Guru yang memiliki kebebasan untuk menyeimbangkan tugas mengajar dengan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih bahagia dan lebih berdedikasi dalam pekerjaannya. Mereka tidak merasa terbebani oleh pekerjaan yang menumpuk dan dapat lebih fokus dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas bagi peserta didik Ani, (2024). Namun, di banyak madrasah, *work-life balance* masih menjadi tantangan besar bagi para guru. Tuntutan administratif yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta beban mengajar yang berat sering kali membuat guru kesulitan untuk menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan yang dapat membantu guru dalam mengelola waktu kerja mereka dengan lebih baik, misalnya dengan pemberian waktu istirahat yang cukup, pengurangan beban administrasi yang tidak esensial, serta pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional maupun personal. Rahayu & Hapsari, (2023).

Lingkungan kerja dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan merujuk pada upaya menciptakan suasana kerja yang seimbang, adil, inklusif, dan profesional guna mendukung kinerja optimal para tenaga pendidik dan kependidikan. Prosedur moderasi ini melibatkan penetapan kebijakan internal yang menjunjung nilai-nilai toleransi, transparansi, dan saling menghormati, serta penerapan standar kerja yang mengedepankan kesejahteraan pegawai, pembagian tugas yang proporsional, dan evaluasi kinerja yang objektif (Pendayani & Heryanda, 2020). Mekanisme pelaksanaannya mencakup forum komunikasi internal, sistem pelaporan pelanggaran atau ketidaknyamanan kerja, dan pengawasan rutin oleh manajemen SDM.

Pengaruh dari lingkungan kerja yang dimoderasi di lembaga pendidikan sangat signifikan, antara lain meningkatkan semangat mengajar, mendorong inovasi pembelajaran, mempererat kerja tim, serta mengurangi konflik

interpersonal dan tekanan mental(Priyowidodo, 2025). Namun, tantangan yang dihadapi bisa berupa resistensi terhadap perubahan budaya organisasi, keterbatasan sumber daya, serta kurangnya pemahaman pimpinan terhadap pentingnya moderasi(Jannah, 2024). Solusi untuk mengatasi tantangan tersebut meliputi pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada manajemen inklusif, penyusunan panduan etika kerja yang jelas, serta pelibatan seluruh elemen institusi dalam proses evaluasi dan perbaikan lingkungan kerja secara berkala. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi pilar penting dalam pengelolaan SDM yang berkelanjutan di lembaga pendidikan(Hasra et al., 2024).

Selain itu, kepemimpinan dalam madrasah memiliki peran krusial dalam menerapkan manajemen pengembangan SDM yang berorientasi pada work-life balance Anisah & Rindaningsih, (2025). Kepala madrasah yang memiliki gaya kepemimpinan yang mendukung kesejahteraan guru akan lebih memahami pentingnya memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan diri secara profesional maupun pribadi. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan yang relevan, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta memberikan apresiasi terhadap pencapaian guru. Dengan demikian, guru akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, baik dalam aspek pengajaran maupun dalam kontribusi mereka terhadap peningkatan kualitas pendidikan di madrasah Afifah et al., (2024).

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan di suatu lembaga. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu memberikan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik dan menciptakan suasana belajar yang kondusif Zhahira et al., (2022). Dalam konteks madrasah, lingkungan madrasah dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan serta berdampak langsung terhadap kinerja guru Siahaan & Rohman, (2024). Lingkungan madrasah yang mendukung akan menciptakan atmosfer kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi

guru, dan mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Sementara itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi hal yang penting bagi guru dalam menjalankan tugas mereka secara optimal tanpa merasa terbebani oleh pekerjaan yang berlebihan. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam madrasah perlu memperhatikan dua aspek ini agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja guru Pratomo, (2022).

Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, manajemen madrasah harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan tenaga pendidik Syakroni, (2023). Lingkungan yang positif dan harmonis dapat meningkatkan motivasi, kenyamanan, serta produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan suasana kerja yang baik, guru akan lebih fokus, kreatif, dan inovatif dalam mengajar, sehingga dapat memberikan pembelajaran yang berkualitas bagi peserta didik. Oleh karena itu, upaya dalam menciptakan lingkungan madrasah yang sehat, nyaman, dan mendukung, seperti fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta kebijakan yang adil, menjadi faktor penting yang dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru dan pada akhirnya berkontribusi dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul Pianda, (2018).

Pada penelitian terdahulu terdapat *research gap* antara pengaruh lingkungan madrasah dan *work-life balance* pada kepemimpinan terhadap kinerja guru dalam penelitian Syeikh et al., (2024) Bahwa Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan guru dalam mengajar, meningkatkan semangat, dan kegairahan dalam mengajar, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru dan berdampak positif pada kualitas madrasah. Kemudian pada penelitian Syifa Fadilla, (2022), *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang merupakan salah satu indikator kinerja guru. Pada penelitian Kurniawati, (2023) bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah.

Dengan demikian memperhatikan Apabila lingkungan kerja tercipta dengan baik, nyaman, dan kondusif, maka pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan akan semakin kuat dan positif. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik seperti fasilitas dan sarana yang memadai, maupun dari segi non-fisik seperti hubungan harmonis antar rekan kerja serta dukungan atasan, mampu memberikan dorongan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung misalnya penuh konflik, minim fasilitas, atau kurang adanya perhatian dari atasan maka keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki karyawan tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja, sehingga pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru cenderung melemah.

Dari uraian di atas, masih terdapat gap atau kesenjangan antara peneliti satu dengan peneliti lainnya terkait beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penulis terdorong untuk meneliti di MA Al-Ikhlas Pertiwi Kec. Cukuh Balak, Kab. Tanggamus, Provinsi Lampung dengan judul **“Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja guru dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi pada MA Al-Ikhlas Pertiwi Kec. Cukuh Balak, Kab. Tanggamus, Provinsi Lampung)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan *Research gap* dan *phenomena* di lapangan maka masalah penelitian ini adalah pengaruh lingkungan madrasah, *work-life balance* pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Selanjutnya Pertanya penelitian ini antara lain:

1. Apakah *work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru?
3. Apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja Guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian di atas maka manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini antara lain

1. Untuk mengetahui apakah *work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja Guru

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademiki

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia terutama mengenai pengaruh Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi.

2. Manfaat Praktik

Hasil penelitian ini bagi madrasah dapat dipergunakan sebagai masukan atau panduan dibidang SDM sebagaimana pengaruh Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Work-Life Balance*

Dalam dunia kerja modern, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang dikenal dengan istilah Work-Life Balance (WLB) menjadi perhatian utama bagi berbagai profesi, termasuk guru Delecta, (2011). Guru memiliki peran yang sangat kompleks karena mereka tidak hanya bertanggung jawab dalam proses belajar-mengajar, tetapi juga memiliki tanggung jawab administratif, interaksi dengan siswa dan orang tua, serta tuntutan untuk terus mengembangkan diri dalam bidang pendidikan. Jika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terjaga, maka dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru, kesehatan fisik dan mental, serta kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Oleh karena itu, pemahaman mengenai definisi, fungsi, tujuan, serta pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk dibahas Firdaus, (2022).

Work-life balance adalah suatu kondisi di mana individu dapat mengatur dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya tanpa adanya ketimpangan yang berlebihan. Keseimbangan ini memungkinkan seseorang untuk tetap produktif dalam bekerja, namun tetap memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, rekreasi, dan pengembangan diri. Work-life balance tidak berarti membagi waktu secara sama rata antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi lebih kepada bagaimana seseorang dapat mengatur kedua aspek tersebut agar tidak saling mengganggu dan tetap memberikan kepuasan dalam hidup Almurthado & Djastuti, (2024).

Dalam konteks guru, work-life balance berarti seorang pendidik mampu mengelola tugas-tugas mengajar, administrasi sekolah, serta interaksi sosial dengan siswa dan orang tua tanpa harus mengorbankan waktu untuk keluarganya, kesehatan, atau aktivitas pribadi. Guru yang memiliki work-life balance yang baik akan lebih mampu mengajar dengan optimal, menjaga

kesehatan mental, serta memiliki energi yang cukup untuk menjalankan aktivitas di luar pekerjaan Maharani F, (2024).

Work-life balance juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebijakan sekolah, beban kerja, manajemen waktu, serta dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan kerja. Jika seorang guru memiliki jadwal kerja yang terlalu padat tanpa adanya waktu untuk istirahat atau bersosialisasi, maka work-life balance-nya akan terganggu, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan pribadinya Ahmad Rifa et al., (2023).

Work-life balance memiliki berbagai fungsi penting dalam kehidupan seorang guru. Beberapa fungsi utama dari work-life balance antara lain:

a. Menjaga kesehatan fisik dan mental

Guru yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih sehat secara fisik dan mental. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan gangguan kesehatan seperti tekanan darah tinggi dan gangguan tidur. Dengan adanya work-life balance, guru dapat memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat, berolahraga, dan menjalani pola hidup sehat.

b. Meningkatkan produktivitas dan kualitas pengajaran

Guru yang memiliki work-life balance yang baik akan lebih produktif dalam pekerjaannya. Mereka dapat mengajar dengan penuh semangat, memiliki kreativitas dalam menyampaikan materi, serta lebih sabar dalam menghadapi siswa. Sebaliknya, guru yang mengalami kelelahan karena beban kerja yang tinggi cenderung kurang efektif dalam mengajar, lebih mudah stres, dan kurang memiliki energi untuk menghadapi dinamika kelas.

c. Membantu mengurangi stres dan burnout

Burnout adalah kondisi di mana seseorang merasa kelelahan secara fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berlebihan dalam jangka waktu yang lama. Guru sering kali mengalami burnout karena jadwal yang padat, beban administrasi yang berat, serta tuntutan dari pihak sekolah dan

orang tua siswa. Dengan memiliki work-life balance yang baik, guru dapat mengelola stres dengan lebih baik, sehingga terhindar dari burnout yang dapat berdampak pada kualitas mengajar.

d. Mempererat hubungan sosial dan keluarga

Guru yang memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dapat menjaga hubungan yang harmonis dengan keluarga dan teman-temannya. Interaksi sosial yang baik sangat penting untuk kesejahteraan emosional seseorang. Jika seorang guru terlalu fokus pada pekerjaannya hingga mengabaikan keluarga, maka hubungan dengan pasangan, anak, atau teman bisa terganggu, yang pada akhirnya dapat menambah tekanan emosional dan menurunkan kepuasan hidup.

e. Meningkatkan kepuasan dan motivasi dalam bekerja

Guru yang merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Mereka tidak merasa terbebani secara berlebihan dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mengajar dengan penuh dedikasi. Work-life balance yang baik juga dapat mengurangi tingkat turnover atau keinginan untuk berpindah kerja, sehingga sekolah tidak kehilangan tenaga pendidik yang berkualitas Pranindhita & Wibowo, (2020).

Work-life balance memiliki beberapa tujuan utama yang dapat memberikan manfaat bagi guru, siswa, serta institusi pendidikan secara keseluruhan. Beberapa tujuan tersebut meliputi:

a. Meningkatkan kesejahteraan guru

Salah satu tujuan utama dari work-life balance adalah untuk memastikan bahwa guru memiliki kesejahteraan yang baik, baik dari segi fisik, mental, maupun emosional. Guru yang sejahtera akan lebih bahagia dalam menjalankan tugasnya dan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mengajar.

b. Meningkatkan kualitas pendidikan

Ketika guru memiliki work-life balance yang baik, mereka dapat mengajar dengan lebih efektif dan berkualitas. Dengan kondisi fisik dan mental yang

sehat, mereka dapat menyampaikan materi dengan lebih baik, memiliki interaksi yang positif dengan siswa, serta lebih mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan.

c. Mengurangi tingkat stres dan kejenuhan dalam pekerjaan

Guru yang memiliki beban kerja yang terlalu berat sering kali merasa stres dan jenuh dengan pekerjaannya. Work-life balance bertujuan untuk menghindari kejenuhan tersebut dengan memberikan waktu yang cukup bagi guru untuk beristirahat dan melakukan kegiatan di luar pekerjaan yang dapat menyegarkan pikiran.

d. Meningkatkan retensi dan loyalitas guru terhadap sekolah

Sekolah yang memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi guru cenderung memiliki tingkat retensi tenaga pendidik yang lebih tinggi. Guru yang merasa didukung dalam menjaga work-life balance akan lebih loyal terhadap institusi pendidikan tempat mereka bekerja dan tidak mudah berpindah ke sekolah lain Zahara et al., (2024).

Work-life balance memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Beberapa pengaruh utama yang dapat terjadi meliputi:

a. Meningkatkan efisiensi dalam mengajar

Guru yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya akan lebih fokus saat mengajar. Mereka dapat mengatur strategi pembelajaran dengan lebih baik, memiliki kreativitas yang lebih tinggi, serta lebih efektif dalam mengelola kelas.

b. Mengurangi absensi dan ketidakhadiran

Ketika guru mengalami stres atau kelelahan akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka lebih rentan untuk mengalami masalah kesehatan yang berujung pada meningkatnya angka absensi. Sebaliknya, work-life balance yang baik akan membuat guru lebih sehat dan jarang absen dari pekerjaannya.

c. Meningkatkan interaksi positif dengan siswa

Guru yang memiliki work-life balance yang baik cenderung lebih sabar, ramah, dan mudah berinteraksi dengan siswa. Mereka memiliki energi

yang cukup untuk memberikan perhatian kepada setiap murid, memberikan bimbingan yang lebih baik, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif.

d. Mengurangi risiko burnout dan depresi

Work-life balance yang buruk dapat menyebabkan guru mengalami burnout, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja dan bahkan depresi. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk memastikan bahwa guru tetap termotivasi dalam pekerjaannya.

e. Meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam mengajar

Guru yang memiliki waktu untuk mengembangkan diri dan beristirahat dengan baik akan lebih inovatif dalam menciptakan metode pembelajaran yang menarik. Mereka dapat mengeksplorasi berbagai teknik mengajar yang lebih interaktif dan menyenangkan bagi siswa Rustika & Nuvriasari, (2025).

Dengan demikian *Work-life balance* merupakan faktor penting dalam menentukan kesejahteraan dan kinerja guru. Dengan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, guru dapat bekerja dengan lebih produktif, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta memberikan pengajaran yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, sekolah dan institusi pendidikan perlu mendukung guru dalam menjaga work-life balance agar mereka dapat bekerja dengan optimal serta memberikan dampak positif bagi siswa dan dunia pendidikan secara keseluruhan.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di lembaga merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kemudian dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat mereka bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Faktor-faktor ini mencakup kondisi ruang kerja, fasilitas, hubungan sosial, budaya organisasi, serta kebijakan perusahaan yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas dalam bekerja. Lingkungan kerja

yang baik akan menciptakan atmosfer yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien, kreatif, serta termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan(Sukmawati & Hermana, 2024).

Lingkungan kerja juga dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua elemen yang dapat dirasakan secara langsung oleh panca indera, seperti suhu ruangan, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, ergonomi peralatan, serta desain interior ruang kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek psikologis dan sosial, seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, serta kebijakan manajemen yang berlaku di tempat kerja. Dengan demikian lingkungan kerja yang ideal harus mampu menciptakan keseimbangan antara aspek fisik dan non-fisik agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan kerja, hingga menurunnya produktivitas karyawan Natasya, (2023).

Tujuan utama dari menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Berikut beberapa tujuan utama dari lingkungan kerja yang ideal:

a. Meningkatkan produktivitas karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih efisien dan fokus. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang nyaman, serta desain ergonomis dari peralatan kerja dapat mengurangi kelelahan fisik dan meningkatkan konsentrasi.

b. Meningkatkan kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang menentukan seberapa besar karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang baik membantu menciptakan rasa puas dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat turnover karyawan.

c. Mencegah stres dan kelelahan

Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti tekanan kerja yang tinggi, konflik antar karyawan, atau beban kerja yang berlebihan, dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang sehat, dengan komunikasi yang baik dan dukungan sosial yang cukup.

d. Meningkatkan loyalitas karyawan

Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja cenderung lebih setia pada perusahaan. Hal ini mengurangi tingkat pergantian karyawan (turnover rate), yang pada akhirnya dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

e. Mendorong inovasi dan kreativitas

Lingkungan kerja yang inspiratif dapat membantu karyawan berpikir lebih kreatif dan menghasilkan ide-ide inovatif. Ruang kerja yang fleksibel, budaya organisasi yang terbuka terhadap gagasan baru, serta kebijakan yang mendukung eksplorasi ide dapat meningkatkan kreativitas karyawan Putri et al., (2024).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah beberapa pengaruh utama lingkungan kerja terhadap karyawan:

a. Meningkatkan atau menurunkan produktivitas

Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan produktivitas karyawan, sementara lingkungan yang tidak nyaman dapat menurunkan kinerja. Misalnya, ruang kerja yang bising dapat mengganggu konsentrasi, sementara ventilasi yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik.

b. Mempengaruhi kesehatan fisik dan mental

Faktor-faktor seperti pencahayaan yang buruk, kursi yang tidak ergonomis, atau paparan zat berbahaya dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja yang penuh

tekanan dan konflik dapat memicu gangguan kesehatan mental seperti stres dan kecemasan.

c. Meningkatkan atau menurunkan motivasi

Motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Jika perusahaan menciptakan suasana yang mendukung dengan memberikan apresiasi, peluang berkembang, dan kebijakan yang adil, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan maksimal.

d. Meningkatkan atau menghambat kolaborasi antar karyawan

Lingkungan kerja yang didesain dengan baik, seperti ruang kerja terbuka yang mendukung interaksi, dapat meningkatkan kolaborasi antar tim. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung komunikasi, maka akan sulit bagi karyawan untuk bekerja sama secara efektif.

e. Mempengaruhi tingkat absensi dan turnover

Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan tingkat ketidakhadiran (absensi) yang tinggi akibat meningkatnya kasus sakit dan kelelahan kerja. Selain itu, karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja akan lebih cenderung untuk mencari pekerjaan di tempat lain, yang berujung pada tingginya tingkat turnover Herlina, (2020).

Agar lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif, perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dan produktif. Beberapa strategi yang dapat diterapkan antara lain:

a. Menyediakan fasilitas yang memadai

Perusahaan harus memastikan bahwa fasilitas seperti meja dan kursi ergonomis, ventilasi yang baik, pencahayaan yang cukup, serta ruang istirahat yang nyaman tersedia untuk karyawan.

b. Menciptakan budaya kerja yang positif

Budaya kerja yang positif dapat dibangun melalui komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan yang inklusif dan ramah.

c. Mengelola beban kerja dengan baik

Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan.

d. Meningkatkan hubungan sosial di tempat kerja

Menciptakan suasana kerja yang harmonis dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan sosial seperti gathering atau team building untuk mempererat hubungan antar karyawan.

e. Menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja

Memberikan fleksibilitas seperti work-from-home atau jam kerja fleksibel dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi Basuki, (2023).

Apabila semua elemen telah terpenuhi maka lingkungan kerja memiliki peran sangat besar dalam menentukan tingkat produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, tetapi juga aspek non-fisik seperti hubungan sosial, budaya organisasi, dan kebijakan perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi stres, serta mendorong inovasi dan kreativitas dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu berinvestasi dalam perbaikan lingkungan kerja agar dapat mencapai kinerja optimal dan keberlanjutan dalam jangka panjang.

2.3 Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu utama dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas, khususnya di Madrasah Aliyah sebagai lembaga pendidikan Islam jenjang menengah atas. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi pelajaran, melainkan juga sebagai teladan, pembimbing, dan motivator bagi peserta didik dalam membentuk karakter serta kecerdasan spiritual, intelektual, emosional, dan sosial. Oleh karena itu, kinerja

guru memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan di Madrasah Aliyah secara keseluruhan Syarif (2024).

Secara umum, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, evaluasi hasil belajar, hingga pembinaan moral dan etika peserta didik. Di Madrasah Aliyah, guru memiliki tanggung jawab ganda karena harus mengajarkan ilmu pengetahuan umum dan ilmu keislaman secara seimbang. Oleh karena itu, kompetensi dan kinerja guru menjadi faktor kunci dalam memastikan bahwa lulusan madrasah memiliki kualitas yang unggul dan berdaya saing tinggi Indriawati et al., (2022).

Pengaruh pertama dari kinerja guru yang baik terlihat pada peningkatan hasil belajar siswa. Guru yang mampu menyampaikan materi secara jelas, menarik, dan relevan akan membantu siswa memahami pelajaran dengan lebih mudah. Sebaliknya, guru yang kurang kompeten atau tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung membuat proses pembelajaran menjadi monoton dan tidak efektif. Di Madrasah Aliyah, di mana kurikulum mencakup pelajaran umum dan agama, kemampuan guru untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual ke dalam pembelajaran juga berperan penting dalam meningkatkan pemahaman siswa, baik secara akademik maupun moral Srimuliyani, (2023).

Selain itu, kinerja guru juga memengaruhi motivasi belajar siswa. Guru yang memiliki sikap positif, penuh semangat, serta peduli terhadap

perkembangan siswanya dapat menumbuhkan motivasi intrinsik dalam diri siswa untuk belajar. Kehadiran guru yang inspiratif dapat menjadi teladan dan sumber motivasi bagi siswa untuk mengembangkan potensi diri mereka secara optimal. Di lingkungan Madrasah Aliyah, di mana siswa sedang berada pada tahap perkembangan remaja yang kritis, peran guru sebagai panutan sangat berpengaruh dalam membentuk sikap dan perilaku positif siswa Pairs, (2022).

Selanjutnya, kinerja guru juga sangat erat kaitannya dengan pembentukan karakter siswa. Di madrasah, pendidikan karakter berbasis nilai-nilai Islam merupakan bagian integral dari kurikulum. Guru yang memiliki akhlak mulia, mampu menunjukkan keteladanan dalam kehidupan sehari-hari, dan menjalin komunikasi yang baik dengan siswa akan lebih efektif dalam membentuk karakter siswa. Guru yang konsisten menerapkan nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan empati dalam pengajarannya mampu menanamkan nilai-nilai tersebut dalam diri siswa. Oleh karena itu, kualitas karakter siswa Madrasah Aliyah sangat ditentukan oleh sejauh mana guru dapat menjalankan fungsinya secara optimal Taufik et al., (2023).

Kinerja guru juga berperan dalam meningkatkan citra dan reputasi madrasah. Madrasah yang memiliki guru-guru berkualitas dan berdedikasi tinggi cenderung lebih dihargai oleh masyarakat. Kepercayaan orang tua terhadap lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas pengajar yang ada di dalamnya. Ketika guru menunjukkan profesionalisme dalam bekerja, misalnya dengan datang tepat waktu, menyiapkan bahan ajar dengan baik, serta aktif dalam kegiatan pengembangan diri, hal ini menciptakan kesan positif

yang akan memengaruhi persepsi masyarakat terhadap madrasah tersebut. Akhirnya, hal ini dapat berdampak pada meningkatnya jumlah pendaftar, dukungan dari orang tua, bahkan perhatian dari instansi pemerintah Agustini et al., (2024).

Dalam konteks internal lembaga, kinerja guru juga berkontribusi pada iklim sekolah yang kondusif. Guru yang memiliki kinerja baik cenderung menciptakan suasana kelas yang menyenangkan, aman, dan mendorong partisipasi aktif siswa. Mereka mampu menciptakan komunikasi dua arah yang sehat, menerapkan strategi pembelajaran yang inovatif, dan menangani konflik atau masalah disiplin dengan cara yang bijak. Suasana belajar yang positif ini tidak hanya berpengaruh terhadap kenyamanan siswa, tetapi juga terhadap rekan sejawat, menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung antar guru Khana et al., (2023).

Dari sisi administratif, guru yang memiliki kinerja tinggi juga membantu efektivitas manajemen madrasah. Guru yang tertib dalam administrasi pembelajaran, seperti penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), pencatatan nilai, dan laporan perkembangan siswa, sangat membantu kepala madrasah dalam melakukan evaluasi dan perencanaan strategis. Kinerja administratif guru yang baik menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, dan mendukung pengelolaan lembaga secara keseluruhan menjadi lebih sistematis dan efisien.

Pengaruh positif lainnya adalah pada kemampuan guru dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran. Di era digital

saat ini, kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi menjadi indikator penting dari kinerjanya. Guru yang aktif mencari tahu dan memanfaatkan berbagai platform pembelajaran daring, media interaktif, serta metode pengajaran berbasis teknologi akan menciptakan pembelajaran yang lebih menarik dan relevan bagi generasi Z yang merupakan mayoritas siswa Madrasah Aliyah saat ini. Teknologi juga membuka peluang untuk melakukan pembelajaran yang lebih inklusif, kreatif, dan efisien, serta dapat menjembatani kesenjangan dalam akses informasi Syarif, (2024).

Namun demikian, rendahnya kinerja guru dapat menjadi hambatan besar dalam pencapaian tujuan pendidikan di Madrasah Aliyah. Guru yang tidak memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang memadai cenderung kurang mampu mengelola kelas dengan baik, menginspirasi siswa, atau membangun komunikasi yang efektif. Hal ini berpotensi menyebabkan rendahnya hasil belajar siswa, meningkatnya angka kenakalan remaja, bahkan tingginya angka putus sekolah. Rendahnya kinerja juga berdampak pada moral kerja guru lain karena dapat menciptakan ketimpangan tanggung jawab dan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja Jalil, (2019).

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, peran kepala madrasah dan lembaga pengawas pendidikan sangat penting. Kepala madrasah harus mampu menjadi pemimpin yang visioner, fasilitatif, dan suportif terhadap kebutuhan pengembangan guru. Program pelatihan, workshop, pembinaan, dan supervisi yang berkelanjutan sangat diperlukan untuk meningkatkan kapasitas dan

motivasi kerja guru. Evaluasi kinerja yang objektif, transparan, dan konstruktif juga harus dijalankan secara berkala guna mengetahui kekuatan dan kelemahan guru serta memberikan umpan balik yang membangun Shulhan & Purwowododo, (2020).

Selain itu, insentif dan penghargaan juga dapat menjadi motivator penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam pembelajaran, inovasi, atau pengabdian sosial dapat memberikan contoh positif bagi guru lain dan menumbuhkan semangat kompetitif yang sehat. Begitu pula, sistem insentif berbasis kinerja yang adil dan terukur dapat menjadi dorongan tambahan agar guru terus meningkatkan profesionalismenya Sholeh, (2023).

Partisipasi aktif dari orang tua dan masyarakat juga tak kalah penting dalam mendukung kinerja guru. Ketika ada sinergi yang kuat antara guru, siswa, orang tua, dan masyarakat, maka proses pendidikan akan berjalan dengan lebih efektif. Orang tua yang peduli terhadap pendidikan anaknya, misalnya dengan aktif hadir dalam kegiatan madrasah, memberikan masukan konstruktif kepada guru, atau mendukung kegiatan pembelajaran di rumah, akan sangat membantu guru dalam mencapai hasil yang lebih optimal Suryadi et al., (2024).

Terakhir, perlu ditekankan bahwa kinerja guru bukanlah faktor yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai kondisi eksternal seperti sarana dan prasarana madrasah, beban kerja, kesejahteraan, dan kebijakan pendidikan nasional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru harus dilakukan

secara holistik melalui kolaborasi berbagai pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan. Pemerintah sebagai pemangku kebijakan harus memberikan dukungan yang cukup, baik dalam bentuk anggaran, regulasi, maupun program pengembangan profesional yang terencana dan berkelanjutan Harto & Madihah, (2025).

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 *Work-Life Balance* mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru

Work-Life Balance adalah suatu kondisi dimana seseorang dapat mengelola dan menyeimbangkan waktu, energi, serta perhatian antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis. Jika gaya pemimpin dapat menyeimbangkan kinerja guru maka akan baik hasilnya sebagaimana dijelaskan oleh para peneliti terdahulu diantaranya menyebutkan bahwa: Lembaga atau organisasi dapat memberikan pengaturan kerja yang fleksibel untuk mengembangkan vigor dan dedikasi guru Shibiti, (2020). *Work-Life Balance* mempengaruhi kinerja guru dengan cara meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas hidup mereka Ramegowda & Anidia, (2024). Kemudian memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja guru berdasarkan jenis kelamin. Untuk guru laki-laki, memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja mereka sebaliknya, bagi guru perempuan, memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja Martínez-León et al., (2018). Pengaruhnya yakni antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres Hoo et al., (2024). Disamping itu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang merupakan salah satu indikator kinerja guru Syifa Fadilla, (2022) Pengaruhnya juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru Ahmad Rifa et al., (2023). Selanjutnya memiliki pengaruh positif yang signifikan

terhadap produktivitas dan loyalitas pegawai, termasuk guru Fadhli & Mahendra, (2024). Namun dapat terjadi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Guru Timbuleng et al., (2023). Dan semakin baik Work-Life Balance yang dimiliki oleh guru, maka kinerja mereka akan meningkat Asari, (2022). Selain itu penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk tugas-tugas kerja di luar jam kerja formal dapat mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup guru Bauwens et al., (2020). Dengan demikian jika Work-Life Balance tergolong baik, potensi Burnout cenderung rendah, yang berarti kinerja guru dapat lebih optimal Wicaksono et al., (2024). Maka dari itu hal ini juga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya memengaruhi kesehatan mental dan fisik, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja, produktivitas, dan retensi karyawan di tempat kerja Hadi, (2020). Oleh karena itu uraian di atas dapat di hipotesiskan:

H1: Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.4.2 Lingkungan kerja mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Guru

Adapun pengaruh lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru Ahmad Rifa et al., (2023). Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja guru juga akan meningkat Retnaning et al., (2024). Begitu juga pentingnya komitmen organisasi dan work-life balance dalam mempengaruhi kinerja guru Juniarti et al., (2020). Kompetensi ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pradnyani & Rahyuda, (2022). lingkungan kerja yang mendukung memainkan peran krusial dalam mencapai work-life balance, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja guru Zahara et al., (2024). Lingkungan kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Safitri & Soleh, (2022). Semakin tinggi gaya

kepemimpinan seorang kepala sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru Ritonga, (2019) Berdasarkan hasil penelitain di atas kami mengusulkan hipotesis berikut:

H2: Lingkungan madrasah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru

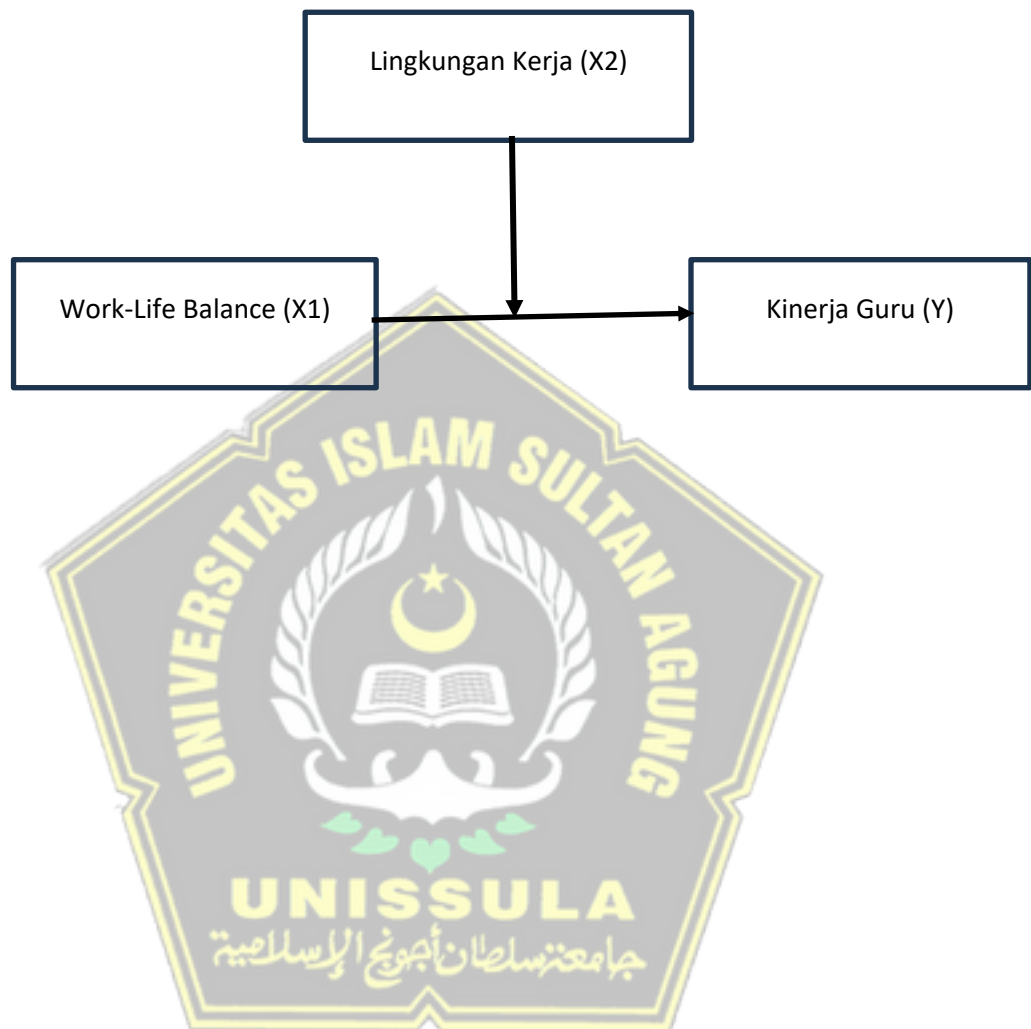
2.4.3 Lingkungan kerja memoderasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja Guru

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu menumbuhkan semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini dapat berperan sebagai variabel mediator yang menjembatani pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif juga akan memperkuat terciptanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja sendiri dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek fisik seperti ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, serta aspek nonfisik yang mencakup hubungan sosial, dukungan atasan, dan budaya organisasi yang positif. Sarana dan prasarana kerja yang memadai dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan aspek lingkungan kerja non-fisik, seperti terjalinnya hubungan yang harmonis antar rekan kerja serta adanya motivasi dan dukungan dari atasan, yang pada akhirnya mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian Adam & Surjanti (2020) yang menunjukkan hasil positif dan signifikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Lingkungan Kerja mampu memoderasi pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja

2.5 Model Empiris Penelitian

Berdasarkan hasil kajian pustaka di atas, maka model empiris yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti gambar berikut:



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, sederhananya penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang disusun secara sistematis terhadap bagian yang diteliti dan untuk menemukan kausalitas keterkaitan atau penelitian korelasional. Sifat penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory Research*). Penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara satu variable dengan yang lainnya serta menjelaskan kedudukan antar variable-variable yang diteliti. Menurut Mulyadi, (2019) menjelaskan bahwa penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan. Variabel dalam penelitian ini antara lain *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

3.2 Sampel

Populasi merupakan kelompok objek yang akan diteliti pada wilayah tertentu, wilayah yang sama dan lingkungan yang sama. Menurut (Susanto et al., 2024) menjelaskan bahwa populasi penelitian mengacu pada keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang menjadi fokus penyelidikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Al-Ikhlas Pertiwi Pekon Sukapadang Kec. Cukuh Balak Kab. Tanggamus Provinsi Lampung yang berjumlah 30 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi dan terdiri dari beberapa anggota populasi. Menurut (Sugiyono, 2010) sampel adalah sebagian dari bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang.

3.3 Definisi Operasional, Variabel dan Indikator

Dalam penelitian ini variabel dan indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Madrasah	Lingkungan madrasah merupakan suatu tempat dimana para guru melaksanakan tugasnya dan merupakan suatu kondisi kerja dari para guru yang hidup dan bekerja secara Bersama sehingga serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya.	Indikator lingkungan madrasah menurut (Sarip & Mustangin, 2023): 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik	Skala 1 sd 7
<i>Work-Life Balance</i> (WLB)	Worklife balance adalah suatu perasaan puas dari seorang individu karena dapat menyeimbangkan antara kinerja dan kehidupan	Indikator <i>work-life balance</i> menurut McDonald & Bradley, (2005) : 1. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance) 2. Keseimbangan	Skala 1 sd 7

	pribadinya	Waktu (Time Balance) 3. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)	
Kinerja Guru	Kinerja guru merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seorang guru dalam mengajar	Indikator kinerja menurut (Sarip & Mustangin, 2023): 1. Hasil Kerja 2. Perilaku Kerja 3. Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan	Skala 1 sd 7

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti yang didapatkan langsung dari sumber pertama. Data pada penelitian ini akan di peroleh secara langsung dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam penelitian ini adalah Guru dan seluruh jajaran Madrasah Aliyah Al-Ikhlas Pertiwi, Pekon Suka Padang, Kec Cukuh Balak, Kab Tanggamus, Prov Lampung.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan. Studi Pustaka akan sangat membantu peneliti menentukan variabel yang diduga kuat dapat menjelaskan masalah

penelitian dan menghasilkan dasar pengembangan kerangka pemikiran teoritis, pada akhirnya pengembangan teori yang baik juga akan membantu peneliti dalam melakukan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data penelitian ini didapatkan menggunakan kuesioner dengan instrument pertanyaan berupa responden yang telah disusun dan diberikan kepada responden, dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut (Sugiyono, 2010) wawancara sendiri merupakan pertemuan dimana dua orang bertemu untuk bertukar informasi dan berbagi ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna tentang masalah tertentu. Keuntungan dari kuesioner ialah pewawancara dapat menentukan topik penelitian secara mendalam, mengontrol pertanyaan yang diajukan secara spesifik, serta memahami situasi yang terjadi mungkin berbeda, apabila tidak dilakukan wawancara peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat didapatkan jika bertanya langsung kepada responden. Untuk mengumpulkan data interval atau skala likert dengan memberikan skala nilai atau skor mulai 1 sampai 5, dengan gambaran seperti dibawah ini:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Keterangan:

1 = Sangat Setuju

5 = Sangat Tidak Setuju

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menjelaskan gambaran responden dan tanggapan mereka terhadap masing-masing variabel penelitian. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2007)

a. Variabel Independen

Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2007). Variabel independent dalam penelitian ini adalah variabel *Work-Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

b. Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas Sugiyono, (2010). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

3.6.2 Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Analisis regresi moderasi atau uji interaksi adalah analisis bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel moderasi apakah memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam persamaan regresinya saling berinteraksi ganda antara dua perkalian terdiri dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini, uji interaksi menggambarkan pengaruh moderasi variabel lingkungan kerja (X2) terhadap work-life balance (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan kinerja guru (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + e$$

Y= Kinerja Karyawan

X1= Work-life balance

X2= Lingkungan Kerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi X1

β_2 = Koefisien regresi X2

e = Nilai residual atau eror

3.7 Uji Validasi dan Realibilitas

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Suharsimi Arikunto, 2010) Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan Teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrument secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment (Suharsimi Arikunto, 2010) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi

X : skor butir

Y : skor total yang diperoleh

N : jumlah responden

Dalam rumus korelasi *product moment* dari pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila $N = 53$ $df = (N-2)$ $\alpha = 0,05$ maka $r_{tabel} = 0,2706$ dengan ketentuan sebagai berikut:

Hasil *rhitung* > r_{tabel} (0,2706) = valid

Hasil *rhitung* < r_{tabel} (0,2706) = tidak valid

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Ver 20 (*Statistical Product and Service Solution*) dimana tiap item (variabel) bisa dilihat pada table korelasi.

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar- benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali kali (Ghozali, 2016). Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan

pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha berdasarkan skala 0 sampai 1. Dalam menguji reliabilitas ini dapat menggunakan uji Cronbach's Alpha dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut:

1) Nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut reliabel.

2) Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut tidak reliabel

3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui keakuratan atau kebenaran dari hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini. Analisis pengujian hipotesis dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji variabel independen apa saja yang berpengaruh nyata terhadap variabel dependen. Dalam uji t kesimpulan yang diambil adalah dengan melihat signifikan (α) dengan ketentuan:

Jika $\alpha < 0,05$ = menolak H_0 atau menerima H_a

Jika $\alpha > 0,05$ = menerima H_0 atau menolak H_a

2. Uji Statistik F

Dalam menganalisis model, sebaiknya pertama kali dilakukan pengujian model secara keseluruhan dengan menggunakan statistik uji F. Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen yang diteliti secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dalam uji F kesimpulan yang diambil adalah dengan melihat signifikan (α) dengan ketentuan:

Jika $\alpha < 0,05$ = menolak H_0 atau menerima H_a

Jika $\alpha > 0,05$ = menerima H_0 atau menolak H_a

3. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) dihitung untuk mengetahui atau menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen jika variabel independen naik atau turun satu point. Koefisien determinasi makin mendekati nilai 1, maka persamaan regresi yang dihasilkan makin baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Koefisien determinasi dilakukan dengan syarat jika hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Wilayah dan Lembaga

Provinsi Lampung lahir pada tanggal 18 Maret 1964 dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 31964 yang kemudian menjadi Undang-undang Nomor 14 tahun 1964. Sebelum itu Provinsi Lampung merupakan Karesidenan yang tergabung dengan Provinsi Sumatera Selatan. Penetapan ini dilatarbelakangi oleh pertimbangan strategis, baik dari sisi pertumbuhan ekonomi, sosial, maupun pemerataan pembangunan, mengingat Lampung memiliki potensi besar dalam sektor pertanian, perkebunan, dan posisinya yang menjadi pintu gerbang Pulau Sumatra dari arah Jawa. Sejak saat itu, Lampung berkembang pesat sebagai wilayah yang berperan penting dalam perdagangan, pendidikan, serta transmigrasi nasional. Saat ini, Provinsi Lampung terbagi menjadi 15 kabupaten/kota yang terdiri atas 13 kabupaten dan 2 kota. Kabupaten-kabupaten tersebut adalah Lampung Barat, Tanggamus, Lampung Selatan, Lampung Timur, Lampung Tengah, Lampung Utara, Way Kanan, Tulang Bawang, Pesawaran, Pringsewu, Mesuji, Tulang Bawang Barat, dan Pesisir Barat. Sedangkan kota administratifnya adalah Kota Bandar Lampung sebagai ibu kota provinsi, serta Kota Metro. Struktur pemerintahan daerah ini mencerminkan perkembangan administratif Lampung seiring meningkatnya jumlah penduduk dan kebutuhan akan pelayanan publik yang lebih merata di seluruh wilayahnya (Pemerintah Provinsi Lampung, 2016).

Provinsi Lampung memiliki luas wilayah sekitar 33.570,26 km² yang terbagi ke dalam 15 kabupaten/kota. Kabupaten dengan wilayah terluas adalah Lampung Tengah dengan luas 4.559,57 km², disusul Lampung Timur dengan 3.860,92 km², serta Way Kanan dengan 3.522,11 km². Kabupaten besar lainnya meliputi Tulang Bawang seluas 3.116,06 km², Tanggamus dengan 2.947,59 km², serta Pesisir Barat dengan 2.939,6 km². Luas wilayah yang besar ini umumnya mencerminkan kawasan dengan bentang alam beragam, seperti perkebunan, hutan, hingga kawasan pesisir (BPS, 2025b).

Sebaliknya, wilayah dengan luas terkecil adalah Kota Metro yang hanya memiliki 73,21 km², kemudian Bandar Lampung seluas 183,75 km², serta Pringsewu dengan 617,19 km². Meskipun kecil, dua kota tersebut menjadi pusat pemerintahan, pendidikan, dan perekonomian di Lampung, sehingga padat penduduk dibandingkan kabupaten lainnya. Sementara itu, kabupaten seperti Pesawaran dan Tulang Bawang Barat juga relatif kecil dengan luas masing-masing sekitar 1.288,08 km² dan 1.257,09 km². Data ini menunjukkan adanya perbedaan mencolok antara daerah perkotaan yang cenderung sempit namun padat, dengan kabupaten yang luas namun memiliki kepadatan penduduk lebih rendah (BPS, 2025b).

Tabel: 4.1. Luas Wilayah

No.	Wilayah	Luas Wilayah
1	Lampung Barat	2107.99
2	Tanggamus	2947.59
3	Lampung Selatan	2227.38
4	Lampung Timur	3860.92
5	Lampung Tengah	4559.57
6	Lampung Utara	2669.3
7	Way Kanan	3522.11
8	Tulang Bawang	3116.06
9	Pesawaran	1288.08
10	Pringsewu	617.19
11	Mesuji	2200.41
12	Tulang Bawang Barat	1257.09
13	Pesisir Barat	2939.6
14	Bandar Lampung	183.75
15	Metro	73.21
16	Provinsi Lampung	33570.26

Sember: Data diolah

Adapun berdasarkan data jumlah penduduk tahun 2025, Provinsi Lampung memiliki total penduduk sekitar 9,52 juta jiwa yang tersebar di 15 kabupaten/kota. Kabupaten dengan jumlah penduduk terbesar adalah Lampung Tengah dengan 1,54 juta jiwa, disusul Lampung Timur dengan 1,16 juta jiwa, serta Lampung Selatan dengan 1,13 juta jiwa. Sementara itu, kota dengan

jumlah penduduk tertinggi adalah Bandar Lampung sebagai ibu kota provinsi dengan 1,22 juta jiwa, jauh lebih besar dibandingkan Kota Metro yang hanya sekitar 177,52 ribu jiwa(BPS, 2025).

Beberapa kabupaten memiliki jumlah penduduk yang relatif sedang, seperti Tanggamus dengan 678 ribu jiwa, Lampung Utara dengan 665 ribu jiwa, serta Pesawaran dengan 506 ribu jiwa. Kabupaten dengan jumlah penduduk terendah terdapat di Pesisir Barat dengan hanya 174,86 ribu jiwa. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan distribusi penduduk di Lampung masih terkonsentrasi di wilayah tengah dan selatan, khususnya pada daerah yang memiliki akses lebih baik ke pusat ekonomi dan pemerintahan, sementara wilayah baru atau terpencil seperti Pesisir Barat dan Mesuji memiliki populasi relatif kecil(BPS, 2025).

Tabel: 4.2 Jumlah Penduduk

No	Kabupaten Kota	Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota (ribu jiwa) 2025
1	Lampung Barat	319.3
2	Tanggamus	678.02
3	Lampung Selatan	1133.39
4	Lampung Timur	1164.7
5	Lampung Tengah	1541.43
6	Lampung Utara	665.76
7	Way Kanan	503.31
8	Tulang Bawang	455.4
9	Pesawaran	506.26
10	Pringsewu	429.74
11	Mesuji	245.21
12	Tulang Bawang Barat	301.79
13	Pesisir Barat	174.86
14	Bandar Lampung	1226.21
15	Metro	177.52
16	Provinsi Lampung	9522.91

Sumber: Data Diolah

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh di kabupaten tanggamus tanggamus yang merupakan salah satu daerah di Provinsi Lampung yang

memiliki potensi alam, budaya, dan sumber daya manusia yang besar. Dengan luas wilayah sekitar 4.654,96 km² dan jumlah penduduk kurang lebih 640.000 jiwa, Tanggamus terbagi ke dalam 20 kecamatan. Kabupaten ini resmi berdiri pada 21 Maret 1997, dan sejak saat itu terus berkembang sebagai salah satu daerah penting di Lampung (Pemerintahan Kabupaten Tanggamus, 2025).

Secara geografis, Tanggamus terletak di bagian barat daya Provinsi Lampung dengan kondisi alam yang beragam, mulai dari pegunungan, perbukitan, hingga pesisir pantai yang langsung berbatasan dengan Samudera Hindia di sebelah selatan. Letak ini menjadikan Tanggamus memiliki keunggulan dalam sektor pertanian, perikanan, perkebunan, serta pariwisata. Perekonomian Tanggamus banyak ditopang oleh hasil pertanian seperti kopi, kakao, dan pisang, serta perkebunan lada dan cengkeh yang menjadi komoditas andalan. Selain itu, potensi perikanan laut maupun air tawar juga menjadi sumber penghidupan masyarakat. Tidak hanya sektor ekonomi, Tanggamus juga terkenal dengan pariwisata alam yang meliputi pantai, pegunungan, dan air terjun yang menarik wisatawan (Pemerintahan Kabupaten Tanggamus, 2025).

Dalam hal budaya, Tanggamus masih memegang kuat adat Sai Batin dan Pepadun yang tercermin dalam berbagai tarian tradisional, pakaian adat, serta kain tapis khas Lampung. Tradisi gotong royong masyarakat juga masih terjaga, salah satunya melalui kegiatan adat Begawi Jejama yang menjadi simbol kebersamaan dan kekeluargaan di tengah masyarakat Tanggamus (Pemerintahan Kabupaten Tanggamus, 2025).

Kabupaten Tanggamus memiliki luas wilayah sekitar 4.654,96 km² yang terbagi ke dalam 20 kecamatan dengan kondisi geografis yang beragam, mulai dari dataran rendah, perbukitan, hingga pesisir pantai. Kecamatan dengan wilayah terluas adalah Pulau Panggung dengan luas 437,21 km² atau sekitar 9,39% dari total wilayah kabupaten. Selain itu, Ulubelu juga memiliki wilayah cukup besar, yakni 323,08 km² (6,94%), disusul oleh Limau dengan 240,61 km² (5,17%) dan Pugung dengan 232,4 km² (4,99%). Kecamatan lainnya seperti Wonosobo (209,63 km²), Air Naningan (186,35 km²), serta

Pematang Sawa (185,29 km²) juga memiliki kontribusi luas wilayah yang cukup besar(BPS, 2024b).

Di sisi lain, terdapat kecamatan dengan wilayah relatif kecil, seperti Gunung Alip yang hanya seluas 25,68 km² atau 0,55% dari total wilayah, Gisting dengan 32,53 km² (0,7%), serta Talang Padang seluas 45,13 km² (0,97%). Meski kecil, kecamatan-kecamatan tersebut tetap memiliki peran penting dalam pembangunan dan pemerintahan daerah. Selain daratan, Tanggamus juga memiliki kekayaan laut berupa pulau-pulau kecil. Tercatat ada 76 pulau yang tersebar di beberapa kecamatan, dengan jumlah terbanyak berada di Kelumbayan sebanyak 39 pulau dan Cukuh Balak dengan 36 pulau. Kecamatan Limau memiliki 1 pulau, sementara sebagian besar kecamatan lainnya tidak memiliki pulau. Keberadaan pulau-pulau ini menjadikan Tanggamus memiliki potensi besar dalam sektor perikanan dan pariwisata bahari(BPS, 2024b).

Tabel 4.3. Luas Wilayah Setiap Kecamatan

No	Kecamatan	Luas Wilayah (Km2)	Jumlah Pulau
1	Wonosobo	209.63	
2	Semaka	170.9	
3	Bandar Negeri Semuong	98.12	
4	Kota Agung	76.93	
5	Pematang Sawa	185.29	
6	Kota Agung Timur	73.33	
7	Kota Agung Barat	101.3	
8	Pulau Panggung	437.21	
9	Ulubelu	323.08	
10	Air Naningan	186.35	
11	Talang Padang	45.13	
12	Sumberejo	56.77	
13	Gisting	32.53	
14	Gunung Alip	25.68	
15	Pugung	232.4	
16	Bulok	51.68	
17	Cukuh Balak	133.76	36
18	Kelumbayan	121.09	39

19	Limau	240.61	1
20	Kelumbayan Barat	53.67	
21	Tanggamus	4654.96	76

Sumber: data Diolah

Kabupaten Tanggamus memiliki total 302 desa yang tersebar di 20 kecamatan. Kecamatan dengan jumlah desa terbanyak adalah Wonosobo dengan 28 desa, disusul oleh Pugung dengan 27 desa, serta Semaka dengan 22 desa. Selain itu, beberapa kecamatan juga memiliki jumlah desa yang cukup besar, seperti Pulau Panggung dengan 21 desa, Talang Padang dan Cukuh Balak masing-masing 20 desa, serta Kota Agung dan Ulubelu yang masing-masing memiliki 16 desa. Di sisi lain, terdapat kecamatan dengan jumlah desa yang relatif sedikit, seperti Kelumbayan Barat dengan hanya 6 desa, Kelumbayan dengan 8 desa, serta Gisting dengan 9 desa. Kecamatan Air Naningan dan Bulok juga tergolong kecil dengan masing-masing 10 desa. Jumlah desa yang bervariasi ini mencerminkan perbedaan kondisi geografis, jumlah penduduk, dan luas wilayah di setiap kecamatan (BPS, 2024).

Secara keseluruhan, persebaran desa di Kabupaten Tanggamus menunjukkan adanya wilayah yang sangat luas dengan banyak desa, terutama di daerah dataran dan perbukitan, sementara wilayah pesisir atau pegunungan cenderung memiliki jumlah desa lebih sedikit. Hal ini sekaligus mencerminkan bagaimana struktur pemerintahan desa menjadi bagian penting dalam mendukung pembangunan daerah serta pelayanan kepada masyarakat di seluruh Tanggamus.

Tabel: 4.4. Jumlah Desa setiap kecamatan

No	Kecamatan	Jumlah Desa
1	Wonosobo	28
2	Semaka	22
3	Bandar Negeri Semuong	11
4	Kota Agung	16
5	Pematang Sawa	14
6	Kota Agung Timur	12
7	Kota Agung Barat	16
8	Pulau Panggung	21

9	Ulubelu	16
10	Air Naningan	10
11	Talang Padang	20
12	Sumberejo	13
13	Gisting	9
14	Gunung Alip	12
15	Pugung	27
16	Bulok	10
17	Cukuh Balak	20
18	Kelumbayan	8
19	Limau	11
20	Kelumbayan Barat	6
21	Tanggamus	302

Sumber: Data Diolah

Kecamatan Cukuh Balak terdiri dari 20 desa, yaitu Karang Buah, Sawang Balak, Sukaraja, Banjar Negeri, Gedung, Kejadian Lom, Sukapadang, Kacamarga, Pampangan, Tanjung Jati, Tanjung Raja, Way Rilau, Tengor, Banjar Manis, Tanjung Betuah, Putih Doh, Pekon Doh, Kubu Langka, Kuta Kakhang dan Suka Banjar. Luas wilayah Kecamatan Cukuh Balak tercatat sebesar 304,99 km². Desa Putih Doh merupakan desa terluas dibandingkan 20 desa lainnya, yaitu sebesar 34,27 persen dari luas Kecamatan Cukuh Balak. Penduduk Kecamatan Cukuh Balak Tahun 2022 berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanggamus sebanyak 23.525 jiwa yang terdiri atas 12.381 jiwa penduduk laki-laki dan 11.144 jiwa penduduk perempuan. Sementara itu besarnya angka rasio jenis kelamin tahun 2022 penduduk laki-laki terhadap penduduk perempuan sebesar 111,10. Kepadatan penduduk di Kecamatan Cukuh Balak tahun 2022 mencapai 77 jiwa/km²(BPS, 2023).

Jenjang Pendidikan Formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Jenis pendidikan yang diajarkan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus. Pendidikan Dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang

sederajat. Pendidikan Menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat. Pendidikan Tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Pada tahun ajaran 2022/2023 40 sarana pendidikan yaitu sebanyak 25 SD, 2 MI, 5 SMP, 4 Mts, 1 SMA, 1 SMK, 2 MA dan 0 Perguruan Tinggi. Kecamatan Cukuh Balak pada tahun 2022 memiliki 4 sarana kesehatan yaitu sebanyak 0 Rumah Sakit, 2 Poliklinik, 2 Puskesmas Rawat Inap dan 0 Apotek(BPS, 2023).

Salah satu objek penelitian pada tesis ini yakni pada yayasan Al Ikhlas Pertiwi memiliki tiga jenjang pendidikan yaitu Madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah Al Ikhlas Pertiwi sebagai lembaga pendidikan Islam yang berfokus pada pembentukan generasi beriman, berilmu, dan beramal. Dengan slogan "Iman Ilmu Amal", madrasah ini mengintegrasikan pendidikan agama dan umum untuk mencetak siswa yang cerdas, berakhlak mulia, dan siap berkontribusi positif bagi masyarakat. MAS Al Ikhlas Pertiwi yang berdiri sejak tahun 2006 telah meluluskan generasi hingga 19 kali lulus oleh pendiri yayasan bapak Kustoroni S.Ag. yang mana saat ini telah digantikan oleh anaknya yang bernama Abdurrahman Hilabi, M.Pd. merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah di bawah jenjang Madrasah Aliyah (MA) yang berstatus swasta. Madrasah ini memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN 10817008) dan beralamat di Jalan Raya Pertiwi, Desa Sukapadang, Kecamatan Cukuh Balak, Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung. Saat ini lembaga tersebut telah memiliki siswa dan siswi berjumlah 150 orang serta 30 pegawai yang menjadi objek penelitian oleh penulis. Sebagai madrasah pada jenjang pendidikan menengah (dikmen), MAS Al Ikhlas Pertiwi berperan penting dalam memberikan layanan pendidikan bagi masyarakat sekitar, khususnya dalam membentuk generasi muda yang tidak hanya berprestasi dalam bidang akademik, tetapi juga memiliki dasar

keagamaan, akhlak, dan karakter yang kuat sesuai dengan nilai-nilai Islam(kemendikdasmen, 2025).

Madrasah ini memiliki visi untuk menjadi lembaga pendidikan yang mampu melahirkan generasi yang bertakwa, berakhlak mulia, berprestasi unggul, serta peduli terhadap kelestarian lingkungan. Untuk mewujudkan visi tersebut, madrasah melaksanakan berbagai misi, di antaranya menumbuhkan budaya tertib beribadah, melaksanakan kajian keagamaan secara rutin, serta membiasakan nilai-nilai 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, dan Santun) dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, madrasah juga berkomitmen menanamkan sikap peduli, empati, nasionalisme, patriotisme, serta kebanggaan terhadap budaya lokal melalui kegiatan sosial, lingkungan, dan kebangsaan, yang diwujudkan melalui Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila, Projek Profil Rahmatan lil Alamin, maupun program lainnya(Yayasan Al-Ikhlas Pertiwi, 2025).

Di bidang akademik, madrasah menyelenggarakan pembelajaran berbasis High Order Thinking Skill (HOTS) serta keterampilan abad 21 (Critical Thinking, Communication, Collaboration, Creativity/4C), sekaligus membangun enam literasi dasar yang meliputi literasi baca-tulis, numerasi, sains, digital, finansial, dan budaya kewarganegaraan. Madrasah juga memfasilitasi pengembangan minat dan bakat siswa agar mampu meraih prestasi melalui berbagai kompetisi. Tidak kalah penting, madrasah turut mengembangkan kesadaran menjaga lingkungan hidup dengan mengintegrasikan pendidikan lingkungan ke dalam kurikulum, serta melaksanakan pengelolaan lingkungan secara berkelanjutan untuk mencegah kerusakan maupun pencemaran(Yayasan Al-Ikhlas Pertiwi, 2025).

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam sebuah penelitian merupakan langkah awal yang bertujuan untuk memudahkan membaca data melalui karakteristik dan deskriptifnya, dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yang terdiri dari Lingkungan kerja dan Work-Life Balance (WLB) serta 1 variabel dependen Kinerja Guru. Analisis ini untuk mengetahui data seperti mean, nilai

minimum, nilai maksimu, dan standar deviasi. Berikut ini disajikan statistic deskriptif tentang variabel-variabel penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	30	17	49	40.23	6.463
X1	30	45	120	95.07	16.928
X2	30	12	23	19.60	3.490
X1X2	30	540	2760	1905.40	560.285
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui deskripsi statistik tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk variabel Work-Life Balance (X_1) jumlah data 30 dan rata-rata 95,07, Lingkungan kerja (X_2) jumlah data 30 dan rata-rata 19,60 dan variabel lingkungan kerja memoderasi work-life balance terhadap kinerja guru dengan jumlah data 30 dan rata-rata 1905,30.

4.3 Korelasi

Korelasi merupakan syarat yang harus dilakukan sebelum lanjut kedalam analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk melihat hubungan antara variabel kinerja guru dengan work-life balance (WLB) dan lingkungan kerja , nilai (α) yang digunakan 5% atau 0,05. Hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.2 Korelasi

		Y	X1	X2	X1X2
Y	Pearson Correlation	1	.754**	.729**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30

X1	Pearson Correlation	.754**	1	.737**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.729**	.737**	1	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
X1X2	Pearson Correlation	.765**	.915**	.940**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

Sumber: Data diolah

Uji validitas ini mengacu pada Tingkat signifikansi alfa 5% dan membandingkan R hitung > R tabel. Sehingga tabel diatas menggunakan r tabel 0,361 dengan signifikansi sebesar 5%. Hal tersebut diperoleh dari penghitungan degree freedom dengan rumus: $df = N - 2$. $df = 30 - 2$ yaitu 28. Hasil dari df tersebut pada r tabel yaitu 0,361. Sehingga indicator pada tabel diatas dapat dibuktikan valid karena r hitung > r tabel. Maka, kesimpulan yang diperoleh yaitu seluruh variabel diatas dinyatakan valid.

Berdasarkan Tabel 4.1 menggambarkan nilai signifikasinya variabel Kinerja Guru (Y) terhadap Work-Life Balance (WLB) (X_1) yaitu sebesar $0,00 < 0,05$ artinya terdapat hubungan secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), Lingkungan kerja (X_2) yaitu sebesar $0,00 < 0,05$ artinya terdapat hubungan secara signifikan terdapat variabel Kinerja Guru (Y).

4.4 Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali kali (Ghozali, 2016). Variabel dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Reliabilitas

Variabel	Corrected item-total correlation	Koefisien	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0.799	0,6	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0.774		<i>Reliabel</i>
Kinerja Guru (Y)	0.779		<i>Reliabel</i>

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 hasil pengujian reliabilitas menunjukan bahwa seluruh Corrected item-total correlation bernilai lebih besar dari 0,06. Sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.5 Regresi Linear Berganda

a. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel moderasi apakah memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil uji MRA:

Tabel 4.2 Hasil Uji MRA

		B	T	Sig.
1	(Constant)	-36.614	-1.907	.068
	X1	.689	3.189	.004
	X2	3.646	2.947	.007
	X1*X2	-.032	-2.449	.021

Berdasarkan tabel 4.2 makapersamaan regresi padapenelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -36,614 + 0,689X1 + 3,646X2 + -0,032X1*X2$$

1. Konstanta (α) sebesar -36,614 menjelaskan bahwa jika X1 dan X2 sama dengan 0, maka nilai Y akan menjadi -36,614.
2. Koefisien $\beta_1 = 0,689$. Menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan X1 akan meningkatkan Y sebesar 0,689 satuan dengan asumsinya Adalah variabel lain dianggap tetap dan berlaku sebaliknya.
3. Koefisien $\beta_2 = 3,646$. Menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan X2 akan meningkatkan Y sebesar 3,646 satuan dengan asumsinya variabel lain dinggap tetap dan berlaku sebaliknya.
4. Koefisien $\beta_3 = -0,032$ menjelaskan bahwa interaksi antara X1 dan X2 akan mengurangi Y sebesar 0,032 satuan untuk setiap satuan peningkatan X1 dan X2.

4.3.1 Uji t

Dalam penelitian ini menggunakan (α) 5% atau 0,05 maka artinya jika variabel independent (X) nilai sig < 0,05 maka secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Tabel 4.3 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-36.614	19.199		-1.907	.068
	X1	.689	.216	1.805	3.189	.004
	X2	3.646	1.237	1.969	2.947	.007
	X1*X2	-.032	.013	-2.736	-2.449	.021

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa:

1. Uji t statistik pada variabel Work-Life Balance (X1) menunjukkan nilai t hitung 3,189 > 2,048 t tabel. Artinya memiliki arah yang positif dan terlihat bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,004 < 0,05 artinya variabel work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

2. Uji t statistik pada variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung $2,947 > 2,048$ t tabel. artinya memiliki arah yang positif dan terlihat bahwa nilai signifikasinya sebesar $0.007 < 0.05$ artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 di terima.
3. Uji t statistik pada variabel Lingkungan Kerja (X2) memoderasi pengaruh work life balance terhadap kinerja guru menghasilkan Tingkat signifikansi $0,021 < 0,05$ serta menunjukkan nilai t hitung absolut $(-2,449) > 2,048$ t tabel. Artinya interaksi antara variabel work life balance (X1) terhadap lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

4.3.2 Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara menyeluruh atau bersamaan terhadap variabel dependen atau terikat (α) = 0,05.

Tabel 4.4 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	851.063	3	283.688	20.471	.000 ^a
	Residual	360.303	26	13.858		
	Total	1211.367	29			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil output uji F Tabel 4.4 diatas hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 20.471 artinya memiliki arah yang positif dan terlihat bahwa nilai signifikansi tersebut sebesar 0,000 yang mana nilainya dibawah 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa variable work-life balance dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

Tabel 4.5 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.668	3.723

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,668 atau sama dengan 66,8% yang mengandung arti bahwa variabel work-life balance dan Lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 66,8%. Sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan regresi linier berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias, uji asumsi ini meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik penelitian ini sebagai berikut :

4.4.1 Uji normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, yang dapat dilakukan melalui uji statistik non-parametrik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69231151
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.114

	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.850
Asymp. Sig. (2-tailed)		.466
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 memaparkan bahwa dasar pengambilan keputusan untuk *kolmogorov-Smirnov* yaitu nilai signifikan ($\alpha = 0,05$), maka tidak mengalami gangguan distribusi normal. Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) adalah 0,466 dan diatas nilai signifikan (0,05). Dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

4.4.2 Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent). Dengan melakukan uji ini dilakukan agar data yang ada harus terbebas dari multikolinieritas. Untuk mendekteksi adanya gejala dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas tolerance $> 0,10$ dan batas VIF 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas.

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.457	2.190
	X2	.457	2.190

Sumber: data

diolah

Bedasarkan Tabel 4.6 hasil uji multikolinearitas menjelaskan bahwa nilai tolerance dari work-life balance (X1), lingkungan kerja (X2) lebih besar dari 0,1. Selain itu, nilai VIF pada kedua variabel menunjukkan kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini, tidak terdapat gejala multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji glejser Dimana jika Tingkat signifikansi $\geq 0,05$ mks tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas adaah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.554	2.986		2.530	.018
	Y	-.022	.117	-.057	-.189	.852
	X1	.021	.045	.145	.476	.638
	X2	-.308	.210	-.429	-1.468	.154
a. Dependent Variable: AbsRes						

Sumber: data diolah

Dalam hasil perhitungan menggunakan *uji glejser* di atas diketahui bahwa probabilitas untuk semua variabel memiliki Tingkat signifikansi $> 0,05$. Maka Kesimpulan pada penelitian ini Adalah model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada MA Al-Ikhlas Pertiwi dengan sampel sejumlah 30 responden. Adapun hasil yang diperoleh dari proses uji adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat hasil uji t yang menunjukkan bahwa work-life balance mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dinyatakan dengan hasil t hitung $3,189 > 2,048$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Dengan demikian H1 diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi perilaku work-life balance maka semakin tinggi pula kinerja gurunya. Work-life balance yang diterapkan oleh MA Al-Ikhlas Pertiwi dapat berupa memiliki rasa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadinya yang ditunjukkan dengan adanya tingkat kehadiran yang teratur serta tepat waktu. MA Al-Ikhlas Pertiwi juga menerapkan system kerja yang sesuai dan mampu secara efektif mengelola keseimbangan kehidupan kerja dan pribadinya sehingga dapat menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya.

MA Al-Ikhlas Pertiwi juga mendukung dan membantu adanya peningkatan perilaku work-life balance seperti penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pemberdayaan dan dukungan terhadap guru. Hal itu terbukti dapat meningkatkan kesejahteraan psikologi guru, yang merupakan aspek penting dalam mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Hal ini juga relevan dengan teori yang digunakan yaitu apabila suatu pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dilaksanakan dengan seimbang, maka dapat berpengaruh pada keadaan psikis dan emosi karyawan yang dapat berpengaruh juga pada kinerjanya. Selain itu penelitian ini juga selaras dengan penelitian dari (Azizah & Supriyanto, 2023) dan (Prasetyo & Sukono, 2023) yang berpendapat bahwa work-life balance mempengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan, artinya perilaku work-life balance mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kesimpulan, jika work-life balance karyawan meningkat, maka akan meningkat pula kinerja karyawannya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat hasil uji t yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dinyatakan dengan hasil t hitung

$2,947 > 2,048$ t tabel dengan signifikansi $0,007 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja buruk akan berdampak terhadap rendahnya kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan disiplin kerja sebagai variabel yang memberikan kontribusi paling kuat (Alvian & Dewi, 2023).

3. Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Guru

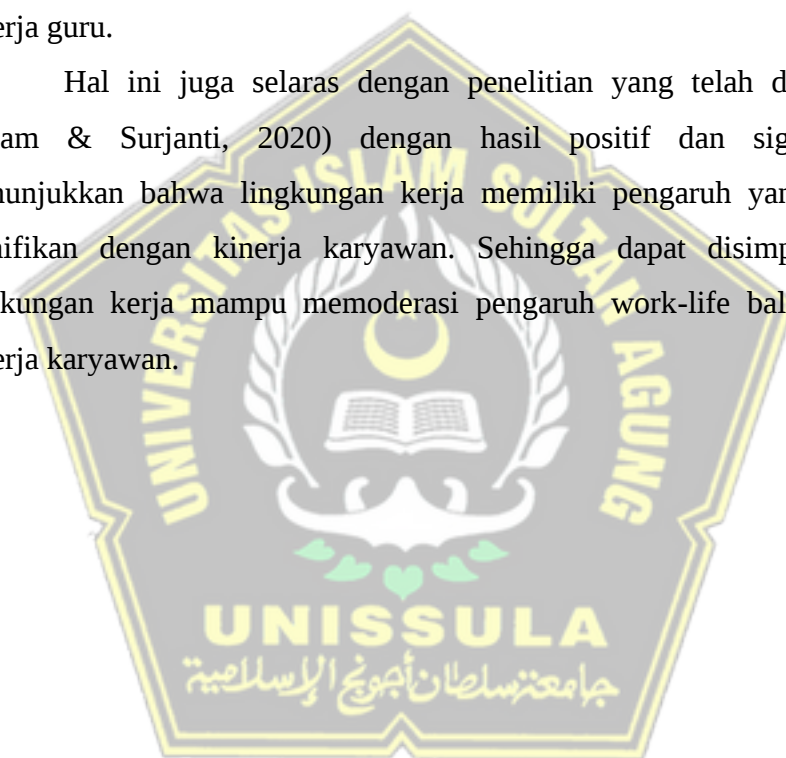
Dalam penelitian ini, terdapat hasil uji MRA yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru. Hal tersebut dinyatakan dengan nilai signifikansi $0.021 < 0,05$ serta menunjukkan nilai t hitung absolut $(-2,449) > 2,048$ t tabel yang memiliki arti bahwa variabel lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh variabel work-life balance terhadap kinerja guru. Dengan demikian H3 diterima.

Hal ini bahwa lingkungan kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru MA Al-Ikhlas Pertiwi. Perilaku work-life balance yang didukung dengan lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan semangat para karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mencakup lingkungan kerja fisik seperti sarana dan prasarana pekerjaan yang memadai serta lingkungan kerja non-fisik seperti keharmonisan antar rekan kerja dan motivasi dari atasan mampu memperkuat adanya peningkatan kinerja guru madrasah.

Selain itu, adanya keseimbangan waktu, keterlibatan maupun kepuasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sesuai mampu membuat kenyamanan seorang guru dalam mengajar, karena guru akan lebih profesional dalam pekerjaannya, terlebih apabila didukung oleh suasana kerja yang efektif dan efisien sehingga mampu membuat para guru merasa nyaman

dan bersemangat dalam mengajar. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, guru yang memiliki keseimbangan hidup akan merasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik karena merasa dihargai dan nyaman bekerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, seperti, penuh tekanan, adanya konflik antar guru, atau kurangnya dukungan dari atasan mampu membuat work-life balance yang sudah baik dan seimbang pun tidak mampu mendorong kinerja guru secara optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja mampu mendukung dan memperkuat pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru.

Hal ini juga selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Adam & Surjanti, 2020) dengan hasil positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui beberapa tahap seperti: mengumpulkan data, mengolah data, dan analisis data mengenai pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada Guru MA Al-Ikhlas Pertiwi, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pada work-life balance terhadap kinerja guru MA Al-Ikhlas Pertiwi. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) diterima.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja guru MA Al-Ikhlas Pertiwi. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima.
3. Lingkungan kerja mampu memoderasi hubungan work-life balance terhadap kinerja guru MA Al-Ikhlas Pertiwi. Artinya, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan terhadap obyek penelitian diantaranya adalah:

1. Dengan adanya Work-Life Balance agar MA Al-Ikhlas Pertiwi lebih meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik.
2. Pada Lingkungan Kerja agar MA Al-Ikhlas Pertiwi dapat meningkatkan hingga menjadi lebih baik
3. MA Al-Ikhlas Pertiwi agar lebih meningkatkan Kinerja Guru hingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, S. N., Qomariyah, S., Neneng, N., Erviana, R., & Rizki, N. J. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Sukabumi. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(4), 158–181.
- Agustini, R., Hardhienata, H. S., & Suhardi, H. E. (2024). *Strategi dan Optimasi Peningkatan Kinerja Guru*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Ahmad Rifa, F., Lestari, S. P., & Riksa Wibawa, G. (2023). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (survei pada guru SMPN 1 Kersamanah). *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 01–12.
- Almurthado, A. K., & Djastuti, I. (2024). *Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Chaidar Kabupaten Bogor)*. UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Alvian, S., & Dewi, D. A. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp N 2 Kragan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 819–828.
- Ani, P. (2024). *Work-Life Balance Pada Guru Wanita Yang Sudah Berkeluarga Ditinjau Dari Emotional Intelligencedan Stres Kerja*. UIN Raden Intan Lampung.
- Anisah, N., & Rindaningsih, I. (2025). Tinjauan Literatur: Strategi Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 4(1), 100–113.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001), 843–852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Bauwens, R., Muylaert, J., Clarysse, E., Audenaert, M., & Decramer, A. (2020).

- Teachers' acceptance and use of digital learning environments after hours: Implications for work-life balance and the role of integration preference. *Computers in Human Behavior*, 112(July), 106479. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106479>
- BPS. (2023). *Kecamatan Cukuh Balak Dalam Angka 2023*. Tanggamuskab.Bps.Go.Id. <https://tanggamuskab.bps.go.id/id/publication/2023/09/26/1f85795f5a80db4a15bd4b93/kecamatan-cukuh-balak-dalam-angka-2023.html> diakses pada tanggal 20 Agustus 2025 Jam 13:08
- BPS. (2024a). *Jumlah Kelurahan Menurut Kecamatan di Kabupaten Tanggamus*. Tanggamuskab.Bps.Go.Id. <https://tanggamuskab.bps.go.id/id/statistics-table/3/YkVWWFUyNTJTVTloVGpCeFdFVTNaMk5wUzFaUFFUMDkjMw==/jumlah-desasup-1--sup--kelurahan-menurut-kecamatan-di-kabupaten-tanggamus--2024.html> diakses pada tanggal 20 Agustus 2025 Jam 12:56
- BPS. (2024b). *Luas Wilayah*. Lampung.Bps.Go.Id. <https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjI5IzI=/luas-wilayah.html> diakses pada tanggal 20 Agustus 2025 Jam 12:54
- BPS. (2025a). *Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten*. Lampung.Bps.Go.Id. <https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/ODAxIzI=/jumlah-penduduk-menurut-kabupaten-kota.html> diakses pada tanggal 20 Agustus 2025 Jam 12:32
- BPS. (2025b). *Luas Wilayah*. <https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjI5IzI=/luas-wilayah.html> diakses pada tanggal 20 Agustus 2025 Jam 12:06
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Fadhli, N., & Mahendra, Z. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan Loyalitas Pegawai Kantor Walikota Pekanbaru*. 04(03), 353–364.
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Stres Kerja Pada Akuntan Pendidik Di Kota Palembang. *Jurnal*

Informasi Akuntansi (JIA), 1(2).

Firdaus, M. W. (2022). *Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada di Masa Pandemi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Hadi, S. (2020). Model pengembangan mutu di lembaga pendidikan. *Pensa*, 2(3), 321–347.

Harto, M., & Madihah, H. (2025). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1), 77–95.

Hasra, H., Asyarah, W. N., & Azainil, A. (2024). Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah Berbasis Servant Leadership dalam Perkembangan Manajemen Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(3), 4168–4176.

Herlina, V. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.

Hoo, W. C., Arumanathan, S. R., Moosa, V., Ling, Z., & Prompanyo, M. (2024). Factors Influencing Job Satisfaction in Teaching Online Classes Among Academics in Malaysia. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 1104–1125. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.0077>

Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204–215.

Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134.

Jannah, S. R. (2024). *Pengaruh Sumber Daya Manusia, Infrastruktur Dan Kelembagaan Terhadap Minat Konversi Koperasi Konvensional Ke Entitas Syariah Dengan Pengetahuan Sebagai Variabel Moderasi (Kajian Pada Koperasi Di Kota Banda Aceh)*. UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of*

- Education Research*, 1(3), 193–199.
- kemendikdasmen. (2025). *Mas Al Ikhlas Pertiwi*. Kemendikdasmen.Go.Id.
[https://referensi.data.kemendikdasmen.go.id/pendidikan/npsn/10817008diaksespadatangal20 Agustus 2025 Jam 13:15 di Bekasi](https://referensi.data.kemendikdasmen.go.id/pendidikan/npsn/10817008diaksespadatangal20%20Agustus%2025%20Jam%2013:15%20di%20Bekasi)
- Khana, M. A., Zainudin, A., Fanani, A. I., & Mirochina, C. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di SD Juara Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 595–612.
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Maharani F, F. (2024). *Penerapan Konsep Tawāzun Sebagai Solusi dan Pencegahan dari Sikap Hustle Culture Pada Karyawan Sektor Perbankan (Studi kasus pada Bank BPD DIY)*. Universitas Islam Indonesia.
- Martínez-León, I., Olmedo-Cifuentes, I., Arcas-Lario, N., & Zapata-Conesa, J. (2018). Cooperatives in Education: Teacher Job Satisfaction and Gender Differences. *CIRIEC-Espana Revista de Economia Publica, Social y Cooperativa*, 94, 31–60. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12700>
- Mulyadi, M. (2019). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya [Quantitative and Qualitative Research and Basic Rationale to Combine Them]. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128–138.
- Natasya, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sd 004 Binaan Tanjungpinang Timur*. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG.
- Pairi, M. (2022). *Pengaruh Kompetensi Sosial Guru dan Efikasi Diri Siswa terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Belajar sebagai Variabel Intervening di UPT SMK Negeri 2 Gowa*. Universitas Hasanuddin.
- Pemerintah Provinsi Lampung. (2016). *Sejarah Lampung*. Lampungprov.Go.Id.

<https://lampungprov.go.id/pages/sejarah-lampung> diakses pada tanggal 10 Agustus 2025 Jam 10:35

Pemerintahan Kabupaten Tanggamus. (2025). *Profil Kabupaten Tanggamus*. <https://tanggamus.go.id/profilee.php> diakses pada tanggal 20 Agustus 2025 Jam 12:43

Pendayani, N. K. M., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Moderasi Lingkungan Kerja Pada Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Mente Bali Sejahtera. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 169–177.

Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).

Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Kabupaten Pati. *Jurnal Psikologi Konseling*, 16(1).

Pratomo, D. J. (2022). *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*. Universitas PGRI Semarang.

Priowidodo, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Swasta dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *ECo-Buss*, 7(3), 1984–1998.

Putri, R. L., Werastuti, D. N. S., Rustiarini, N. W., Sutoto, A., Wahyono, E., Wardono, B., Zulham, A., Lukas, A., Goenawan, R. D., Anita, S., Ardana, I. K., Normal, I. N., Daniel, M., Yuniarti, L., Supriadi, K., & Al Vayed, D. (2024). Assessing the Role of Carbon Taxes in Driving Low-Carbon Transformations: A Comparative Analysis of Implementation Policies. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 19(3), 1171–1180. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.190335>

Rahayu, R., & Hapsari, M. T. B. (2023). Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi Strategis dalam Organisasi. *Al-Qalb*.

Ramegowda, K. V., & Anidia, K. P. (2024). Measuring Quality Work-Life of Teachers in Higher institutions — An Indian perspective. *Journal of*

- Ecohumanism*, 3(3), 1896–1904. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i3.3489>
- Retnaning, F., Dharmayanti, D., Setyorini, N., & Darmaputra, M. F. (2024). *Analisis Pengaruh Work Life Balance , Lingkungan Kerja , Kompetensi Profesional Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Mlonggo Analysis of the Influence of Work-Life Balance , Work Environment , Work Professional Competence and Wo.* 7(November), 339–351.
- Ritonga, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>
- Rustika, R. E., & Nuvriasari, A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 10 Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 29(1).
- Safitri, N. A., & Soleh, M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. *Mabny: Journal of Sharia Management and Business*, 2(02), 88–98.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Shibiti, R. (2020). Public school teachers’ satisfaction with retention factors in relation to work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1675>
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234.
- Shulhan, H. M., & Purwowidodo, A. (2020). *Inovasi Pengembangan Mutu Pendidikan Di Madrasah*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Siahaan, A., & Rohman, F. (2024). Manajemen Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MAS Al-

- Washliyah 12 Perbaungan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(5).
- Silalahi, S., Nasution, T., Suriyani, S., & Siregar, W. W. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(3), 1835–1846.
- Srimuliyani, S. (2023). Menggunakan teknik gamifikasi untuk meningkatkan pembelajaran dan keterlibatan siswa di kelas. *EDUCARE: Jurnal Pendidikan Dan Kesehatan*, 1(1), 29–35.
- Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka cipta.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51–56.
- Sulhan, P., & Kholid, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Work Life Balance Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Stratēgo: Jurnal Manajemen Modern*, 6(4).
- Suryadi, F., Pasaribu, M. H., Siahaan, A. D., Sabri, A., & Lubis, Y. (2024). Peran manajemen pendidikan dalam mewujudkan sekolah berkualitas. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 3(4), 92–107.
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12.
- Syakroni, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah*. PT Arr rad Pratama.
- SYARIF, M. (2024). *Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Di Madrasah Aliyah Kabupaten Lampung Tengah*. UIN RADEN INTAN LAMPUNG.
- Syeikh, S., MS, M. Z., & Pamungkas, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 607.

<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1600>

- Syifa Fadilla. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Taufik, A., Rosyidi, I. A., Supriyanto, D., & Laksana, S. D. (2023). Penguatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Sekolah. *Symfonia: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 99–110.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.
- Wicaksono, L., Noviekayati, I., & Rina, A. P. (2024). Peran Work-Life Balance dengan Burnout pada Karyawan PT X. *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 523–532.
- Yayasan Al-Ikhlas Pertiwi. (2025). *Madrasah Al-Ikhlas Pertiwi*. Alikhlaspertiwi.Com. <https://alikhlaspertiwi.com/profil/diaksespadatanggal> 20 Agustus 2025 Jam 13:23 di Bekasi
- Zahara, D., Fitria, E. D., Halimatussa'diyah, H., & Julian, P. D. (2024). Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 1(2), 87–97.
- Zhahira, J., Shalahudin, S., & Jamilah, J. (2022). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85–100.