

Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan : Studi pada SDIT Bina Bangsa Serang

Gina Zahra¹

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa

Correspondence: Ginazahra2002@gmail.com

Article Info

Article history:

Received March 22nd, 2026

Revised April 1st, 2026

Accepted April 6th, 2026

Keyword:

Work-Life Balance, Work
Motivation, Performance of
Teachers and Educational Staff

Kata Kunci:

Keseimbangan antara Kehidupan
dan Pekerjaan, Motivasi Kerja,
Kinerja Guru dan Tenaga
Kependidikan

ABSTRACT

The performance of teachers and educational staff significantly influences the success of the teaching and learning process. Work-life balance and work motivation are considered factors that can improve one's performance. The purpose of this study was to examine how work-life balance and work motivation affect the performance of teachers and educational staff at SDIT Bina Bangsa Serang. This study used a quantitative approach by linking variables. The study population consisted of 61 teachers and education professionals selected as saturated sample respondents. Data were obtained through a questionnaire and analyzed using IBM SPSS version 25. The study shows that work-life balance has a positive and significant impact on teacher and educational staff performance, with a t-value of 3.253 and a significance level of 0.002. Work motivation has a positive and significant impact on work outcomes, with a t-value of 4.069 and a significance level of 0.000. Furthermore, the balance between work and work motivation has a positive influence and a significant impact on the performance of teachers and educational staff, with an F value of 31.529 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination shows that the balance between work life and work motivation is able to explain 52.1 percent of the differences in performance that exist in teachers and educational staff, while the other 47.9 percent is influenced by factors outside the scope of this study.

ABSTRAK

Kinerja guru dan tenaga kependidikan sangat memengaruhi keberhasilan proses belajar-mengajar. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan *work-life balance* serta motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan serta motivasi kerja memengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Bangsa Serang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menghubungkan variabel-variabel terkait. Populasi penelitian terdiri dari 61 guru dan tenaga kependidikan yang dipilih sebagai responden melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, dengan nilai t sebesar 3,253 dan tingkat signifikansi 0,002. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t sebesar 4,069 dan tingkat signifikansi 0,000. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan serta motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, dengan nilai F sebesar 31,529 dan tingkat signifikansi 0,000. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan serta motivasi kerja mampu menjelaskan 52,1 persen variasi kinerja guru dan tenaga kependidikan, sedangkan 47,9 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkup penelitian ini.



© 2026 The Authors. Published by The Indonesian Futures Insight. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Modal terbesar dalam sebuah organisasi adalah sumber manusia yang menjadi unsur penting dalam menjalankannya. Di lembaga pendidikan, kualitas tenaga manusianya terlihat dari cara guru dan staf sekolah bekerja, sebagai pelaksana utama dalam proses belajar mengajar dan urusan administrasi sekolah. Kinerja yang baik membantu meningkatkan kualitas pendidikan, membuat operasional sekolah lebih efektif, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan guru dan staff sekolah menjadi hal utama yang diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia di bidang tersebut.

Perkembangan terbaru di bidang pendidikan memaksa guru dan staf pendidikan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, penggunaan teknologi baru dalam pembelajaran, serta peningkatan kebutuhan dalam urusan administrasi sekolah. Selain mengajar, guru juga perlu membuat materi pelajaran, mengevaluasi kemajuan siswa, ikut serta dalam berbagai kegiatan sekolah, serta menyelesaikan berbagai tugas administratif. Keadaan ini membuat pekerjaan menjadi lebih rumit, sehingga bisa mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika kondisi ini tidak dikelola dengan baik, bisa berpotensi menurunkan motivasi kerja, stres meningkat, dan akhirnya memengaruhi performa guru dan tenaga kependidikan.

Salah satu komponen penting dalam MSDM adalah kinerja. Kinerja adalah pencapaian individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral, atau etika (Nurfitriani & Rukiah, 2022). Kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi harus mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang membantu meningkatkan kinerja adalah work-life balance. Work-life balance adalah situasi di mana seseorang dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga dapat menjalankan dua peran atau lebih (Kiat, Suyono, Lendra, ArizonaSuyono, 2026). Individu yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan hidup mereka biasanya merasa lebih tenang, lebih senang bekerja, dan bisa menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Bekerja berlebihan dan tidak bisa mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi bisa membuat tubuh dan pikiran lelah, sehingga membuat pekerjaan jadi kurang efisien.

Selain work-life balance, komponen lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati dan bekerja secara efektif (Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, 2022). Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya lebih antusias, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, motivasi kerja adalah salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal di SDIT Bina Bangsa Serang, guru dan tenaga kependidikan memiliki pekerjaan yang cukup rumit. Mereka tidak hanya mengajar tetapi juga menangani berbagai urusan administratif terkait pengajaran dan kegiatan sekolah. Selain itu, mereka juga memiliki tanggung jawab tambahan lainnya. Situasi ini bisa memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Di sisi lain, sekolah juga perlu memastikan bahwa motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan tetap tinggi agar mereka bisa terus memberikan kinerja yang terbaik. Fenomena ini menjadi dasar penting dalam meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Bangsa Serang.

Penelitian sebelumnya memberikan hasil yang beragam mengenai pengaruh keseimbangan antara kerja dan kehidupan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Utaminingsih, 2025) menunjukkan bahwa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki dampak positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja para guru. Sebaliknya, penelitian oleh (Niken et al., 2024) menunjukkan bahwa keseimbangan antara kerja dan kehidupan tidak memengaruhi performa guru secara signifikan, meskipun motivasi kerja masih berpengaruh besar. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara keseimbangan kerja-hidup, motivasi kerja, dan kinerja masih memerlukan penelitian lebih lanjut dengan mempertimbangkan berbagai karakteristik dari organisasi.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada objek penelitian, yaitu guru dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Bangsa Serang. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di perusahaan atau sekolah lain, penelitian ini secara bersamaan mempelajari pengaruh keseimbangan antara kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja di lembaga pendidikan islam terpadu. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan bukti nyata tentang hal-hal yang mempengaruhi kemampuan kinerja guru dan tenaga kependidikan, serta menjadi acuan bagi sekolah dalam merancang panduan pengelolaan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Bangsa Serang, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SDIT Bina Bangsa Serang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 orang yang terdiri atas guru dan tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian (Suriani et al., 2023). Penggunaan teknik ini dilakukan karena jumlah populasi relatif terbatas sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi objek yang diteliti.

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner berbentuk skala likert 1-5, sedangkan data tambahan didapatkan dari data sekolah, buku, dan artikel ilmiah yang berkaitan. Teknik analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS versi 25 meliputi analisis statistik deskriptif, pengujian instrumen yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data penelitian dianalisis melalui uji validitas, uji realibilitas, dan uji asumsi klasik. Pengujian tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan serta model regresi memenuhi persyaratan analisis. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	9	0,468 - 0,804	0,871	Valid dan Reliabel
Motivasi Kerja	15	0,320 - 0,861	0,842	Valid dan Reliabel
Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan	12	0,289 – 0,851	0,912	Valid dan Reliabel

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel work-life balance, motivasi kerja dan kinerja guru dan tenaga kependidikan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,252), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan nilai Cronbach's alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T hitung	Sig.
Konstanta	5,075	-	-
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,467	3,253	0,002
Motivasi Kerja (X2)	0,456	4,069	0,000

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu $Y = 5,075 + 0,467 (X1) + 0,456 (X2)$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa work-life balance dan motivasi kerja memiliki koefisien regresi bernilai positif, sehingga peningkatan work-life balance maupun motivasi kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (t) dan Uji Simultan (F)

Hipotesis	Variabel	t/F hitung	Sig.	Keterangan
H ₁	<i>Work-Life Balance</i> => Kinerja	3,253	0,002	Diterima
H ₂	Motivasi Kerja => Kinerja	4,069	0,000	Diterima
H ₃	<i>Work-Life Balance</i> dan Motivasi Kerja => Kinerja	31,529	0,000	Diterima

Berdasarkan tabel 3, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel work-life balance dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa work-life balance dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,722	0,521	0,504

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai R Square sebesar 0,521. Hal ini menunjukkan bahwa work-life balance dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 52,1% variasi kinerja guru dan tenaga kependidikan, sedangkan 47,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memberikan dampak yang baik dan penting terhadap kemampuan kinerja guru serta tenaga kependidikan. Artinya, semakin seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guru serta tenaga kependidikan, semakin baik kinerja mereka.

Hasil ini menunjukkan bahwa cara mengelola waktu, terlibat dalam pekerjaan, dan merasa puas dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa membantu menyelesaikan tugas secara optimal di SDIT Bina Bangsa Serang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Utaminingsih, 2025), yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki pengaruh baik dan berarti terhadap prestasi kerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Penelitian menunjukkan bahwa semangat bekerja memengaruhi positif dan berpengaruh besar terhadap kinerja guru serta karyawan di bidang pendidikan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerjanya, semakin bagus kinerjanya. Motivasi kerja membantu guru dan staf pendidikan menjalankan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, dan fokus pada tujuan, sesuai dengan visi sekolah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sri Aisyah Yope, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan motivasi kerja memiliki dampak positif dan nyata terhadap prestasi guru serta staf pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang sehat, serta didorong oleh motivasi kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kualitas kerja guru dan staf pendidikan. Dengan demikian, peningkatan work-life balance dan motivasi kerja perlu menjadi perhatian sekolah agar kinerja guru dan tenaga kependidikan dapat terus meningkat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh positif terhadap prestasi guru dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Bangsa Serang. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guru serta staf pendidikan membantu meningkatkan kualitas kerja mereka dan memastikan mereka menjalankan tugas serta tanggung jawab profesinya dengan lebih baik. Motivasi kerja memiliki dampak positif dan penting terhadap prestasi guru serta karyawan di bidang pendidikan. Artinya, semakin tinggi semangat bekerja seseorang, semakin baik hasilnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan semangat bekerja berdampak positif dan penting secara bersamaan terhadap performa guru dan staf pendidikan. Oleh karena itu, meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan semangat bekerja merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan agar bisa meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Bina Bangsa Serang.

DAFTAR PUSTAKA

- Kiat, Suyono, Lendra, ArizonaSuyono, E. (2026). Pengaruh Kepemimpinan, Work Life Balance Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Kompetensi Ilmu Sosial*, 4, 354–363.
<https://doi.org/10.29138/jkis.v4i2.126>
- Niken, D. P., Bayu, S. P., Dewi, S. W. P. G., & Okky, W. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 3(3), 53–67.
<https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/480>
- Nurfitriani, N., & Rukiah, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Polewali di Era Pandemi Covid-19. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.53512/valid.v19i2.207>
- Sri Aisyah Yope, A. A. I. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai*. 13(14), 73–82. <https://jurnal-umsi.ac.id/index.php/administrasita/article/view/449>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampel Dari Penelitian Ilmiah

- Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, S. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan keuangan daerah kabupaten pinrang. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 55–64.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1989%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/1989/1308>
- Utaminingsih, S. (2025). Indonesian Journal of Educational Development. *Indonesian Journal of Educational Development (IJED)*, 6(1), 29–40. <https://doi.org/10.59672/ijed.v6i4.5689>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta