

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

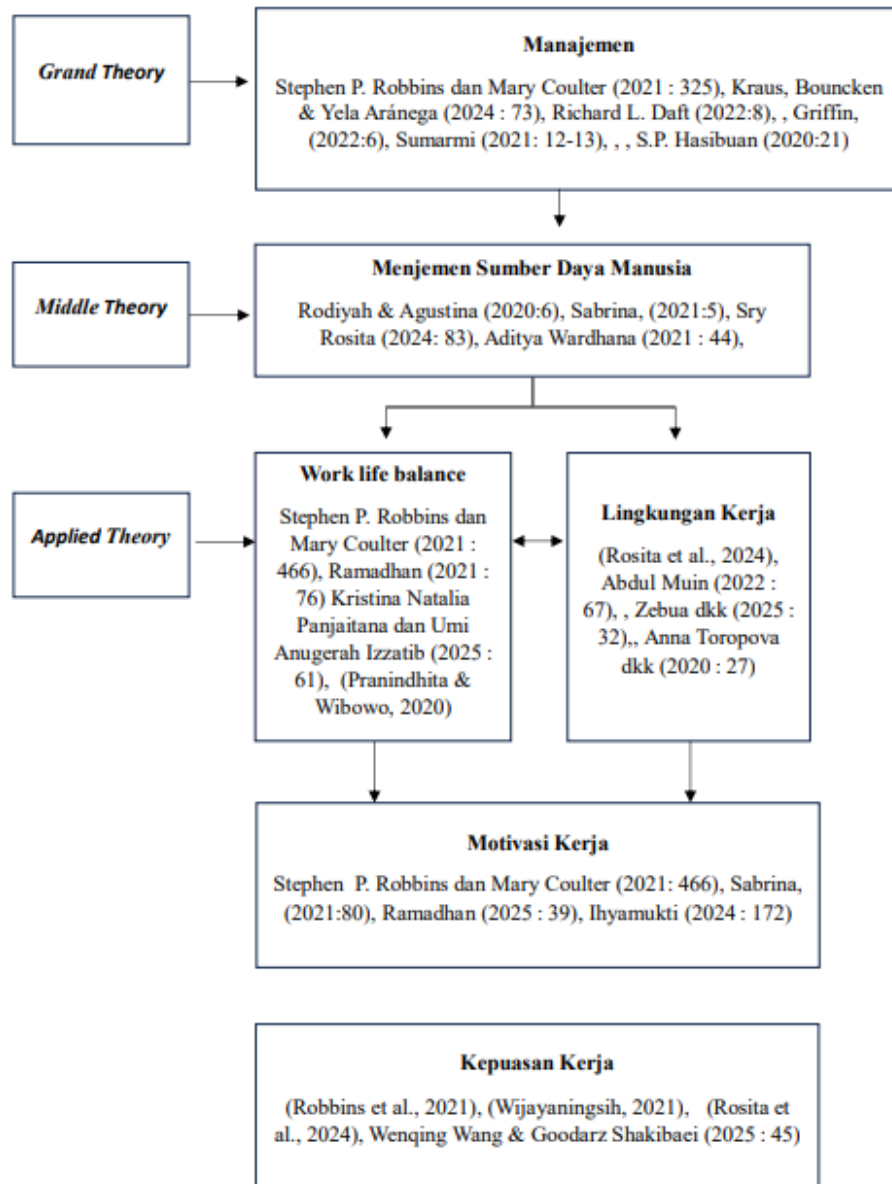
Kajian pustaka merupakan bagian yang berisi teori-teori, konsep, hasil penelitian terdahulu, serta publikasi ilmiah yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Kajian pustaka berfungsi sebagai landasan konseptual dalam memahami variabel-variabel penelitian serta hubungan antarvariabel yang dianalisis. Selain itu, kajian pustaka juga digunakan sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis, perumusan instrumen penelitian, serta sebagai acuan dalam pembahasan hasil penelitian.

Penelitian ini memfokuskan kajian pustaka pada konsep-konsep yang berkaitan dengan MSDM, khususnya *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Pemilihan konsep tersebut disesuaikan dengan kondisi tenaga pendidik pada SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber dan literatur seperti buku maupun referensi ilmiah lainnya sebagai landasan teori dalam penelitian ini. Selain itu, dilakukan pula kajian terhadap teori-teori yang relevan yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. Tidak hanya landasan teori, penelitian ini juga mengacu pada hasil penelitian terdahulu dari berbagai jurnal ilmiah yang mendukung sebagai bahan referensi dan pembanding. Adapun judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja

terhadap Motivasi Kerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu)”. Selanjutnya, peneliti menyajikan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini sebagai dasar dalam menyusun hubungan antar variabel penelitian.



Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2026

Gambar 2. 1
Kerangka Landasan Teori

2.1.2 Pengertian Manajemen

Manajemen konsep fundamental dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam mengatur, mengarahkan, serta mengoptimalkan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perkembangan ilmu pengetahuan, manajemen tidak hanya dipahami sebagai aktivitas pengelolaan semata, tetapi juga sebagai proses dinamis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian yang terintegrasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai manajemen menjadi sangat penting sebagai dasar dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Berikut definisi manajemen menurut para ahli :

Menueut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (Robbins et al., 2021) menyatakan *“management involves coordinating and overseeing the work activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively, which includes planning, organizing, leading, and controlling organizational resources to achieve stated goals in a dynamic and changing environment.”*

Pendapat lainnya Kraus, Bouncken & Yela Aránega (Kraus et al., 2024), menyatakan *“literature reviews have become an important part of management research”* and *“they help to structure existing knowledge, identify gaps, and provide directions for future research.”*

Richard L. Daft (2022:8) menyatakan bahwa *“Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources.”*

Sejalan dengan pendapat tersebut, Griffin, (2022:6) mengemukakan bahwa *“Management is a set of activities, including planning and decision making, organizing, leading, and controlling, that is directed at an organization’s resources with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner.”*

Berdasarkan pendapat para ahli, manajemen dapat disimpulkan sebagai suatu proses terintegrasi yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen tidak hanya berfokus pada pengelolaan aktivitas kerja, tetapi juga bersifat dinamis dan terus berkembang seiring perubahan lingkungan serta kemajuan teknologi. Selain itu, kajian pustaka dalam bidang manajemen memiliki peran penting dalam menyusun, mengevaluasi, dan mengembangkan pengetahuan yang ada, termasuk dalam memahami penerapan teknologi modern seperti kecerdasan buatan, sehingga dapat memberikan arah bagi penelitian dan praktik manajemen di masa depan.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Sebuah organisasi terdiri dari individu-individu dengan peran yang telah ditetapkan secara formal dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi tersebut dipimpin oleh seorang manajer, yaitu individu yang bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan usaha orang lain. Secara umum, terdapat lima fungsi dasar manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepegawaian (*staffing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Kelima fungsi ini secara keseluruhan menggambarkan proses manajemen dalam suatu organisasi. Adapun fungsi

manajemen menurut Saptaningsih Sumarmi (Sumarmi, 2021) yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses menetapkan tujuan dan standar yang ingin dicapai, serta mengembangkan aturan, prosedur, rencana, dan prakiraan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses mengatur sumber daya dengan cara memberikan tugas kepada setiap individu, membentuk departemen, mendelegasikan wewenang, membangun jalur komunikasi dan otoritas, serta mengoordinasikan pekerjaan antar anggota organisasi.

3. Kepegawaian (*Staffing*)

Staffing merupakan proses menentukan kebutuhan tenaga kerja, merekrut dan menyeleksi karyawan, menetapkan standar kinerja, memberikan kompensasi, melakukan evaluasi kinerja, serta melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan.

4. Kepemimpinan (*Leading*)

Leading adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan individu agar mau bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk menjaga moral kerja dan memotivasi karyawan.

5. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah proses menetapkan standar kinerja, membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan, serta mengambil tindakan.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Manajemen

Praktik manajemen dalam organisasi memerlukan berbagai unsur pendukung yang dikenal sebagai unsur-unsur manajemen atau *tools of management*. Unsur-unsur tersebut dirangkum dalam konsep 6M yang meliputi manusia (*man*), uang (*money*), bahan (*materials*), mesin (*machine*), metode (*method*), dan pasar (*market*). Keenam unsur tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keenam unsur menurut (Utomo, 2023:25) ini saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali seluruh aktivitas organisasi.

2. Uang (*Money*)

Uang berkaitan dengan pengelolaan anggaran yang digunakan untuk mendukung kegiatan operasional.

3. Bahan (*Materials*)

Bahan mencakup segala sarana pendukung yang digunakan dalam proses produksi barang atau jasa.

4. Mesin (*Machine*)

Mesin atau teknologi berperan sebagai alat bantu dalam meningkatkan efisiensi kerja.

5. Metode (*Method*)

Metode merupakan tata cara atau prosedur kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan secara efektif.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan sasaran utama dari kegiatan pemasaran.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa unsur-unsur manajemen berperan penting dalam mendukung keberhasilan strategi Manajemen sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.3 Manajemen Fungsional

Manajemen terbagi menjadi beberapa bidang. Pada masing-masing bidang tersebut memiliki fungsi yang berbeda di dalam suatu perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:21) bidang manajemen dapat dikelompokkan ke dalam lima macam bidang, penjelasan dari masing-masing bidang tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pembahasan difokuskan pada unsur manusia pekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal-hal pokok yang dipelajari dalam MSDM ini adalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Manajemen Permodalan

Dalam manajemen permodalan, pembahasan lebih dititik beratkan “bagaimana menarik modal yang *cost of money*-nya relatif rendah dan bagaimana memanfaatkan modal (uang) supaya lebih berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan”. Pada intinya manajemen permodalan yaitu bagaimana mengelola atau mengatur dana atau uang, supaya mendapatkan keuntungan yang wajar.

3. Manajemen Akuntansi

Biaya Pokok pembahasan dalam manajemen akuntansi biaya ini adalah “bagaimana caranya, supaya harga pokok barang atau jasa yang dihasilkan relatif rendah dan dengan kualitas yang baik”. Pada intinya membahas masalah pemakaian material, supaya efisien dan efektif sehingga pembororsan dapat dihindarkan seminimal mungkin.

4. Manajemen Produksi

Hal-hal pokok yang dibahas dalam manajemen produksi ini meliputi masalah “penentuan atau penggunaan mesin-mesin, alat-alat, *lay out* peralatan, dan cara-cara untuk memproduksi barang/jasa supaya kualitasnya relatif baik”.

5. Manajemen Pemasaran

Masalah-masalah pokok yang diatur dalam manajemen pemasaran ini lebih dititik beratkan tentang cara penjualan barang, jasa, pendistribusian, promosi produksi sehingga konsumen merasa tertarik untuk mengkonsumsinya. Kesimpulannya manajemen pemasaran mengatur bagaimana supaya barang

dan jasa-jasa dapat terjual seoptimal mungkin dan dengan mendapatkan laba yang wajar.

Berdasarkan penjelasan di atas maka diketahui bahwa manajemen dapat dikelompokkan menjadi beberapa bidang yang memiliki fokus dan fungsi berbeda sesuai dengan kebutuhan organisasi. Setiap bidang, mulai dari manajemen sumber daya manusia, manajemen permodalan, manajemen akuntansi, manajemen produksi, hingga manajemen pemasaran, saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pengelolaan yang baik pada masing-masing bidang akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, karena setiap bidang berperan dalam mengoptimalkan sumber daya, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia.

Rodiyah & Agustina (2020:6) mendefinisikan manajemen "manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan lain-lain sumber daya organisasi untuk"

Sabrina, (2021:5) menjelaskan pengertian manajemen SDM adalah “Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja, manajer, dan pekerja lainnya agar dapat menunjang kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.”

2.1.3.1 Fungsi-Fungsi Operasional MSDM

Berbeda dengan fungsi manajemen secara umum, MSDM memiliki fungsi operasional yang lebih spesifik dalam mengelola siklus hidup karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan referensi Sry Rosita (Rosita et al., 2024) dan Aditya Wardhana (Wardhana et al., 2021) , fungsi operasional tersebut meliputi:

1. *Pengadaan (Procurement)*: Meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, dan penempatan untuk mendapatkan jumlah dan jenis karyawan yang tepat.
2. *Pengembangan (Development)*: Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. *Kompensasi (Compensation)*: Pemberian balas jasa langsung (gaji/upah) dan tidak langsung (tunjangan) kepada karyawan atas kontribusi mereka.
4. *Pengintegrasian (Integration)*: Usaha untuk menyatukan kepentingan karyawan dan perusahaan agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan.
5. *Pemeliharaan (Maintenance)*: Kegiatan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM tidak hanya terbatas pada kepentingan bisnis semata, namun mencakup aspek yang lebih luas. Menurut Saptaningsih Sumarmi (Sumarmi, 2021), tujuan MSDM dapat dibagi menjadi empat kategori utama:

1. Tujuan Organisasional: Membantu organisasi mencapai efektivitasnya dengan menyediakan SDM yang kompeten.
2. Tujuan Fungsional: Menjaga kontribusi departemen SDM agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Kemasyarakatan: Bertindak secara etis dan bertanggung jawab terhadap tantangan sosial di masyarakat.
4. Tujuan Personal: Membantu karyawan mencapai tujuan pribadi mereka demi meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan.

2.1.4 Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance suatu kondisi di mana seorang individu mampu membagi waktu dan energi secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga. Konsep ini menjadi semakin krusial dalam manajemen modern karena berdampak langsung pada kesejahteraan mental dan produktivitas karyawan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (Robbins et al., 2021) menjelaskan bahwa “*managers today must help employees deal with work–life balance challenges, as many employees are working longer hours and facing increasing job demands and complexities.*”

Pendapat lainnya Menurut Ramadhan (M. Ramadhan, 2021) “*Work Life Balance* mengevaluasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen pegawai dalam konteks organisasi modern, khususnya dalam perusahaan teknologi.”.

Kristina Natalia Panjaitana dan Umi Anugerah Izzatib (Panjaitana & Izzatib, 2025), “*Work Life Balance* dipahami sebagai konsep keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk memahami pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan”

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* merupakan konsep yang dikaji melalui pendekatan kajian pustaka untuk memahami hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan berbagai variabel organisasi, seperti komitmen, produktivitas, kinerja, serta kesejahteraan pegawai. Kajian literatur berperan dalam mengidentifikasi pola hubungan antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan hasil kerja karyawan, sekaligus menemukan faktor-faktor pendukung seperti manajemen waktu dan pengelolaan stres. Dengan demikian, *Work Life Balance* tidak hanya dipahami sebagai kondisi keseimbangan individu, tetapi juga sebagai strategi organisasi dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan, memperkuat loyalitas, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2.1.4.1 Dimensi *Work Life Balance*

Work Life Balance merupakan kondisi keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu sehingga seseorang mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan maupun kehidupan pribadinya secara seimbang. Dalam

dunia kerja, keseimbangan tersebut penting karena dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan motivasi individu dalam bekerja. Pada tenaga pendidik, *Work Life Balance* menjadi penting karena guru tidak hanya memiliki tanggung jawab di sekolah, tetapi juga dalam kehidupan keluarga dan sosial. Menurut M. Ramadhan (2021), *Work Life Balance* terdiri dari beberapa dimensi yang berkaitan dengan keseimbangan waktu, energi, kehidupan pribadi, dan aktivitas di luar pekerjaan (M. Ramadhan, 2021).

1. Waktu Keluarga (*Family Time*)

Dimensi waktu keluarga (*family time*) berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyediakan waktu bersama keluarga di tengah tuntutan pekerjaan. Guru yang memiliki waktu bersama keluarga yang cukup cenderung memiliki kondisi emosional yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat dalam bekerja.

2. Waktu Pribadi (*personal time*)

Dimensi waktu pribadi (*personal time*) berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyediakan waktu untuk diri sendiri, termasuk waktu istirahat dan relaksasi. Ketersediaan waktu pribadi penting untuk menjaga kesehatan fisik maupun mental agar individu tidak mengalami kelelahan kerja yang berlebihan.

3. Beban Rumah (*Home Interference With Work*)

Dimensi beban rumah (*home interference with work*) menunjukkan sejauh mana urusan rumah tangga dapat mengganggu pekerjaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan rumah dan pekerjaan dapat

menyebabkan konflik peran sehingga memengaruhi konsentrasi dan produktivitas kerja guru.

4. Energi (*Energy Balance*)

Dimensi energi (*energy balance*) berkaitan dengan kondisi fisik dan mental individu dalam menjalankan pekerjaan. Guru yang memiliki energi kerja yang baik akan lebih mampu menjalankan tugas pembelajaran secara optimal dibandingkan guru yang mengalami kelelahan kerja.

5. Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

Dimensi kepuasan hidup (*life satisfaction*) menggambarkan tingkat kepuasan individu terhadap kehidupannya secara umum. Individu yang merasa puas terhadap kehidupannya cenderung memiliki keseimbangan hidup yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

6. Hobi (*Leisure/Hobby Balance*)

Dimensi hobi (*leisure/hobby balance*) berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyediakan waktu untuk kegiatan hiburan atau rekreasi di luar pekerjaan. Aktivitas hobi dan rekreasi dapat membantu mengurangi stres kerja sehingga individu dapat menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

2.1.4.2 Indikator *Work Life Balance*

Indikator *Work Life Balance* digunakan untuk mengukur tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guru. Indikator tersebut disusun berdasarkan dimensi-dimensi *Work Life Balance* yang meliputi

keseimbangan waktu keluarga, waktu pribadi, beban rumah, energi kerja, kepuasan hidup, dan aktivitas hobi. Menurut M. Ramadhan (2021), indikator *Work Life Balance* dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana individu mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (M. Ramadhan, 2021).

1. Berdasarkan dimensi Waktu Keluarga (*Family Time*) indikatornya yaitu:

a. Waktu bersama keluarga

Indikator waktu bersama keluarga menunjukkan tingkat kecukupan waktu yang dimiliki guru untuk berkumpul dan berinteraksi dengan keluarga di tengah aktivitas pekerjaan.

b. Keterlibatan dalam aktivitas keluarga

Indikator keterlibatan dalam aktivitas keluarga menunjukkan tingkat partisipasi guru dalam kegiatan keluarga, seperti menghadiri acara keluarga maupun menjalankan tanggung jawab rumah tangga.

2. Berdasarkan dimensi Waktu Pribadi (*Personal Time*) indikatornya yaitu:

a. Istirahat yang cukup

Indikator istirahat yang cukup menunjukkan tingkat kualitas waktu istirahat yang dimiliki guru untuk memulihkan kondisi fisik dan mental setelah bekerja.

b. Waktu untuk diri sendiri

Indikator waktu untuk diri sendiri menunjukkan ketersediaan waktu pribadi yang dimiliki guru untuk melakukan aktivitas yang bersifat pribadi maupun relaksasi.

3. Berdasarkan dimensi Beban Rumah (*Home Interference with Work*) indikatornya yaitu:

- a. Gangguan urusan rumah terhadap pekerjaan

Indikator ini menunjukkan sejauh mana urusan rumah tangga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan guru di sekolah.

- b. Konflik peran rumah dan kerja

Indikator konflik peran rumah dan kerja menunjukkan adanya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab dalam kehidupan rumah tangga.

4. Berdasarkan dimensi Energi (*Energy Balance*) indikatornya yaitu:

- a. Energi saat bekerja

Indikator energi saat bekerja menunjukkan tingkat energi dan semangat guru dalam menjalankan tugas pembelajaran.

- b. Kelelahan kerja

Indikator kelelahan kerja menunjukkan tingkat kelelahan fisik maupun mental yang dirasakan guru setelah melaksanakan pekerjaan.

5. Berdasarkan dimensi Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*) indikatornya yaitu:

- a. Kepuasan kehidupan secara umum

Indikator ini menunjukkan tingkat kepuasan guru terhadap kehidupan yang dijalani secara keseluruhan.

- b. Keseimbangan hidup

Indikator keseimbangan hidup menunjukkan kemampuan guru dalam

menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

6. Berdasarkan dimensi Hobi (*Leisure/Hobby Balance*) indikatornya yaitu:

a. Waktu untuk hobi

Indikator waktu untuk hobi menunjukkan tingkat ketersediaan waktu yang dimiliki guru untuk melakukan kegiatan hobi di luar pekerjaan.

b. Aktivitas rekreasi

Indikator aktivitas rekreasi menunjukkan tingkat keterlibatan guru dalam kegiatan hiburan atau rekreasi untuk mengurangi stres kerja.

2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal.

Menurut (Rosita et al., 2024) "lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok." Selain itu Dr. Abdul Muin (Mu'in, 2022) "lingkungan kerja sebagai faktor eksternal yang memengaruhi efektivitas kerja, mencakup kondisi fisik maupun non-fisik yang ada di dalam organisasi."

Menurut Zebua dkk (Zebua et al., 2025), "lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan kerja berdampak pada keterlibatan (*employee engagement*) karyawan."

Berdasarkan ketiga definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel penting yang dikaji melalui pendekatan kajian pustaka untuk memahami pengaruhnya terhadap keterlibatan, kinerja, kepuasan, serta kesejahteraan karyawan. Kajian literatur menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik, hubungan sosial, dukungan organisasi, serta interaksi dengan variabel lain seperti *Work Life Balance* dan stres kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai tempat berlangsungnya aktivitas pekerjaan, tetapi juga sebagai faktor strategis yang memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja pegawai dalam organisasi.

2.1.5.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar individu pada saat bekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya secara optimal. Dalam lingkungan pendidikan, kondisi lingkungan kerja guru sangat penting karena dapat memengaruhi kenyamanan, semangat kerja, serta kualitas proses pembelajaran di sekolah. Menurut Rosita et al. (2024), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara perseorangan maupun kelompok (Rosita et al., 2024), dimensi lingkungan kerja yaitu:

1. Iklim Sekolah (*School Climate*)

Dimensi iklim sekolah (*school climate*) berkaitan dengan kondisi suasana

kerja yang dirasakan guru di lingkungan sekolah. Iklim sekolah yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan hubungan kerja yang harmonis sehingga mendukung pelaksanaan tugas guru.

2. Disiplin Siswa (*Student Discipline*)

Dimensi disiplin siswa (*student discipline*) berkaitan dengan tingkat kepatuhan siswa terhadap peraturan sekolah dan proses pembelajaran. Tingkat kedisiplinan siswa yang baik akan membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara lebih efektif.

3. Ketersediaan Fasilitas (*Work Facilities*)

Dimensi ketersediaan fasilitas (*work facilities*) berkaitan dengan kelengkapan dan kelayakan sarana yang digunakan dalam proses kerja. Fasilitas kerja yang memadai dapat membantu guru menjalankan tugas pembelajaran dengan lebih optimal.

4. Hubungan Interpersonal

Dimensi hubungan interpersonal berkaitan dengan hubungan sosial antar tenaga pendidik di lingkungan sekolah. Hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kenyamanan dan kerja sama antar guru dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Kerja (*Work Safety*)

Dimensi keamanan kerja (*work safety*) berkaitan dengan rasa aman dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung keselamatan individu saat bekerja. Lingkungan kerja yang aman akan membuat guru lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya.

6. Kolaborasi Tim

Dimensi kolaborasi tim berkaitan dengan kemampuan tenaga pendidik dalam bekerja sama dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja sama tim yang baik dapat membantu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas di sekolah.

2.1.5.1 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja digunakan untuk mengukur kondisi lingkungan kerja yang dirasakan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Indikator tersebut disusun berdasarkan beberapa dimensi lingkungan kerja yang meliputi iklim sekolah, disiplin siswa, ketersediaan fasilitas, hubungan interpersonal, keamanan kerja, dan kolaborasi tim. Menurut (Rosita et al., 2024), lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kenyamanan dan efektivitas individu dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas kerja.

1. Berdasarkan dimensi Iklim Sekolah (School Climate) indikator yaitu:

a. Suasana kerja

Indikator suasana kerja menunjukkan tingkat kenyamanan guru terhadap kondisi dan suasana kerja di lingkungan sekolah.

b. Dukungan organisasi

Indikator dukungan organisasi menunjukkan tingkat dukungan yang diberikan sekolah kepada guru dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Berdasarkan dimensi Disiplin Siswa (Student Discipline) indikator yaitu:

a. Kepatuhan siswa

Indikator kepatuhan siswa menunjukkan tingkat kedisiplinan siswa dalam mematuhi aturan dan tata tertib sekolah.

b. Gangguan dari siswa

Indikator gangguan dari siswa menunjukkan tingkat gangguan yang ditimbulkan siswa selama proses pembelajaran berlangsung.

3. Berdasarkan dimensi Ketersediaan Fasilitas (Work Facilities) indikator yaitu:

a. Kelengkapan fasilitas

Indikator kelengkapan fasilitas menunjukkan tingkat ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan guru.

b. Kelayakan fasilitas

Indikator kelayakan fasilitas menunjukkan tingkat kelayakan fasilitas kerja yang digunakan dalam proses pembelajaran.

4. Berdasarkan dimensi Hubungan Interpersonal indikator yaitu:

a. Hubungan antar rekan kerja

Indikator hubungan antar rekan kerja menunjukkan tingkat keharmonisan hubungan antar tenaga pendidik di sekolah.

b. Komunikasi kerja

Indikator komunikasi kerja menunjukkan tingkat efektivitas komunikasi antar tenaga pendidik dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Berdasarkan dimensi Keamanan Kerja (Work Safety) indikator yaitu:

a. Rasa aman bekerja

Indikator rasa aman bekerja menunjukkan tingkat keamanan yang dirasakan guru saat melaksanakan pekerjaan di sekolah.

b. Risiko kerja

Indikator risiko kerja menunjukkan tingkat risiko yang mungkin dihadapi guru dalam lingkungan kerja.

6. Berdasarkan dimensi Kolaborasi Tim indikator yaitu:

a. Kerja sama tim

Indikator kerja sama tim menunjukkan tingkat kemampuan tenaga pendidik dalam bekerja sama menyelesaikan pekerjaan.

b. Dukungan tim

Indikator dukungan tim menunjukkan tingkat dukungan antar tenaga pendidik dalam membantu pelaksanaan pekerjaan di sekolah.

2.1.6 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas, loyalitas, keterlibatan, serta keberlangsungan organisasi secara keseluruhan. Untuk memahami konsep kepuasan kerja secara komprehensif, diperlukan kajian terhadap berbagai literatur ilmiah yang membahas dimensi, faktor pembentuk, serta dampaknya terhadap perilaku dan kinerja karyawan dalam organisasi.

(Robbins et al., 2021): Mendefinisikan “*job satisfaction refers to a person’s general attitude toward his or her job; a person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about the job.*”

Selain itu (Wijayaningsih, 2021): Menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai tugas pekerjaan, di mana manajer harus mengukur kepuasan ini daripada hanya berasumsi.”

(Rosita et al., 2024): Menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.”

Berdasarkan sintesis berbagai penelitian terdahulu, kajian pustaka ini menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan efektivitas kerja, komitmen organisasi, serta penurunan turnover karyawan. Kepuasan kerja di sini dipahami sebagai hasil evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk penghargaan, hubungan sosial, kondisi kerja, dan peluang pengembangan karier, sehingga ulasan kajian pustaka ini memberikan gambaran menyeluruh tentang faktor-faktor yang membentuk tingkat kepuasan kerja dalam konteks sumber daya manusia.

2.1.6.1 Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan semangat kerja, kenyamanan, dan loyalitas individu terhadap organisasi. Dalam lingkungan

pendidikan, kepuasan kerja guru menjadi penting karena dapat memengaruhi kualitas pembelajaran, motivasi kerja, serta kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Robbins et al. (2021), *job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job; a person with a high level of job satisfaction holds positive feelings about the job* yang berarti kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, dimana individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya (Robbins et al., 2021).

1. *Pay/Compensation Satisfaction: refers to the level of satisfaction with salary, benefits, and fairness of the compensation system.*
2. *Work Relationship Satisfaction: reflects the quality of relationships with colleagues and the extent of mutual support in the workplace.*
3. *Physical Work Environment Satisfaction: relates to workplace conditions such as facilities, comfort, and supporting infrastructure.*
4. *Achievement Satisfaction: describes satisfaction with work accomplishments and successful task completion.*
5. *Working Conditions Satisfaction: relates to workload, work systems, and comfort in carrying out daily tasks.*
6. *Recognition Satisfaction: reflects satisfaction with appreciation, acknowledgment, and rewards provided by the organization.*

2.1.6.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan guru terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankan di sekolah. Indikator tersebut disusun berdasarkan beberapa dimensi kepuasan kerja yang meliputi kepuasan kompensasi, hubungan kerja, lingkungan kerja fisik, pencapaian kerja, kondisi kerja, serta pengakuan kerja. Menurut Robbins et al. (2021), kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku kerja seseorang (Robbins et al., 2021).

1. Berdasarkan dimensi Kepuasan Kompensasi (*Pay/Compensation Satisfaction*) indikator yaitu:

- b. Kepuasan gaji

Indikator kepuasan gaji menunjukkan tingkat kepuasan guru terhadap gaji yang diterima dari pekerjaan.

- b. Kesesuaian kompensasi

Indikator kesesuaian kompensasi menunjukkan tingkat kesesuaian kompensasi yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan guru.

2. Berdasarkan dimensi Kepuasan Hubungan Kerja (*Work Relationship Satisfaction*) indikator yaitu:

- a. Hubungan kerja

Indikator hubungan kerja menunjukkan tingkat kepuasan guru terhadap hubungan kerja yang terjalin di lingkungan sekolah.

- b. Dukungan rekan kerja

Indikator dukungan rekan kerja menunjukkan tingkat dukungan yang

diberikan rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Berdasarkan dimensi Kepuasan Lingkungan Kerja Fisik (*Physical Work Environment Satisfaction*) indikator yaitu:

- a. Lingkungan fisik

Indikator lingkungan fisik menunjukkan tingkat kenyamanan guru terhadap kondisi fisik lingkungan kerja.

- b. Fasilitas kerja

Indikator fasilitas kerja menunjukkan tingkat kepuasan guru terhadap fasilitas yang tersedia untuk mendukung pekerjaan.

4. Berdasarkan dimensi Kepuasan Pencapaian (*Achievement Satisfaction*) indikator yaitu:

- a. Pencapaian kerja

Indikator pencapaian kerja menunjukkan tingkat kepuasan guru terhadap hasil kerja yang dicapai.

- b. Pengembangan diri

Indikator pengembangan diri menunjukkan tingkat kepuasan guru terhadap kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan diri.

5. Berdasarkan dimensi Kepuasan Kondisi Kerja (*Working Conditions Satisfaction*) indikator yaitu:

- a. Kondisi kerja

Indikator kondisi kerja menunjukkan tingkat kepuasan guru terhadap kondisi kerja yang dirasakan di sekolah.

b. Beban kerja

Indikator beban kerja menunjukkan tingkat kepuasan guru terhadap beban pekerjaan yang diterima.

6. Berdasarkan dimensi Kepuasan Pengakuan (*Recognition Satisfaction*) indikator yaitu:

a. Pengakuan kerja

Indikator pengakuan kerja menunjukkan tingkat kepuasan guru terhadap penghargaan yang diberikan atas hasil kerja.

b. Apresiasi

Indikator apresiasi menunjukkan tingkat kepuasan guru terhadap bentuk apresiasi yang diberikan organisasi atau sekolah.

2.1.7 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja salah satu faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam mendorong individu untuk mencapai kinerja optimal dalam organisasi. Tingkat motivasi yang dimiliki karyawan akan memengaruhi semangat kerja, loyalitas, produktivitas, serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Untuk memahami konsep motivasi kerja secara komprehensif, diperlukan kajian terhadap berbagai literatur ilmiah yang membahas perkembangan teori, faktor-faktor yang memengaruhi, serta dampaknya terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan.

Stephen (Ihyamukti, 2024), menjelaskan “*motivation is the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal*”. Selain itu Sry Rosita, dkk (Rosita et al., 2024) menjelaskan bahwa “motivasi kerja

adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu”.

Sabrina, (2021:80)”motivasi adalah hasil, dukungan tingkah laku manusia supaya mereka bersedia bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang paling maksimal.”

Pendapat lainnya menurut Ramadhan (M. R. Ramadhan, 2025), ”motivasi kerja mencakup dorongan internal (intrinsik) seperti kebutuhan aktualisasi diri serta dorongan eksternal (ekstrinsik) seperti kompensasi dan penghargaan.”

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dikaji melalui pendekatan kajian pustaka untuk memahami perkembangan teori, faktor pendorong, serta pengaruhnya terhadap loyalitas, retensi, dan kinerja karyawan. Kajian literatur menunjukkan bahwa motivasi kerja mencakup aspek intrinsik dan ekstrinsik yang secara konsisten berhubungan positif dengan produktivitas, efektivitas, serta keberlangsungan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya dipahami sebagai dorongan individu dalam bekerja, tetapi juga sebagai elemen strategis yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

2.1.7.1 Dimensi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri individu untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat, tanggung jawab,

dan produktivitas individu dalam bekerja. Dalam lingkungan pendidikan, motivasi kerja guru sangat diperlukan agar proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta mampu mengembangkan potensi diri dalam kegiatan pembelajaran. Menurut (Ihyamukti, 2024), *motivation is the process by which a person's efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal*, yang berarti motivasi merupakan proses yang menyebabkan usaha seseorang menjadi lebih bersemangat, terarah, dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu

1. Dorongan (*Drive*)

Dimensi dorongan (*drive*) berkaitan dengan semangat dan keinginan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dorongan kerja yang tinggi akan membuat guru lebih aktif dan bersemangat dalam menjalankan tugas pembelajaran.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Dimensi pengakuan (*recognition*) berkaitan dengan kebutuhan individu untuk memperoleh penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Pengakuan dari organisasi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja guru.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Dimensi tanggung jawab (*responsibility*) berkaitan dengan kesadaran individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaan secara

optimal. Guru yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

4. Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*)

Dimensi aktualisasi diri (*self-actualization*) berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengembangkan potensi dan kemampuan diri melalui pekerjaan. Aktualisasi diri dapat membantu guru meningkatkan kualitas diri dan kompetensi dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

5. Harapan (*Expectation*)

Berkaitan dengan keyakinan individu terhadap masa depan dan hasil yang akan diperoleh dari pekerjaannya.

6. Minat Tugas (*Task Interest*)

Menunjukkan tingkat ketertarikan individu terhadap pekerjaan yang dijalankan.

2.1.7.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja digunakan untuk mengukur tingkat dorongan kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di sekolah. Indikator tersebut disusun berdasarkan beberapa dimensi motivasi kerja yang meliputi dorongan kerja, pengakuan, tanggung jawab, dan aktualisasi diri. Motivasi kerja merupakan proses yang mendorong individu untuk melakukan usaha secara terarah dan berkelanjutan dalam mencapai tujuan kerja (Ihyamukti, 2024).

1. Berdasarkan dimensi Dorongan (*Drive*) indikator yaitu:

a. Semangat kerja

Indikator semangat kerja menunjukkan tingkat dorongan dan antusiasme guru dalam melaksanakan pekerjaan dan kegiatan pembelajaran di sekolah.

b. Kemauan untuk bekerja

Indikator kemauan untuk bekerja menunjukkan tingkat kesediaan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal.

2. Berdasarkan dimensi Pengakuan (*Recognition*) indikator yaitu:

a. Penghargaan kerja

Indikator penghargaan kerja menunjukkan tingkat kebutuhan guru terhadap pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan.

b. Apresiasi dari organisasi

Indikator apresiasi dari organisasi menunjukkan tingkat apresiasi yang diberikan sekolah terhadap kontribusi dan pencapaian guru.

3. Berdasarkan dimensi Tanggung Jawab (*Responsibility*) indikator yaitu:

a. Tanggung jawab kerja

Indikator tanggung jawab kerja menunjukkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas serta kewajiban pekerjaan.

b. Penyelesaian tugas

Indikator penyelesaian tugas menunjukkan tingkat kesungguhan guru dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

4. Berdasarkan dimensi Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*) indikator yaitu:

a. Pengembangan potensi

Indikator pengembangan potensi menunjukkan tingkat kemampuan guru dalam mengembangkan potensi dan kemampuan diri melalui pekerjaan yang dijalankan.

b. Pengembangan kemampuan diri

Indikator pengembangan kemampuan diri menunjukkan tingkat upaya guru dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas diri dalam pekerjaan.

5. Berdasarkan dimensi Harapan (*Expectation*) indikator yaitu:

a. Harapan terhadap pencapaian kerja

Indikator harapan terhadap pencapaian kerja menunjukkan tingkat keyakinan guru dalam mencapai hasil kerja yang baik melalui pekerjaan yang dilakukan.

b. Harapan terhadap pengembangan karir

Indikator harapan terhadap pengembangan karir menunjukkan tingkat harapan guru terhadap kesempatan peningkatan karir dan perkembangan pekerjaan di masa depan.

6. Berdasarkan dimensi Minat Tugas (*Task Interest*) indikator yaitu:

a. Ketertarikan terhadap pekerjaan

Indikator ketertarikan terhadap pekerjaan menunjukkan tingkat minat

dan ketertarikan guru terhadap tugas yang dijalankan.

b. Antusiasme dalam melaksanakan tugas

Indikator antusiasme dalam melaksanakan tugas menunjukkan tingkat semangat guru dalam menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan pembelajaran.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan topik yang sedang diteliti, yang digunakan sebagai landasan teoritis dan empiris dalam menyusun penelitian baru. Penelitian terdahulu membantu peneliti memahami perkembangan kajian, menemukan celah penelitian (*research gap*), serta membandingkan metode, variabel, dan hasil yang telah diperoleh oleh peneliti lain. Dengan mengkaji penelitian terdahulu, peneliti dapat memperkuat argumentasi, menghindari pengulangan yang tidak perlu, dan menyusun kerangka pemikiran serta hipotesis yang lebih sistematis dan ilmiah.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Referensi	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Nurindriani & Apriadi, 2025) Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMP Negeri 29 Bandung)	Penelitian kuantitatif pada guru SMP Negeri 29 Bandung tahun 2025 dengan 50 responden menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan <i>Work Life Balance</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

No	Referensi	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	https://doi.org/10.38035/jpsn.v1i1.16 eCo-Buss: Economics and Business, Vol.8, No.2.	menggunakan regresi linear berganda.	
2.	(Azizah & Helmy, 2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening https://doi.org/10.32639/4pjr319 JIMMBA, Vol.6 No.4 2024, 527-549.	Penelitian kuantitatif pada guru tidak tetap (GTT) SMK Bina Karya 1 Karanganyar tahun 2024 dengan 32 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS versi 25.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh pada motivasi yang kemudian memediasi komitmen organisasi
3.	(Martdinata, 2025) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Keterikatan Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1090 Jurnal Mahasiswa Humanis, Vol. 5, No. 1.	Penelitian kuantitatif deskriptif pada pegawai Biro Manajemen Barang Milik Negara dan Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan tahun 2025 Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda serta uji Sobel untuk menguji variabel intervening.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap keterikatan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

No	Referensi	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	(Wibowo & Munir, 2023) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMK Swasta Kota Salatiga https://doi.org/10.24853/jmmb.5.1.17-38 Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan, Vol 10, No 1, 67-86	Penelitian kuantitatif pada guru SMK di Kota Salatiga (SMK PGRI 2, SMK Muhammadiyah, dan SMK Saraswati) dengan 120 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh mediasi kepuasan kerja.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>employee engagement</i> secara signifikan.
5.	(Alni, 2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja sebagai Variabel Intervening https://doi.org/10.46799/jsa.v5i11.1533 Jurnal Syntax Admiration, Vol. 5, No. 11.	Penelitian kuantitatif deskriptif pada karyawan PT Telen khusus bidang operasional tahun 2024 dengan 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SEM-PLS (Partial Least Square)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh pada kepuasan kerja melalui stres kerja.
6.	(Indarti et al., 2026) Pengaruh Work Environment dan <i>Work-life balance</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> melalui Kepuasan Kerja	Penelitian kuantitatif korelasional pada guru dan tenaga kependidikan di SMKN 1 Jaro Kabupaten Tabalong pada 2026	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan <i>Work Life Balance</i>

No	Referensi	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Sebagai Variabel Intervening https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1920 JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN, Vol. 11, No. 1, 1691-1705 .	dengan 29 responden menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 1–5. Analisis data menggunakan SEM-PLS (Partial Least Square) dengan bantuan SmartPLS 3.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
7.	(Safitri & Soleh, 2022) Pengaruh <i>Work Life Balance, Employee Engagement</i> Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora https://doi.org/10.19105/mabny.v2i02.6641 MABNY : Journal of Sharia Management and Business Vol.2 No.	Penelitian kuantitatif pada karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora tahun 2022 dengan 55 responden menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dengan variabel intervening.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> , <i>Employee Engagement</i> , dan lingkungan kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja.
8.	(Pangestu & Iryanti, 2023) Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work-life balance</i>	Penelitian kuantitatif pada guru SMP Negeri XYZ Surabaya tahun 2023 dengan 57	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Life</i>

No	Referensi	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dengan Kepuasan Kerja pada Guru di SMP Negeri XYZ Surabaya https://doi.org/10.21067/jrpe.v10i2.12103 Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi (JRPE), Volume: 10, Nomor: 2	responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SEM-PLS (untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dengan variabel intervening kepuasan kerja.	<i>Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> melalui kepuasan kerja.
9.	(Vitaningdyah & Sumartik, 2023) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> terhadap <i>Work Achievement</i> Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening https://doi.org/10.47134/innovative.v2i1.37 Innovative Technologica: Methodical Research Journal Vol: 2, No 1, 1-16	Penelitian kuantitatif pada dosen wanita di UMSIDA tahun 203 dengan 56 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dan uji Sobel, serta didukung oleh uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh terhadap <i>work achievement</i> melalui motivasi kerja.
10.	(Yoshi & Sutrisni, 2026) Pengaruh <i>Work Life Balance</i>, Lingkungan Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Sadara Resort https://doi.org/10.37481/jmeb.v6i1.1824	Penelitian kuantitatif pada karyawan Sadara Resort tahun 2026 dengan 106 responden Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> berhubungan positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan, lingkungan kerja

No	Referensi	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, Vol. 6, No. 1.		berpengaruh signifikan.
11.	(Edward et al., 2026) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Medan https://doi.org/10.36312/wbt3pb05 Empiricism Journal, Vol. 7, No 1. 43-52.	Penelitian kuantitatif pada karyawan Generasi Z di Kota Medan tahun 2026 dengan 91 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup berbasis skala Likert Analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan, <i>Work Life Balance</i> dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial.
12.	(Prabowo et al., 2022) <i>The Effect of Work Life Balance, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction with Teacher Performance as an Intervening Variable</i> http://dx.doi.org/10.22441/jurnal_mix.2023.v13i1.012 MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen Management Scientific Journal.	Penelitian kuantitatif pada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tegowanu tahun 2023 dengan 69 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis menggunakan SEM (Structural Equation Model).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> , disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja guru.
13.	(Syelvy & Siddiq, 2024) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	Penelitian kuantitatif pada karyawan CV Multi Agro Sarana tahun 2024 dengan 56	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Life</i>

No	Referensi	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Multi Agro Sarana https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1962 Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis, Vol. 5, No. 3.	responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis).	<i>Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan <i>Employee engagement</i>
14.	(Fitriati et al., 1802) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802 Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 6(1), 110-131.	Penelitian kuantitatif dengan 122 responden menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (Google Form). Analisis data menggunakan SEM-PLS (Partial Least Square).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
15.	(Prastiani et al., 2025) Pengaruh <i>Work Life Balance</i>, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi https://doi.org/10.69718/ijesm.v3i3.480 IJESM (Indonesian	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif pada guru di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi tahun 2025 dengan 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan menggunakan SPSS	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif, namun <i>Work Life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan secara parsial.

No	Referensi	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Journal of Economics and Strategic Management)	dengan uji regresi linear berganda.	
16.	(Nugraha, 2024) Pengaruh <i>Work Engagement</i>, <i>Work Life Balance</i>, dan <i>Work Overload</i> terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perbankan 10.20885/jmm.vol18.iss1.art4 <i>Kabilah: J. Social Community</i>, Vol. 9, No. 1	Penelitian kuantitatif deskriptif pada Bank BRI Bandung dengan 100 responden (random sampling). Analisis menggunakan Partial Least Square (PLS).	<i>Work Engagement</i> dan <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan kepuasan kerja sebagai mediator.
17.	(Kemala & Farlis, 2025) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i> Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening 10.47467/alkharaj.v6i4.994 <i>J. Ekon. & Bisnis Dharma Andalas</i>, Vol. 27, No. 2	Penelitian kuantitatif metode survei pada 63 dosen perempuan. Pengolahan data menggunakan PLS-SEM.	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap WLB, sementara <i>burnout</i> berpengaruh negatif signifikan.
18.	(Cahyani & others, 2026) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap	Penelitian kuantitatif pada 154 karyawan RSUD Bhakti Asih. Analisis menggunakan	Gaya kepemimpinan dan WLB berpengaruh terhadap kepuasan,

No	Referensi	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kepuasan Kerja Karyawan dengan <i>Work-Life Balance</i> sebagai Variabel Intervening 10.31004/riggs.v4i2.1486 <i>RIGGS: J. Artif. Intel. & Dig. Bus.</i>, Vol. 5, No. 1	Structural Equation Modelling (SEM).	namun kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung.
19.	(Nursyam & Solehat, 2023) Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.11319 Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol. 7, No. 3.	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif pada guru SD Negeri 002 Basilam Baru dengan 20 responden menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.
20.	(Syamsiah et al., 2023) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru https://doi.org/10.47065/mj.v3i2.240 Insight Management Journal, Vol. 3, No. 2.	Penelitian kuantitatif pada guru dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.
21.	(Ma'arif et al., 2024) Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan	Penelitian kuantitatif terhadap 50 guru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 8 Aceh Besar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif

No	Referensi	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kerja sebagai Variabel Intervening https://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/jimma/article/view/286-294/0 Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh, Vol. 14, No. 2.	menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS.	dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja guru. Kepuasan kerja juga mampu menjadi variabel intervening.
22.	(Krismawati & Manuaba, 2022) Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru https://doi.org/10.23887/ji.v3i2.44517 Indonesian Journal of Instruction, Vol. 3, No. 2.	Penelitian ex-post facto pada 48 guru PNS menggunakan teknik sampling total. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru baik secara parsial maupun simultan.
23.	(Nurmalawati et al., 2023) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.9009 J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia), Vol. 7, No. 2.	Penelitian kuantitatif menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 120 guru SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. Analisis data menggunakan SEM Amos.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru. Motivasi juga berperan sebagai variabel intervening.

No	Referensi	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
24.	(Haryadi & others, 2025) Pengaruh Motivasi, Disiplin, Pelatihan, Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru https://doi.org/10.33373/jmob.v4i1.7577 Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis (JMOB), Vol. 4, No. 1.	Penelitian kuantitatif pada 113 guru tetap SDIT Darussalam Batam menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan angket dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, pelatihan, kepuasan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.
25.	(Wulandari & Hadi, 2021) Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara <i>Work Life Balance</i> terhadap Employee Performance https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829 Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 9, No. 2.	Penelitian kuantitatif menggunakan data karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap employee performance melalui job satisfaction.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap employee performance melalui job satisfaction sebagai variabel intervening.

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel *Work-life balance* (WLB) dan Lingkungan Kerja memiliki peran yang sangat krusial dalam membentuk sikap kerja karyawan maupun tenaga pendidik. Berdasarkan temuan dari Riza Anggun Suci Alni (2024) serta Syelvy & Siddiq (2024), terbukti bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berkontribusi langsung secara positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hal ini didukung pula oleh penelitian Mada Adi Wibowo & Arifin Munir (2023) pada Guru SMK di Salatiga, yang menegaskan

bahwa semakin baik seorang guru dalam mengelola waktu antara tugas profesional dan urusan personal, maka tingkat kepuasan yang mereka rasakan dalam bekerja akan semakin tinggi.

Selanjutnya, faktor Lingkungan Kerja secara konsisten ditemukan sebagai prediktor utama dalam mempengaruhi kenyamanan dan performa individu di tempat kerja. Dalam penelitian Prabowo et al. (2023) yang berfokus pada guru, serta penelitian Yoshi & Sutrisni (2026), lingkungan kerja yang kondusif terbukti secara signifikan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan Riski Nurindriani & Deri Apriadi (2025) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan sekolah yang mendukung merupakan fondasi utama bagi pencapaian kinerja guru yang optimal. Fakta-fakta ini memberikan dasar yang kuat bagi penelitian Anda di SMK Al Huda Kedungwungu bahwa penataan lingkungan kerja yang baik akan memicu respons positif dari para guru dalam menjalankan tugas-tugas kependidikannya.

Terakhir, integrasi variabel intervening seperti Kepuasan Kerja terbukti menjadi jembatan yang efektif untuk menghubungkan faktor-faktor lingkungan dan keseimbangan kerja terhadap hasil akhir berupa Motivasi maupun Kinerja. Merujuk pada hasil penelitian Ahmad Wahyudin et al. (2024) dan Erliana Indarti et al. (2026), kinerja dan motivasi kerja tidak muncul begitu saja, melainkan seringkali dimediasi oleh rasa puas terlebih dahulu. Temuan Anisa Nur Azizah & Irfan Helmy (2024) juga menunjukkan bahwa WLB dan lingkungan kerja non-fisik secara efektif meningkatkan motivasi melalui proses mediasi.

Dengan demikian, model penelitian ini yang menempatkan Kepuasan Kerja

sebagai variabel intervening untuk melihat pengaruh WLB dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru sudah sangat relevan dan sejalan dengan tren temuan ilmiah terbaru dalam rentang waktu 2023-2026.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagaimana telah dipaparkan diatas, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi adalah faktor sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka instansi akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

Work Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara proporsional sehingga tidak menimbulkan konflik peran yang berlebihan. Dalam konteks tenaga pendidik, keseimbangan kehidupan kerja menjadi hal yang penting karena guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran di kelas, tetapi juga memiliki kewajiban administratif, kegiatan sekolah, evaluasi pembelajaran, serta tanggung jawab sosial di lingkungan keluarga dan masyarakat. Kondisi tersebut menyebabkan guru membutuhkan pengelolaan waktu, energi, dan peran yang baik agar dapat menjalankan tugas profesional secara optimal tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya.

Guru yang memiliki *Work Life Balance* yang baik cenderung mampu menjaga

stabilitas emosional dan psikologis dalam bekerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu guru mengurangi tekanan kerja, menghindari kelelahan fisik maupun mental, serta meningkatkan rasa nyaman dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Sebaliknya, apabila guru mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka kondisi tersebut dapat memicu stres kerja, kejenuhan, serta menurunkan kualitas kerja dan semangat dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

Penelitian yang dikemukakan oleh Riski Nurindriani dan Deri Apriadi (2025) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 29 Bandung. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan guru yang mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan tersebut diperkuat oleh Mada Adi Wibowo dan Arifin Munir (2023) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Kota Salatiga. Guru yang mampu membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih mudah merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Selain itu, penelitian Sweethenia Syelvy dan Andhika M. Siddiq (2024) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta *employee engagement*. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan keterikatan individu terhadap organisasi karena individu merasa memiliki kondisi kerja yang lebih nyaman dan stabil secara

emosional. Hal tersebut didukung oleh Bayu Wiguna Nugraha (2024) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan cenderung memiliki semangat dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sapta Martdinata (2025) juga menjelaskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap keterikatan pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat membantu individu merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu, maka akan semakin baik pula kondisi psikologis, kenyamanan, serta semangat guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.

2.2.2 Pengaruh lingkungan kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik maupun nonfisik yang dirasakan individu selama menjalankan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja meliputi kondisi ruangan kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, suasana kerja, keamanan, kenyamanan, serta fasilitas kerja yang tersedia. Dalam konteks pendidikan, lingkungan kerja sekolah yang kondusif akan membantu guru menjalankan proses pembelajaran secara lebih efektif dan nyaman

sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi guru selama bekerja. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang harmonis dan memiliki fasilitas kerja yang memadai akan lebih mudah menjalankan aktivitas pembelajaran, berinteraksi dengan rekan kerja, serta mengembangkan kreativitas dalam proses mengajar. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan tekanan kerja, ketidaknyamanan, serta menurunkan semangat guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Penelitian yang dikemukakan oleh Heri Prabowo dkk. (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Tegowanu. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan guru dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas kerja guru. Temuan tersebut diperkuat oleh I Ketut Yoshi dan Ketut Elly Sutrisni (2026) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu individu merasa lebih aman, tenang, dan puas selama bekerja.

Selain itu, penelitian Elvonika Retno Kemala dan Fiko Farlis (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Life Balance*. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu individu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karena tekanan kerja yang dirasakan menjadi lebih rendah. Hal tersebut didukung oleh Niken Ayu

Safitri dan Mohammad Soleh (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan psikologis yang berdampak pada peningkatan semangat dan kualitas kerja individu.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Niken Dwi Prastiani dkk. (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMA Martia Bhakti Kota Bekasi. Guru yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan lebih mudah menjalankan tugas pembelajaran secara optimal dibandingkan guru yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu, maka akan semakin tinggi kenyamanan, semangat, dan kualitas kerja guru.

2.2.3 Pengaruh kepuasan kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

Kepuasan kerja merupakan respon emosional individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja, hubungan kerja, penghargaan, kompensasi, serta kesempatan pengembangan diri. Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja guru menjadi faktor penting karena berkaitan dengan semangat kerja, loyalitas, komitmen, serta kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang merasa kurang puas terhadap

pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat muncul apabila individu merasa bahwa kebutuhan dan harapannya dalam bekerja telah terpenuhi. Guru yang mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta penghargaan yang baik atas pekerjaannya akan lebih mudah merasakan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila guru merasa beban kerja terlalu tinggi, kurang mendapatkan dukungan organisasi, atau mengalami tekanan kerja yang berlebihan, maka kondisi tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja guru.

Penelitian yang dikemukakan oleh Riza Anggun Suci Alni (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja individu karena dapat mengurangi tekanan kerja yang dirasakan. Temuan tersebut diperkuat oleh Marsya Finna Cahyani dkk. (2026) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Individu yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan lebih mudah merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Selain itu, penelitian Erliana Indarti dkk. (2026) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berperan penting sebagai mediator hubungan antara lingkungan kerja dan *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memperkuat hubungan antara kondisi kerja yang baik dengan peningkatan kualitas kerja individu. Hal tersebut didukung

oleh Ahmad Wahyudin dkk. (2024) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Guru atau karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki dorongan kerja yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Almanda Dyah Ayu Pangestu dan Endang Iryanti (2023) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja pada guru SMP Negeri XYZ Surabaya. Kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan keterlibatan dan perilaku positif individu terhadap organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu, maka akan semakin tinggi pula keterlibatan, loyalitas, dan semangat guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

2.2.4 Pengaruh motivasi kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi individu dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya semangat, tanggung jawab, disiplin, dan produktivitas individu dalam bekerja. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru sangat diperlukan karena guru memiliki peran penting dalam menentukan kualitas proses pembelajaran dan keberhasilan peserta didik. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung lebih aktif, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas

profesionalnya.

Motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, penghargaan, serta dukungan organisasi. Guru yang merasa nyaman dalam bekerja dan mendapatkan dukungan dari lingkungan sekolah akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal. Sebaliknya, apabila guru mengalami tekanan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, maka kondisi tersebut dapat menurunkan motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian yang dikemukakan oleh Anisa Nur Azizah dan Irfan Helmy (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik serta didukung lingkungan kerja yang nyaman akan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Temuan tersebut diperkuat oleh Faradila Vitaningdyah dan Sumartik (2023) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *work achievement* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Individu yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan memiliki dorongan kerja yang lebih baik dalam mencapai prestasi kerja.

Selain itu, penelitian Edward dkk. (2026) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Medan.

Motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kualitas kerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh Niken Dwi Prastiani dkk. (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Martia Bhakti Kota Bekasi. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan lebih optimal dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Bayu Wiguna Nugraha (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja melalui dorongan kerja yang dimiliki individu. Individu yang merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu, maka akan semakin tinggi pula semangat, kualitas, dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

2.2.5 Pengaruh *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik simultan maupun parsial di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

Work Life Balance dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu. Guru yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta didukung lingkungan kerja yang nyaman akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih

tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan kehidupan kerja maupun lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan fisik dan mental, serta menurunkan kenyamanan guru dalam bekerja.

Secara parsial, *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu membantu guru mengelola tekanan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional. Guru yang mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial akan cenderung merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja secara parsial juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena kondisi kerja yang aman, nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang lebih positif bagi guru.

Penelitian yang dikemukakan oleh Mada Adi Wibowo dan Arifin Munir (2023) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta Kota Salatiga. Guru yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang mengalami konflik peran. Temuan tersebut diperkuat oleh I Ketut Yoshi dan Ketut Elly Sutrisni (2026) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman mampu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga individu lebih mudah merasakan kepuasan dalam bekerja.

Selain itu, penelitian Heri Prabowo dkk. (2023) menjelaskan bahwa *Work Life Balance*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

guru sekolah dasar di Kecamatan Tegowanu. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa guru yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah merasakan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Hal tersebut didukung oleh Riza Anggun Suci Alni (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Kondisi kerja yang nyaman dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu mengurangi stres kerja sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja individu.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Marsya Finna Cahyani dkk. (2026) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, Erliana Indarti dkk. (2026) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, semakin baik *Work Life Balance* dan lingkungan kerja yang dimiliki guru, baik secara parsial maupun simultan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

2.2.6 Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap motivasi kerja di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki semangat, loyalitas, dan dorongan kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan

kerja yang tinggi mampu menciptakan rasa nyaman dan bangga terhadap pekerjaan sehingga individu lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam lingkungan sekolah, kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, penghargaan atas prestasi kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Guru yang merasa kebutuhan dan harapannya dalam bekerja telah terpenuhi akan lebih mudah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila guru merasa tidak nyaman terhadap pekerjaannya, maka kondisi tersebut dapat menyebabkan menurunnya semangat dan motivasi kerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Penelitian yang dikemukakan oleh Ahmad Wahyudin dkk. (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Temuan tersebut diperkuat oleh Sapta Martdinata (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan *Work Life Balance* terhadap keterikatan pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan dan semangat individu dalam bekerja.

Selain itu, penelitian Almanda Dyah Ayu Pangestu dan Endang Iryanti (2023) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Individu

yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki perilaku kerja yang lebih positif dan lebih termotivasi dalam mendukung organisasi. Hal tersebut didukung oleh Bayu Wiguna Nugraha (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan *Work Life Balance* terhadap produktivitas kerja karyawan. Guru atau karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki dorongan kerja yang lebih tinggi dalam meningkatkan kualitas kerja dan produktivitasnya.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sweethenia Syelvy dan Andhika M. Siddiq (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *employee engagement*. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan lebih terlibat dan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja guru.

2.2.7 Pengaruh *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

Work Life Balance dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Guru yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta didukung lingkungan kerja yang nyaman akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja tersebut selanjutnya dapat mendorong meningkatnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawab profesionalnya di lingkungan sekolah.

Dalam konteks pendidikan, guru memiliki berbagai tuntutan pekerjaan yang cukup kompleks, seperti kegiatan pembelajaran, administrasi sekolah, evaluasi pembelajaran, serta kegiatan sosial di lingkungan sekolah. Kondisi tersebut menyebabkan guru membutuhkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik agar tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan untuk menciptakan rasa aman, nyaman, dan hubungan kerja yang harmonis sehingga guru dapat bekerja secara optimal. Apabila kedua faktor tersebut terpenuhi dengan baik, maka guru akan lebih mudah merasakan kepuasan kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan proses pembelajaran.

Penelitian yang dikemukakan oleh Erliana Indarti dkk. (2026) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara kondisi kerja yang baik dengan peningkatan kualitas dan semangat kerja individu. Temuan tersebut diperkuat oleh Niken Ayu Safitri dan Mohammad Soleh (2022) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance*, *employee engagement*, dan lingkungan kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan didukung lingkungan kerja yang nyaman cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja individu.

Selain itu, penelitian Faradila Vitaningdyah dan Sumartik (2023) menjelaskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *work achievement* melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan dorongan kerja individu sehingga berdampak pada meningkatnya prestasi kerja. Hal tersebut didukung oleh Anisa Nur Azizah dan Irfan Helmy (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi. Guru atau karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik akan lebih mudah memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

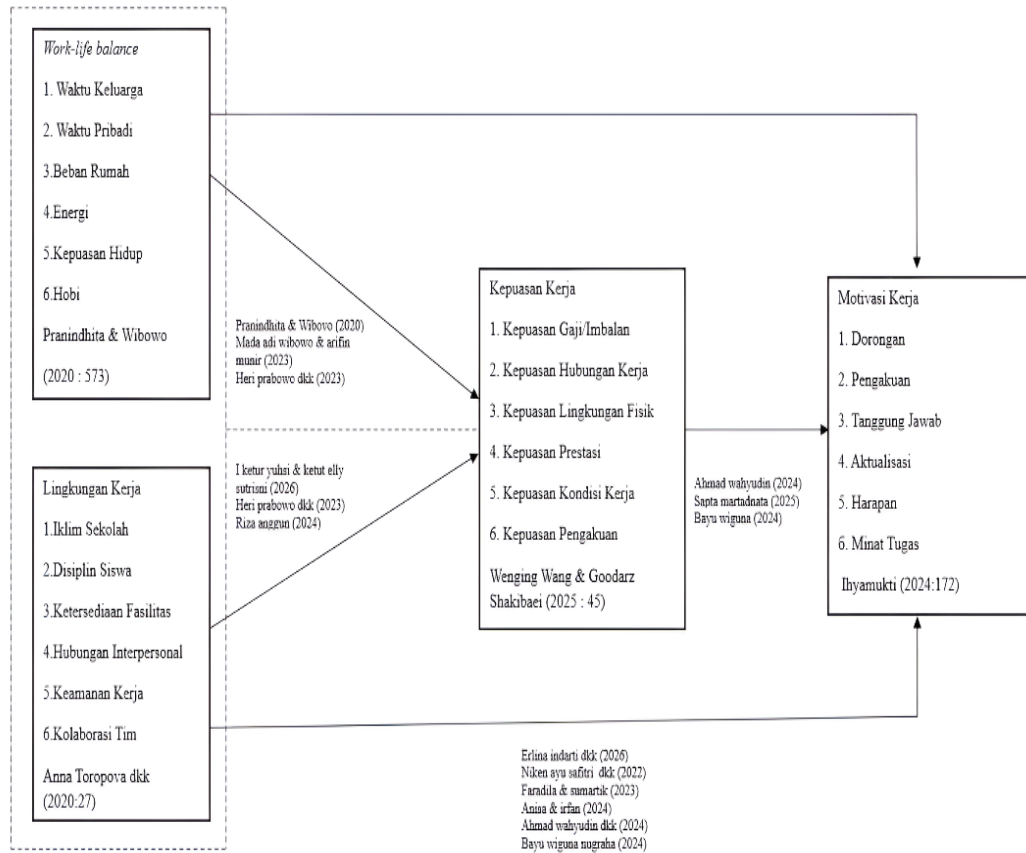
Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ahmad Wahyudin dkk. (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kepuasan kerja yang tinggi mampu memperkuat dorongan individu dalam bekerja sehingga individu lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, Bayu Wiguna Nugraha (2024) juga menyatakan bahwa *work engagement* dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu individu meningkatkan keterlibatan dan motivasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dijelaskan bahwa *Work Life Balance* dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat

terhadap motivasi kerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Guru yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan didukung lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Dengan demikian, semakin baik *Work Life Balance* dan lingkungan kerja yang dimiliki guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, maka akan semakin tinggi motivasi kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, serta landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini diawali dengan menelaah berbagai teori yang dijadikan dasar dalam pelaksanaannya. Teori-teori tersebut kemudian dikaitkan dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan, sehingga dapat menjadi acuan dalam penelitian ini. Berikut kerangka berfikir yang dapat dilihat pada gambar 2.2.



Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian pada halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*)
 - a. Terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
 - b. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru di

SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

- c. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
 - d. Terdapat pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
 - e. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
2. Hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)
- a. Terdapat pengaruh tidak langsung *Work-Life Balance* terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
 - b. Terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.
 - c. Terdapat pengaruh Simultan Work life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja guru di SMK al Huda Kedungwungu Indramayu.