

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan untuk memecahkan suatu permasalahan penelitian, yang berfungsi sebagai alat bantu dalam memperoleh data dan informasi yang relevan guna mencapai tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2021:2), metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta menganalisis permasalahan yang diteliti dengan menggunakan teknik penelitian yang sesuai dengan prosedur dan kaidah ilmiah yang telah ditetapkan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode survei guna memperoleh informasi yang relevan tenaga pendididn SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu sebagai objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2021:57), metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang kejadian di masa lalu atau sekarang, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, dan hubungan variabel, metode ini juga digunakan untuk menguji sejumlah hipotesis mengenai variabel sosiologis maupun psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan observasi (seperti wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan temuan penelitian biasanya digeneralisasi. Tujuan dari penelitian survei ini adalah untuk

memberikan penjelasan yang menyeluruh mengenai konteks, ciri-ciri, dan atribut- atribut yang khas dari kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang bersifat umum. Menurut Sugiyono (2021:16), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif.

Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2021:64) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau kesimpulan. Metode penelitian deksriptif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1 (satu) sampai dengan 4 (empat) yaitu untuk mengetahui pendapat responden mengenai *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi yaitu dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Sedangkan penelitian verifikatif, menurut Sugiyono (2021:17) adalah suatu penelitian yang ditunjukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau tidak. Metode penelitian verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pada nomor 5 (lima) sampi dengan nomor 7 (tujuh) untuk mengetahui seberapa besar *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi baik secara parsial maupun simultan.

3.2 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Definisi dan operasionalisasi variabel penelitian perlu dijelaskan secara jelas karena variabel merupakan unsur utama yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Kejelasan definisi variabel bertujuan untuk menghindari terjadinya perbedaan penafsiran serta membatasi ruang lingkup penelitian agar tetap sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, operasionalisasi variabel digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel tersebut diukur melalui dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel mediasi, serta proses Motivasi (Z) sebagai variabel terikat. Selanjutnya, setiap variabel akan dijabarkan secara konseptual dan operasional agar dapat diukur secara empiris sesuai dengan metode penelitian yang digunakan.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Suatu penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel penelitian sendiri merupakan hal mendasar yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan penelitian. Hal ini mengingat variabel penelitian merupakan tahapan awal dari penulisan suatu penelitian dalam menentukan hal yang ingin diteliti. Suatu penelitian tentunya tidak mungkin ada tanpa variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2021:68), variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan. Dengan adanya variabel penelitian ini, maka menjadi hal yang paling penting dan paling mendasar dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*), variabel mediasi antara (*intervening variable*), dan variabel terikat (*dependent variable*). *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel mediasi, serta proses Motivasi (Z) sebagai variabel terikat. Berikut penjelasan masing-masing variabel penelitian.

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2019:39), variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab pada variabel terikat.

a. *Work Life Balance* (X1)

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

b. Lingkungan Kerja (X2)

(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.”

2. Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Menurut Sugiyono (2023:70), variabel mediasi atau mediasi merupakan variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel

independen dan dependen melalui hubungan tidak langsung. Variabel mediasi Pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). (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.*”

3. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Motivasi Kerja (Z) Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2021: 466) menjelaskan “*motivation is the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal*”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menetapkan variabel penelitian sebelum pelaksanaan pengumpulan data melalui proses operasionalisasi variabel. Proses operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan jenis variabel, dimensi, indikator, ukuran, serta skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian. Operasionalisasi variabel menjabarkan konsep *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel mediasi, serta proses Motivasi (Z) sebagai variabel terikat. ke dalam bentuk yang dapat diukur secara empiris sehingga dapat dijadikan dasar dalam penyusunan instrumen kuesioner. Proses tersebut juga berfungsi untuk memperjelas batasan setiap variabel dan meminimalkan perbedaan persepsi dalam pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini mengkaji *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel mediasi, serta proses

Motivasi (Z) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama yang dikembangkan ke dalam dimensi, indikator, dan item pernyataan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Work Life Balance (X) Ramadhan (M. Ramadhan, 2021) “ <i>Work Life Balance</i> mengevaluasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen pegawai dalam konteks organisasi modern, khususnya dalam perusahaan teknologi.”.	Waktu Keluarga (<i>Family Time</i>)	Waktu bersama keluarga	Tingkat kecukupan waktu dengan keluarga	Ordinal	1
		Keterlibatan dalam aktivitas keluarga	Tingkat keterlibatan dalam kegiatan keluarga	Ordinal	2
	Waktu Pribadi (<i>Personal Time</i>)	Istirahat yang cukup	Tingkat kualitas waktu istirahat	Ordinal	3
		Waktu untuk diri sendiri	Tingkat ketersediaan waktu pribadi	Ordinal	4
	Beban Rumah (<i>Home Interference with Work</i>)	Gangguan urusan rumah terhadap pekerjaan	Tingkat gangguan pekerjaan oleh urusan rumah	Ordinal	5
		Konflik peran rumah dan kerja	Tingkat konflik antara peran rumah dan kerja	Ordinal	6
	Energi (<i>Energy Balance</i>)	Energi saat bekerja	Tingkat energi saat menjalankan pekerjaan	Ordinal	7
		Kelelahan kerja	Tingkat kelelahan setelah bekerja	Ordinal	8
	Kepuasan Hidup (<i>Life Satisfaction</i>)	Kepuasan kehidupan secara umum	Tingkat kepuasan terhadap kehidupan	Ordinal	9
		Keseimbangan hidup	Tingkat keseimbangan	Ordinal	10

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Hobi (<i>Leisure/Hobby Balance</i>)		antara kerja dan hidup		
		Waktu untuk hobi	Tingkat ketersediaan waktu untuk hobi	Ordinal	11
		Aktivitas rekreasi	Tingkat keterlibatan dalam kegiatan rekreasi	Ordinal	12
Lingkungan Kerja (X2) (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."	Iklim Sekolah (<i>School Climate</i>)	Suasana kerja	Tingkat kenyamanan suasana kerja	Ordinal	13
		Dukungan organisasi	Tingkat dukungan dari sekolah	Ordinal	14
	Disiplin Siswa (<i>Student Discipline</i>)	Kepatuhan siswa	Tingkat kedisiplinan siswa	Ordinal	15
		Gangguan dari siswa	Tingkat gangguan siswa dalam pembelajaran	Ordinal	16
	Ketersediaan Fasilitas (<i>Work Facilities</i>)	Kelengkapan fasilitas	Tingkat kelengkapan sarana kerja	Ordinal	17
		Kelayakan fasilitas	Tingkat kelayakan fasilitas kerja	Ordinal	18
	Hubungan Interpersonal	Hubungan antar rekan kerja	Tingkat keharmonisan hubungan kerja	Ordinal	19
		Komunikasi kerja	Tingkat komunikasi antar tenaga pendidik	Ordinal	20
	Keamanan Kerja (<i>Work Safety</i>)	Rasa aman bekerja	Tingkat keamanan dalam bekerja	Ordinal	21
		Risiko kerja	Tingkat risiko dalam	Ordinal	22

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
			lingkungan kerja		
	Kolaborasi Tim	Kerja sama tim	ingkat kerja sama antar tenaga pendidik	Ordinal	23
		Dukungan tim	Tingkat dukungan dalam tim	Ordinal	24
Kepuasan Kerja (Y) (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.”	<i>Pay/Compensation Satisfaction</i>	Kepuasan gaji	Tingkat kepuasan terhadap gaji	Ordinal	25
		Kesesuaian kompensasi	Tingkat kesesuaian kompensasi	Ordinal	26
	<i>Work Relationship Satisfaction</i>	Hubungan kerja	Tingkat kepuasan hubungan kerja	Ordinal	27
		Dukungan rekan kerja	Tingkat dukungan antar rekan	Ordinal	28
	<i>Physical Work Environment Satisfaction</i>	Lingkungan fisik	Tingkat kenyamanan lingkungan kerja	Ordinal	29
		Fasilitas kerja	Tingkat kepuasan fasilitas	Ordinal	30
	<i>Achievement Satisfaction</i>	Pencapaian kerja	Tingkat kepuasan terhadap pencapaian	Ordinal	31
		Pengembangan diri	Tingkat kepuasan perkembangan diri	Ordinal	32
	<i>Working Conditions Satisfaction</i>	Kondisi kerja	Tingkat kepuasan kondisi kerja	Ordinal	33
		Beban kerja	Tingkat kepuasan terhadap beban kerja	Ordinal	34

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	<i>Recognition Satisfaction</i>	Pengakuan kerja	Tingkat kepuasan atas penghargaan	Ordinal	35
		Apresiasi	Tingkat apresiasi dari organisasi	Ordinal	36
Motivasi Kerja (Z) Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2021: 466) menjelaskan “ <i>motivation is the process by which a person’s efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal</i> ”.	Dorongan (<i>Drive</i>)	Semangat kerja	Tingkat dorongan untuk bekerja	Ordinal	37
		Kemauan untuk bekerja	Tingkat kemauan dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	38
	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	Penghargaan kerja	Tingkat kebutuhan akan pengakuan	Ordinal	39
		Apresiasi dari organisasi	Tingkat apresiasi yang diberikan organisasi	Ordinal	40
	Tanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)	Tanggung jawab kerja	Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal	41
		Penyelesaian tugas	Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas pekerjaan	Ordinal	42
	Aktualisasi Diri (<i>Self-Actualization</i>)	Pengembangan potensi	Tingkat aktualisasi diri dalam pekerjaan	Ordinal	43
		Pengembangan kemampuan diri	Tingkat pengembangan kemampuan diri dalam pekerjaan	Ordinal	44
	Harapan (<i>Expectation</i>)	Harapan terhadap pencapaian kerja	Tingkat harapan terhadap pencapaian hasil kerja	Ordinal	45

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Minat Tugas (<i>Task Interest</i>)	Harapan terhadap pengembangan karir	Tingkat harapan terhadap pengembangan karir	Ordinal	46
		Ketertarikan terhadap pekerjaan	Tingkat ketertarikan terhadap pekerjaan	Ordinal	47
		Antusiasme dalam melaksanakan tugas	Tingkat antusiasme dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	48

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Penelitian ini menggunakan populasi serta sampel untuk mengetahui kebutuhan penelitian yang menggunakan tenaga pendidik pada SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu sebagai subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2022:117) sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu. Penetapan sampel penelitian menggunakan teknik sampling, sebagai bagian dari teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran generalisasi hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2023:81), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.” Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi di dalam penelitian ini sebanyak 64 tenaga pendidik pada SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

Tabel 3. 2
Daftar Jumlah Guru SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

No	Bidang Study	Jumlah Guru
1	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti	6
2	Pendidikan Pancasila	4
3	Bahasa Indonesia	5
4	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	2
5	Sejarah	3
6	Seni Rupa	1
7	Matematika (Umum)	6
8	Bahasa Inggris	6
9	Informatika	2
10	Projek IPAS	3
11	Desain Komunikasi Visual	8
12	Perhotelan	4
13	Teknik Sepeda Motor	6
14	Teknik Kendaraan Ringan	3
15	Muatan Lokal Bahasa Korea	1
16	Muatan Lokal Bahasa Jepang	1
17	Pembelajaran Berbasis Projek	3
Jumlah Total		64

Sumber: SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk bisa diamati. Menurut

Sugiyono (2020:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian.

Penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka diambil secara keseluruhan dari populasi yang ada di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dan untuk sampel jenuh tidak perlu uji signifikansi, sampel pada penelitian ini sebanyak 64 guru pada SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik Teknik sampling adalah Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability* sampling. Yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:128) teknik *non probability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan dalam *non probability* sampling adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:128) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan guna menjawab rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2023:296) Teknik pengumpulan data adalah cara atau langkah-langkah yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian.”

Berdasarkan sumber data, Sugiyono (2023:297) membedakan data menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden atau objek penelitian, sedangkan data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber lain seperti literatur, dokumen, maupun hasil penelitian terdahulu.

Atas dasar hal tersebut, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua metode berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden atau objek penelitian di lapangan. Adapun bentuk kegiatan yang dilakukan peneliti di lapangan meliputi:

- a. Observasi (*Observation*)

Menurut Sugiyono (2023:298), “Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek yang diteliti.” Dalam penelitian ini, observasi dilakukan di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu untuk memahami pelaksanaan *Work Life*

Balance (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y), dan Motivasi (Z) di SMK Al-huda Kedungwungu..

b. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari responden. Menurut Sugiyono (2023:199) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.”

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder sebagai dasar teoritis dalam mendukung penelitian. Menurut Sugiyono (2023:305) “Penelitian kepustakaan adalah pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, jurnal, dan dokumen yang relevan dengan masalah yang diteliti.”

3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Dalam suatu penelitian metode analisis dan uji hipotesis sangatlah diperlukan untuk bisa menjawab rumusan masalah dan hipotesis dari penelitian tersebut, sehingga metode-metode yang digunakan harus tepat. Metode analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini untuk memecahkan permasalahan yang telah dikemukakan yaitu:

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan karakteristik variabel penelitian serta menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tanggapan guru

terhadap variabel *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y), dan Motivasi Kerja (Z) di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

Menurut Sugiyono (2023:367), analisis deskriptif dilakukan dengan cara memilih dan mengelompokkan data yang dianggap penting, baru, unik, serta relevan dengan rumusan masalah atau tujuan penelitian. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh dari hasil penelitian secara sistematis. Dalam konteks penelitian ini, analisis deskriptif berfungsi untuk menjelaskan karakteristik responden dan memberikan deskripsi mengenai tanggapan mereka terhadap setiap variabel penelitian. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memahami pola jawaban yang muncul, serta memperoleh gambaran awal mengenai kecenderungan persepsi responden

Sugiyono (2023:367) menjelaskan bahwa analisis data didasarkan pada seluruh data yang terkumpul melalui berbagai teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, dan triangulasi. Namun, dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen kuesioner ini digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif. Dengan demikian, analisis data dilakukan secara sistematis dan objektif guna memperoleh hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2023:146), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam

penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.” Skala Likert memungkinkan peneliti untuk mengukur setiap indikator variabel melalui sejumlah item pernyataan yang disusun berdasarkan tingkat persetujuan responden. Dengan menggunakan skala ini, setiap variabel dapat dijabarkan menjadi beberapa indikator yang terukur, kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti.

Tabel 3. 3
Keterangan Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sesuai)	5
2	S (Sesuai)	4
3	KS (Kurang Sesuai)	3
4	TS (Tidak Sesuai)	2
5	STS (Sangat Tidak Sesuai)	1

Sumber: Sugiyono, 2023

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas, dapat diketahui bahwa dalam pernyataan pernyataan positif dan negatif memiliki bobot nilai yang berbanding terbalik. Pada kuesioner penelitian ini peneliti akan menggunakan pernyataan positif sehingga jawaban Sangat Sesuaimemiliki nilai 5 (lima), setuju memiliki nilai 4 (empat), dan pernyataan negatif dengan jawaban kurang setuju memiliki nilai 3 (tiga), Tidak Sesuaimemiliki nilai 2 (dua), dan sangat Tidak Sesuaimemiliki nilai 1 (satu).

Pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel dependen, independen dan inventering diatas dalam oprasionalisasi variabel ini, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner. Skala likert digunakan untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, yang kemudian dihitung Jumlah jawaban setiap kategori pilihan jawaban daan kemudian di

jumlahkan. Setelah setiap indikator memiliki jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya digambarkan dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisis, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Dalam menentukan kategori skala pada garis kontinum menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuisioner}}{\sum \text{Pernyataan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor rata-rata}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan, mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Dimana:

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

Lebar Skala = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui kategori skala tabel sebagai berikut:

	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
1.00						5.00
	1.80	2.60	3.40	4.20		

Sumber : Sugiyono (2023)

Gambar 3. 1 **Garis Kontinum**

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan metode analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Menurut Sugiyono (2021:65) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Dengan demikian, analisis verifikatif tidak hanya menggambarkan data sebagaimana adanya seperti pada analisis deskriptif, tetapi juga berfungsi untuk menjelaskan hubungan sebab akibat di antara variabel yang diteliti.

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengaruh variabel independen, yaitu *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), variabel mediasi Kepuasan Kerja (Y), dan variabel dependen proses Motivasi (Z) di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

3.5.3 Teknik Analisis Data Penelitian

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan *metode structural equation modelling* (SEM) dengan menggunakan *software SmartPLS 4.0* SEM bertujuan untuk menguji hubungan satu atau lebih variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen. Metode SEM dinilai berhasil dalam melakukan evaluasi pengukuran variabel laten dan menguji hubungan antara variabel laten.

Ada 2 metode SEM yang secara umum sudah dikenal yaitu *covariance-based* SEM (CB-SEM) dan *partial least squares path modelling* (PLS-SEM). CB-SEM bertujuan untuk meng-estimasi model struktural berdasarkan telaah teoritis yang kuat untuk menguji hubungan kausalitas antar konstruk serta mengukur kelayakan model dan mengkonfirmasinya sesuai dengan data empirisnya. Sedangkan PLS- SEM bertujuan untuk menguji hubungan p-rediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut Ghozali (2023). Penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). Ghozali (2023) merekomendasikan untuk menggunakan PLS-SEM jika penelitian adalah eksplorasi atau perpanjangan dari teori struktural yang ada, yaitu TAM dalam konteks penelitian ini. Evaluasi model PLS SEM menurut Ghozali (2023) dilakukan dengan menilai outer model dan *inner model*.

3.5.4 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten, baik variabel endogen maupun eksogen, dengan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian. Pengujian outer model bertujuan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam proses analisis selanjutnya. Pada penelitian ini, evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, serta composite reliability.

1. Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator pada

suatu konstruk memiliki hubungan atau korelasi yang kuat. Karena penelitian ini menggunakan indikator reflektif, maka pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor pada masing-masing indikator konstruk. Semakin tinggi nilai loading factor yang diperoleh, maka semakin baik indikator tersebut dalam merepresentasikan variabel yang diukur. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengujian validitas konvergen adalah sebagai berikut:

a. *Loading Factor*

Nilai loading factor sebesar 0,60–0,70 dinilai telah memenuhi syarat validitas konvergen dan dapat diterima dalam penelitian.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai Average Variance Extracted (AVE) yang baik adalah lebih besar dari 0,50. Nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator yang digunakan.

2. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam penelitian memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah indikator pada suatu variabel tidak memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabel lain. Dalam penelitian ini, pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan nilai cross loading dan Fornell Larcker Criterion.

a. *Cross Loading*

Nilai cross loading digunakan untuk membandingkan hubungan antara indikator dengan konstruknya masing-masing. Suatu indikator dinyatakan

memenuhi validitas diskriminan apabila nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai cross loading yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,70.

b. Fornell Larcker Criterion

Metode Fornell Larcker Criterion dilakukan dengan membandingkan nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) pada setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Apabila nilai akar kuadrat AVE pada suatu konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lain, maka konstruk tersebut dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

3. *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal indikator-indikator dalam suatu konstruk penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana indikator mampu mengukur variabel secara stabil dan konsisten. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Composite Reliability lebih besar dari 0,70 serta nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. Nilai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator penelitian mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Adapun rumus Rumus reliabilitas *Cronbach's Alpha* dapat dituliskan sebagai berikut:

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r_1 : Koefisien reliabilitas instrumen

k : Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_{\beta}^2$: Jumlah varians butir

σ_t^2 : Varians total

Sedangkan rumus *Construct Reliability (Composite Reliability)* dapat dituliskan sebagai berikut:

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

Dimana:

pc : *Composite Reliability*

λ_i : Nilai *standardized loading factor*

$var(\varepsilon_i)$: Varians kesalahan (*error variance*)

$\sum$: Jumlah seluruh indikator pada variabel laten

3.5.5 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian. Tahap ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk mengevaluasi kualitas model struktural yang dibangun. Pengujian inner model dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R Square), predictive relevance (Q Square), dan path coefficient.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R-Square (R^2) digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada

model penelitian. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdapat dalam model. Semakin tinggi nilai R^2 yang diperoleh, maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Menurut Chin (1998) dalam (Gunistiyo et al., n.d.), kategori nilai R^2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. 0,67 : Kuat
- b. 0,33 : Moderat
- c. 0,19 : Lemah

Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada model penelitian.

2. Predictive Relevance (Q^2)

Q-Square digunakan untuk mengukur kemampuan prediksi model terhadap variabel endogen yang diteliti. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model beserta estimasi parameternya. Pengukuran Q^2 umumnya digunakan pada variabel laten endogen dengan model pengukuran reflektif. Model penelitian dikatakan memiliki kemampuan prediksi yang baik apabila nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol). Sebaliknya, apabila nilai Q^2 kurang dari 0 (nol), maka model dinilai kurang memiliki predictive relevance atau kemampuan prediksi yang baik (Gunistiyo et al., n.d.).

3. Path Coefficient

Koefisien jalur (path coefficient) digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antar variabel dalam model penelitian. Nilai koefisien jalur dapat menunjukkan apakah hubungan antar variabel bersifat positif atau negatif. Selain itu, nilai tersebut juga digunakan untuk melihat kekuatan pengaruh antar variabel yang diuji dalam hipotesis penelitian. Nilai path coefficient berada pada rentang -1 sampai dengan 1. Apabila nilai koefisien berada pada rentang 0 sampai 1, maka hubungan antar variabel dinyatakan positif. Sebaliknya, apabila nilai koefisien berada pada rentang -1 sampai 0, maka hubungan antar variabel dinyatakan negatif (University, 2021).

3.5.6 Uji Mediasi

Menurut Gunistiyo et al. (2024), variabel mediasi merupakan variabel yang berperan sebagai perantara dalam hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini menjelaskan bagaimana dan melalui mekanisme apakah suatu variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen, baik secara langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*indirect effect*).

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diduga berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru. Artinya, work life balance dan lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap motivasi, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Secara matematis, pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$IE=(\beta_{XY})\times(\beta_{YZ})$$

Keterangan:

IE = *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung)

β_{XY} = Koefisien jalur dari X ke Y

β_{YZ} = Koefisien jalur dari Y ke Z

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara work life balance dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru. Dalam metode Partial Least Square (PLS), pengujian mediasi dilakukan dengan melihat nilai specific *indirect effect*.

Suatu variabel dinyatakan mampu memediasi apabila:

1. Hubungan antara variabel independen terhadap variabel mediasi signifikan,
2. Hubungan antara variabel mediasi terhadap variabel dependen signifikan,
3. Nilai t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$.

Dengan demikian, apabila nilai specific *indirect effect* menunjukkan hasil yang signifikan, maka kepuasan kerja dinyatakan mampu memediasi pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru pada SMK Al Huda Kedungwungu.

3.7 Rancangan Kuesioner

Sugiyono (2019:148), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur serta mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan

mengenai variabel *Work Life Balance*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan membawa responden pada alternatif jawaban yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden dapat memilih pada kolom yang telah disediakan peneliti yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, serta sangat tidak setuju. Responden akan memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang sudah disediakan peneliti sesuai dengan variabel-variabel yang sedang diteliti berikut keterangannya:

SS : Sangat Setuju, yaitu apabila pernyataan sangat sesuai dengan kenyataan

S : Setuju, yaitu apabila pernyataan sesuai dengan kenyataan

KS : Kurang Setuju, yaitu apabila pernyataan kurang sesuai dengan kenyataan

TS : Tidak Setuju, yaitu apabila pernyataan tidak sesuai dengan kenyataan

STS : Sangat Tidak Setuju, yaitu apabila pernyataan sangat tidak sesuai dengan kenyataan

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang dikaji dalam penelitian ini meliputi *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yaitu proses Motivasi Kerja (Z) dengan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel mediasi pada SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu Pelaksanaan penelitian ini dilakukan mulai bulan januari hingga selesai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan gambaran umum mengenai SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu sebagai objek penelitian yang meliputi profil, sejarah singkat, visi dan misi, serta kondisi tenaga pendidik di sekolah tersebut.

4.1.1 Sejarah SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

merujuk pada Mujab, S. (2024) SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu merupakan sekolah menengah kejuruan swasta yang berada di bawah naungan Yayasan Al Huda Kedungwungu. Sekolah ini berlokasi di Dusun Danayasa RT 001 RW 001, Desa Kedungwungu, Kecamatan Anjatan, Kabupaten Indramayu, Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan sejarah perkembangannya, sekolah ini pertama kali berdiri pada tahun 2002 dengan nama SMK Al Hidayah. Seiring dengan perkembangan lembaga dan kebutuhan masyarakat akan pendidikan kejuruan, pada tahun 2007 nama sekolah diubah menjadi SMK Al Huda Kedungwungu. Perubahan tersebut menjadi awal pengembangan sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta memperluas program keahlian yang dimiliki.

Sejak berdiri, SMK Al Huda Kedungwungu terus mengalami perkembangan baik dari aspek akademik maupun sarana prasarana. Hingga saat ini sekolah memiliki enam konsentrasi keahlian, yaitu Teknik Kendaraan Ringan (TKR), Teknik Sepeda Motor (TSM), Desain Komunikasi Visual (DKV), Perhotelan, Produksi Siaran Program Televisi (PSPT), dan Keperawatan. Sekolah juga telah memperoleh akreditasi A dan menerapkan Kurikulum Merdeka dalam proses

pembelajarannya. Selain didukung oleh fasilitas pendidikan yang memadai, SMK Al Huda Kedungwungu memiliki tenaga pendidik yang berperan dalam menciptakan lulusan yang kompeten, berkarakter, serta siap bersaing di dunia kerja.

4.1.2 Profil SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20253847 dengan status sekolah swasta yang berada di bawah naungan yayasan. Sekolah ini beralamat di Dusun Danayasa RT 001 RW 001, Desa Kedungwungu, Kecamatan Anjatan, Kabupaten Indramayu, Provinsi Jawa Barat. Saat ini SMK Al Huda Kedungwungu telah memperoleh akreditasi A sebagai bentuk pengakuan terhadap mutu pendidikan yang diselenggarakan. Dalam menjalankan kegiatan pendidikan, sekolah didukung oleh 64 orang guru. Menyelenggarakan enam konsentrasi keahlian, yaitu Teknik Kendaraan Ringan (TKR), Teknik Sepeda Motor (TSM), Desain Komunikasi Visual (DKV), Perhotelan, Produksi Siaran Program Televisi (PSPT), dan Keperawatan. Berikut Gambaran dari SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu :

4.1.3 Visi dan Misi SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

Merujuk pada Mujab, S. (2024) Visi SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu adalah “SMK Al Huda Kedungwungu yang Berwawasan Kebangsaan.” Untuk mewujudkan visi tersebut, SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu menetapkan beberapa misi, yaitu:

1. Membentuk lulusan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang berbudaya industri.
2. Membekali lulusan yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan.

3. Membentuk lulusan yang memiliki jiwa kewirausahaan.

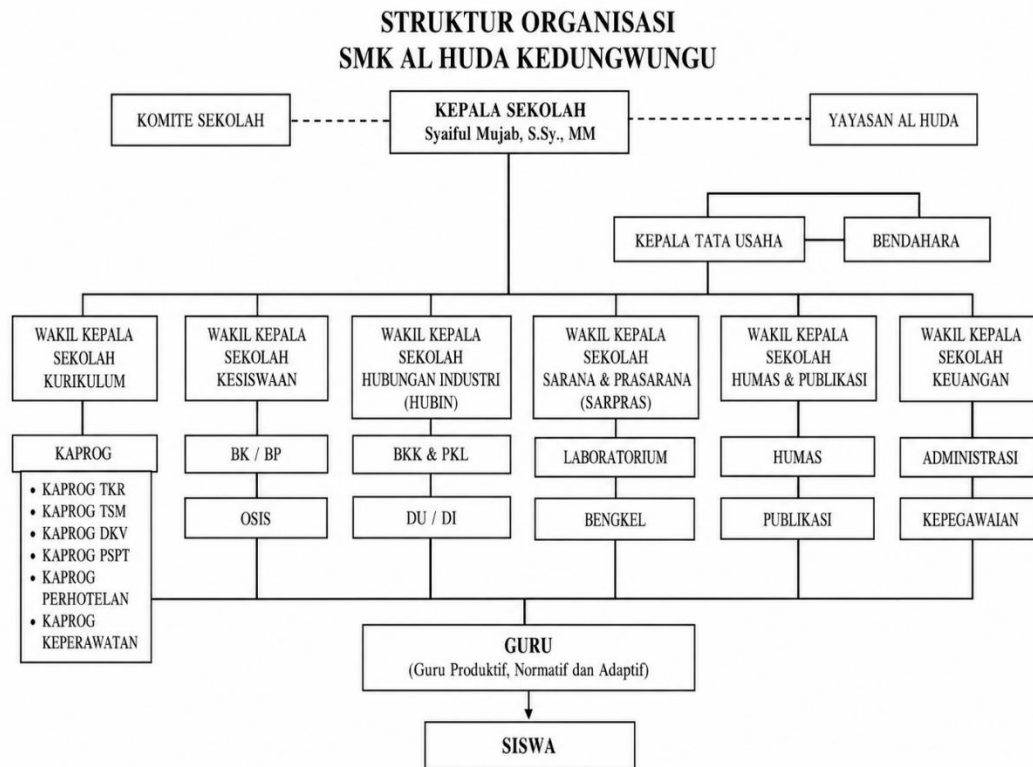
4.1.4 Struktur Organisasi SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

Merujuk pada Mujaib, S. (2024) Struktur organisasi merupakan susunan jabatan dan pembagian tugas yang digunakan untuk mengatur pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu memiliki struktur organisasi yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha, ketua program keahlian, guru, serta berbagai unit pendukung lainnya yang saling berkoordinasi dalam menjalankan kegiatan pendidikan.

Melalui struktur organisasi tersebut, setiap unsur sekolah memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan fungsi masing-masing. Pembagian tugas yang terstruktur ini bertujuan untuk menciptakan sistem pengelolaan sekolah yang efektif, efisien, dan terkoordinasi sehingga seluruh kegiatan akademik maupun nonakademik dapat terlaksana dengan baik. Selain itu, struktur organisasi menjadi pedoman dalam pelaksanaan koordinasi, komunikasi, serta pengambilan keputusan antarbagian di lingkungan sekolah.

Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, setiap personel dapat memahami perannya dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan serta bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Koordinasi yang baik antar pimpinan, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan seluruh warga sekolah diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendukung tercapainya visi dan misi SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu secara optimal. Adapun struktur organisasi SMK Al

Huda Kedungwungu Indramayu adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

Berdasarkan struktur organisasi SMK Al Huda Kedungwungu di atas, setiap bagian memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing sesuai dengan bidang kerjanya. Adapun tugas pokok dan fungsi dari setiap unsur dalam struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan pemimpin tertinggi di lingkungan sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh penyelenggaraan pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia, pelaksanaan kurikulum, pengelolaan keuangan, serta pencapaian visi dan misi sekolah. Kepala Sekolah berperan dalam

merencanakan program kerja, mengawasi pelaksanaan kegiatan pendidikan, melakukan evaluasi kinerja seluruh unit kerja, serta menjalin hubungan dengan pihak eksternal seperti yayasan, komite sekolah, pemerintah, dan dunia usaha maupun dunia industri.

2. Komite Sekolah

Komite Sekolah bertugas memberikan pertimbangan, dukungan, pengawasan, dan masukan terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Komite berfungsi sebagai wadah kerja sama antara sekolah dengan orang tua siswa serta masyarakat untuk meningkatkan mutu pendidikan, membantu pengembangan sarana prasarana, serta memberikan saran dalam penyusunan program sekolah.

3. Yayasan Al Huda

Yayasan Al Huda bertugas sebagai badan penyelenggara yang memiliki kewenangan dalam menentukan kebijakan umum sekolah, mengawasi jalannya lembaga pendidikan, menyediakan dukungan pendanaan dan fasilitas, serta memastikan seluruh kegiatan sekolah berjalan sesuai dengan tujuan pendirian yayasan dan peraturan yang berlaku.

4. Kepala Tata Usaha

Kepala Tata Usaha bertanggung jawab mengelola seluruh administrasi sekolah, baik administrasi kepegawaian, persuratan, kearsipan, inventaris, maupun administrasi peserta didik. Kepala Tata Usaha memastikan seluruh data dan dokumen sekolah tersimpan dengan baik serta mendukung kelancaran pelayanan administrasi bagi warga sekolah.

5. Bendahara

Bendahara bertugas mengelola keuangan sekolah yang meliputi penerimaan, penyimpanan, penggunaan, pencatatan, dan pelaporan dana sekolah. Bendahara juga bertanggung jawab membuat laporan keuangan secara transparan dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

6. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum

Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum bertugas membantu Kepala Sekolah dalam merencanakan, mengembangkan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Waka Kurikulum mengatur jadwal pelajaran, pembagian tugas mengajar guru, penyusunan perangkat pembelajaran, pelaksanaan penilaian, serta pengembangan kurikulum sesuai kebutuhan sekolah.

7. Kepala Program Keahlian (Kaprog)

Kepala Program Keahlian bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan program keahlian sesuai bidang masing-masing. Kaprog memastikan proses pembelajaran teori dan praktik berjalan efektif, mengembangkan kompetensi siswa sesuai standar industri, mengelola laboratorium atau bengkel praktik, serta menjalin kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri.

8. Kaprog Teknik Kendaraan Ringan (TKR)

Kaprog TKR bertugas mengelola seluruh kegiatan pembelajaran pada kompetensi keahlian Teknik Kendaraan Ringan, termasuk penyusunan program praktik, pengelolaan peralatan bengkel otomotif, pengawasan kegiatan praktik siswa, serta peningkatan kompetensi guru dan siswa di bidang

otomotif roda empat.

9. Kaprog Teknik Sepeda Motor (TSM)

Kaprog TSM bertanggung jawab mengelola program pembelajaran Teknik Sepeda Motor, mulai dari perencanaan praktik, pengelolaan sarana bengkel, pengembangan kurikulum berbasis industri, hingga pembinaan siswa agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dunia kerja otomotif roda dua.

10. Kaprog Desain Komunikasi Visual (DKV)

Kaprog DKV bertugas mengelola kegiatan pembelajaran yang berkaitan dengan desain grafis, multimedia, fotografi, dan komunikasi visual. Selain itu, Kaprog DKV juga memastikan siswa menguasai perangkat lunak desain dan mampu menghasilkan karya kreatif sesuai kebutuhan industri kreatif.

11. Kaprog Produksi Siaran Program Televisi (PSPT)

Kaprog PSPT bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pembelajaran yang berkaitan dengan produksi media penyiaran, videografi, editing, dan broadcasting. Kaprog memastikan siswa memperoleh keterampilan teknis dan kreatif yang relevan dengan perkembangan industri media dan televisi.

12. Kaprog Perhotelan

Kaprog Perhotelan bertugas mengelola program pembelajaran di bidang layanan perhotelan, tata hidang, tata boga, front office, dan housekeeping. Kaprog juga menjalin kerja sama dengan hotel dan industri pariwisata untuk mendukung kegiatan praktik kerja lapangan siswa.

13. Kaprog Keperawatan

Kaprog Keperawatan bertanggung jawab mengelola pembelajaran teori dan

praktik keperawatan dasar, laboratorium kesehatan, serta pelaksanaan praktik lapangan di fasilitas kesehatan. Kaprog memastikan lulusan memiliki kompetensi pelayanan kesehatan sesuai standar profesi.

14. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan

Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan bertugas mengelola seluruh kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, termasuk pembinaan karakter, disiplin, organisasi siswa, kegiatan ekstrakurikuler, serta pengembangan prestasi akademik dan nonakademik siswa.

15. Bimbingan Konseling (BK/BP)

Guru Bimbingan dan Konseling bertugas memberikan layanan konseling kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar, masalah pribadi, sosial, maupun karier. BK juga berperan dalam membantu siswa mengembangkan potensi diri dan menentukan perencanaan masa depan yang sesuai.

16. Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)

OSIS berfungsi sebagai organisasi resmi siswa yang menjadi sarana pengembangan kepemimpinan, kreativitas, tanggung jawab, serta keterampilan organisasi. OSIS membantu sekolah dalam melaksanakan berbagai kegiatan kesiswaan dan menjadi jembatan komunikasi antara siswa dan pihak sekolah.

17. Wakil Kepala Sekolah Bidang Hubungan Industri (Hubin)

Wakil Kepala Sekolah Bidang Hubungan Industri bertugas menjalin kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri untuk mendukung kegiatan praktik kerja lapangan, rekrutmen lulusan, sinkronisasi kurikulum, serta peningkatan kompetensi siswa sesuai kebutuhan pasar kerja.

18. Bursa Kerja Khusus (BKK) dan Praktik Kerja Lapangan (PKL)

BKK dan PKL bertugas memfasilitasi penyaluran lulusan ke dunia kerja, mengelola informasi lowongan pekerjaan, menjalin kemitraan dengan perusahaan, serta mengatur pelaksanaan praktik kerja lapangan siswa agar memperoleh pengalaman kerja nyata.

19. Dunia Usaha dan Dunia Industri (DU/DI)

DU/DI berperan sebagai mitra sekolah dalam mendukung proses pendidikan melalui penyediaan tempat praktik kerja lapangan, sinkronisasi kompetensi, pelatihan industri, sertifikasi kompetensi, dan penyerapan tenaga kerja lulusan sekolah.

20. Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana

Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana bertanggung jawab merencanakan, mengelola, memelihara, dan mengembangkan seluruh fasilitas sekolah agar dapat digunakan secara optimal dalam mendukung proses pembelajaran dan kegiatan sekolah lainnya.

21. Laboratorium

Laboratorium bertugas menyediakan sarana praktik yang mendukung kegiatan pembelajaran sesuai kompetensi keahlian. Laboratorium juga berfungsi sebagai tempat pengembangan keterampilan siswa melalui kegiatan eksperimen, simulasi, dan praktik langsung.

22. Bengkel

Bengkel bertugas menjadi pusat kegiatan praktik kejuruan khususnya pada bidang teknik dan otomotif. Bengkel digunakan untuk melatih keterampilan

teknis siswa, menerapkan teori ke dalam praktik, serta mengembangkan kompetensi kerja yang sesuai standar industri.

23. Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas dan Publikasi

Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas dan Publikasi bertanggung jawab membangun citra positif sekolah melalui komunikasi dengan masyarakat, media, orang tua siswa, instansi pemerintah, dan berbagai mitra kerja sama lainnya.

24. Humas

Humas bertugas mengelola hubungan komunikasi antara sekolah dengan pihak eksternal, menyampaikan informasi kegiatan sekolah kepada masyarakat, serta menjaga hubungan baik dengan berbagai pemangku kepentingan.

25. Publikasi

Bagian Publikasi bertugas mendokumentasikan dan menyebarluaskan berbagai kegiatan, prestasi, dan informasi sekolah melalui media cetak, media sosial, website, maupun platform komunikasi lainnya untuk meningkatkan eksistensi sekolah.

26. Wakil Kepala Sekolah Bidang Keuangan

Wakil Kepala Sekolah Bidang Keuangan bertugas membantu Kepala Sekolah dalam perencanaan, pengelolaan, pengawasan, dan evaluasi penggunaan anggaran sekolah agar seluruh program dapat berjalan secara efektif, efisien, dan sesuai ketentuan.

27. Administrasi

Bagian Administrasi bertugas melaksanakan kegiatan pelayanan administrasi

harian yang meliputi pengelolaan surat-menyurat, pengarsipan dokumen, pelayanan data siswa dan guru, serta penyusunan laporan administrasi sekolah.

28. Kepegawaian

Bagian Kepegawaian bertugas mengelola data guru dan tenaga kependidikan, administrasi kehadiran, kenaikan pangkat, penilaian kinerja, pengembangan kompetensi, serta berbagai urusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di sekolah.

29. Guru

Guru bertugas melaksanakan proses pembelajaran, membimbing, mendidik, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sesuai bidang keahliannya. Guru juga berperan dalam pembentukan karakter siswa, pengembangan kompetensi, serta pencapaian tujuan pendidikan sekolah.

30. Siswa

Siswa merupakan peserta didik yang menjadi subjek utama dalam proses pendidikan. Siswa berkewajiban mengikuti kegiatan pembelajaran, menaati tata tertib sekolah, mengembangkan potensi diri, serta berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan akademik maupun nonakademik.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, mata pelajaran yang diampu, dan perkiraan gaji. Data tersebut digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil 64 guru yang menjadi responden penelitian di SMK Al Huda

Kedungwungu Indramayu.

4.2.1.1 Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 64 responden, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari guru laki-laki dan perempuan. Responden laki-laki berjumlah 35 orang atau sebesar 54,7%, sedangkan responden perempuan berjumlah 29 orang atau sebesar 45,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah guru laki-laki. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	35	54,7%
2	Perempuan	29	45,3%
Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 64 responden, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki rentang usia yang beragam. Responden dengan usia 31–40 tahun merupakan kelompok yang paling dominan, yaitu sebanyak 37 orang atau 57,8%. Selanjutnya, responden dengan usia 40–50 tahun berjumlah 13 orang atau 20,3%, usia 20–30 tahun berjumlah 9 orang atau 14,1%, dan usia di atas 50 tahun berjumlah 5 orang atau 7,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu yang menjadi responden penelitian berada pada rentang usia produktif, yaitu 31–40 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20–30 Tahun	9	14,1%
2	31–40 Tahun	37	57,8%
3	40–50 Tahun	13	20,3%
4	>50 Tahun	5	7,8%
Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 64 responden, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Strata 1 (S1). Jumlah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 58 orang atau 90,6% dari total responden. Sementara itu, responden yang memiliki pendidikan terakhir Strata 2 (S2) berjumlah 6 orang atau 9,4%. Tidak terdapat responden yang memiliki pendidikan terakhir Strata 3 (S3). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu telah memiliki kualifikasi pendidikan sarjana (S1), yang sesuai dengan standar kualifikasi akademik tenaga pendidik. Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	S1	58	90,6%
2	S2	6	9,4%
3	S3	0	0,0%
Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 64 responden, diketahui bahwa responden memiliki masa kerja yang beragam. Responden dengan masa

kerja 1–3 tahun merupakan kelompok yang paling dominan, yaitu sebanyak 22 orang atau 34,4%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 3–5 tahun dan 5–10 tahun masing-masing berjumlah 18 orang atau 28,1%. Responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 5 orang atau 7,8%, sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 1 orang atau 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 10 tahun, sehingga dapat dikatakan telah memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik. Adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	1	1,6%
2	1–3 Tahun	22	34,4%
3	3–5 Tahun	18	28,1%
4	5–10 Tahun	18	28,1%
5	> 10 Tahun	5	7,8%
Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Mata Pelajaran yang Diampu

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 64 responden, diketahui bahwa responden berasal dari berbagai bidang mata pelajaran yang diampu. Mata pelajaran dengan jumlah responden terbanyak adalah Teknik Sepeda Motor sebanyak 8 orang (12,5%), diikuti Desain Komunikasi Visual (DKV) sebanyak 7 orang (10,9%). Selanjutnya, Bahasa Inggris dan Matematika masing-masing sebanyak 6 orang (9,4%), sedangkan Bahasa Indonesia serta Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti masing-masing sebanyak 5 orang (7,8%). Keberagaman

mata pelajaran yang diampu menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai kompetensi keahlian dan bidang studi yang ada di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai kondisi *Work Life Balance*, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru. Adapun karakteristik responden berdasarkan mata pelajaran yang diampu dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pelajaran yang Diampu

No	Mata Pelajaran yang Diampu	Jumlah	Persentase
1	Bahasa Indonesia	5	7,8%
2	Bahasa Inggris	6	9,4%
3	Desain Komunikasi Visual (DKV)	7	10,9%
4	Editing Grafis	2	3,1%
5	Fotografi	0	0,0%
6	Matematika	6	9,4%
7	Bahasa Jepang	1	1,6%
8	Bahasa Korea	1	1,6%
9	Informatika	1	1,6%
10	Keperawatan dan Caregiver	1	1,6%
11	Kewirausahaan	4	6,3%
12	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti	5	7,8%
13	Pendidikan Pancasila	2	3,1%
14	Penjas Orkes	2	3,1%
15	Perhotelan	3	4,7%
16	Produksi Siaran Program Televisi	1	1,6%
17	Proyek IPAS	4	6,3%
18	Sejarah	2	3,1%
19	Seni	1	1,6%
20	Teknik Kendaraan Ringan	2	3,1%
21	Teknik Sepeda Motor	8	12,5%
Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

4.2.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Perkiraan Gaji

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 64 responden, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki perkiraan gaji pada rentang Rp 3.100.000 –

Rp 4.000.000, yaitu sebanyak 40 orang atau 62,5% dari total responden. Selanjutnya, responden dengan perkiraan gaji Rp 2.600.000 – Rp 3.000.000 berjumlah 17 orang atau 26,6%, sedangkan responden dengan perkiraan gaji $\geq$ Rp 4.100.000 berjumlah 6 orang atau 9,4%. Adapun responden dengan perkiraan gaji $<$ Rp 2.500.000 hanya berjumlah 1 orang atau 1,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu memiliki tingkat pendapatan pada kategori menengah, yaitu berkisar antara Rp 3.100.000 hingga Rp 4.000.000. Adapun karakteristik responden berdasarkan perkiraan gaji dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Perkiraan Gaji

No	Perkiraan Gaji	Jumlah	Persentase
1	$<$ Rp 2.500.000	1	1,6%
2	Rp 2.600.000 – Rp 3.000.000	17	26,6%
3	Rp 3.100.000 – Rp 4.000.000	40	62,5%
4	$\geq$ Rp 4.100.000	6	9,4%
Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui gambaran tanggapan responden terhadap variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel distribusi jawaban dan garis kontinum untuk menunjukkan tingkat penilaian responden pada masing-masing variabel yang diteliti.

4.3.1 Tanggapan Responden Berdasarkan Work Life Balance

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel *Work Life Balance*, diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang

cenderung positif pada berbagai indikator yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, serta aktivitas di luar pekerjaan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa para guru mampu mengelola peran dan tanggung jawabnya secara seimbang sehingga dapat mendukung kenyamanan dan efektivitas dalam bekerja.

1. Dimensi 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.

Tabel 4. 7
Indikator Waktu bersama keluarga

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
1	STS	1	11	17,2%
	TS	2	10	15,6%
	KS	3	17	26,6%
	S	4	8	12,5%
	SS	5	18	28,1%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, mayoritas responden memberikan jawaban Sangat Sesuai(28,1%) terhadap indikator waktu bersama keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki waktu yang sangat memadai untuk berkumpul dan berinteraksi dengan keluarga.

Tabel 4. 8
Indikator Keterlibatan dalam aktivitas keluarga

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
2	STS	1	10	15,6%
	TS	2	11	17,2%
	KS	3	15	23,4%
	S	4	13	20,3%
	SS	5	15	23,4%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Tanggapan responden didominasi oleh kategori Kurang Sesuai dan Sangat Sesuai(23,4%). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap keterlibatan dalam aktivitas keluarga masih bervariasi, di mana sebagian guru merasa telah memiliki keterlibatan yang baik dalam aktivitas keluarga, sementara sebagian lainnya merasa keterlibatan tersebut belum optimal.

2. Dimensi 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.

Tabel 4. 9
Indikator Istirahat yang cukup

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
3	STS	1	14	21,9%
	TS	2	13	20,3%
	KS	3	8	12,5%
	S	4	20	31,3%
	SS	5	9	14,1%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memberikan jawaban Setuju (31,3%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru menilai telah memperoleh waktu istirahat yang memadai untuk mendukung pelaksanaan aktivitas sehari-hari.

Tabel 4. 10
Indikator Waktu untuk diri sendiri

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
4	STS	1	12	18,8%
	TS	2	14	21,9%
	KS	3	8	12,5%
	S	4	23	35,9%
	SS	5	7	10,9%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memilih Setuju (35,9%), yang menunjukkan bahwa guru merasa masih memiliki waktu untuk memenuhi kebutuhan pribadi di luar pekerjaan dan keluarga.

3. Dimensi 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.

Tabel 4. 11
Indikator Gangguan urusan rumah terhadap pekerjaan

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
5	STS	1	13	20,3%
	TS	2	10	15,6%
	KS	3	16	25,0%
	S	4	11	17,2%
	SS	5	14	21,9%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Jawaban guru didominasi kategori Kurang Sesuai (25,0%), yang menunjukkan Hal ini bahwa sebagian besar guru menilai masih terdapat gangguan dari urusan rumah yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meskipun tingkat gangguan yang dirasakan berbeda-beda antar responden.

Tabel 4. 12
Indikator Konflik peran rumah dan kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
6	STS	1	14	21,9%
	TS	2	15	23,4%
	KS	3	7	10,9%
	S	4	19	29,7%
	SS	5	9	14,1%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar responden memberikan jawaban Sesuai (29,7%), yang mengindikasikan adanya konflik peran antara urusan rumah tangga dan pekerjaan yang dirasakan responden.

4. Dimensi 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.

Tabel 4. 13
Indikator Energi saat bekerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
7	STS	1	6	9,4%
	TS	2	17	26,6%
	KS	3	10	15,6%
	S	4	21	32,8%
	SS	5	10	15,6%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru menjawab Sesuai (32,8%), yang menunjukkan bahwa guru merasa memiliki energi yang cukup dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Tabel 4. 14
Indikator Kelelahan kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
8	STS	1	13	20,3%
	TS	2	14	21,9%
	KS	3	15	23,4%
	S	4	7	10,9%
	SS	5	15	23,4%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Tanggapan guru didominasi oleh kategori Kurang Sesuai dan Sangat Sesuai (23,4%), yang menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja masih dirasakan oleh sebagian guru.

5. Dimensi 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.

Tabel 4. 15
Indikator Kepuasan kehidupan secara umum

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
9	STS	1	10	15,6%
	TS	2	17	26,6%
	KS	3	7	10,9%
	S	4	22	34,4%
	SS	5	8	12,5%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Sesuai (34,4%), yang menunjukkan bahwa guru merasa puas terhadap kehidupan mereka.

Tabel 4. 16
Indikator Keseimbangan hidup

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
10	STS	1	12	18,8%
	TS	2	16	25,0%
	KS	3	14	21,9%
	S	4	7	10,9%
	SS	5	15	23,4%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memberikan jawaban Tidak Sesuai (25,0%), yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan masih belum sepenuhnya dirasakan oleh guru.

6. Dimensi 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.

Tabel 4. 17
Indikator Waktu untuk hobi

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
11	STS	1	14	21,9%
	TS	2	12	18,8%
	KS	3	12	18,8%
	S	4	8	12,5%
	SS	5	18	28,1%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memilih Sangat Sesuai (28,1%), yang menunjukkan bahwa guru masih memiliki kesempatan untuk melakukan kegiatan hobi di luar pekerjaan.

Tabel 4. 18
Indikator Aktivitas rekreasi

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
12	STS	1	13	20,3%
	TS	2	7	10,9%
	KS	3	23	35,9%
	S	4	7	10,9%
	SS	5	14	21,9%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memberikan jawaban Kurang Sesuai (35,9%), yang menunjukkan bahwa aktivitas rekreasi guru berada pada tingkat yang sedang.

Setelah disajikan tanggapan responden pada masing-masing indikator dan dimensi variabel *Work Life Balance*, selanjutnya untuk memperoleh gambaran *Work Life Balance* guru SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu secara menyeluruh dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel *Work Life Balance*. Rekapitulasi tersebut disusun berdasarkan skor jawaban responden pada setiap indikator yang digunakan dalam penelitian. Adapun hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel *Work Life Balance* dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. 19
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Guru Mengenai Variabel *Work Life Balance*

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Skor	Mean Skor
1	Waktu bersama keluarga	11	10	17	8	18	204	3,19
2	Keterlibatan dalam aktivitas keluarga	10	11	15	13	15	204	3,19
3	Istirahat yang cukup	14	13	8	20	9	189	2,95
4	Waktu untuk diri sendiri	12	14	8	23	7	191	2,98
5	Gangguan urusan rumah	13	10	16	11	14	195	3,05

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Skor	Mean Skor
	terhadap pekerjaan							
6	Konflik peran rumah dan kerja	14	15	7	19	9	186	2,91
7	Energi saat bekerja	6	17	10	21	10	204	3,19
8	Kelelahan kerja	13	14	15	7	15	189	2,95
9	Kepuasan kehidupan secara umum	10	17	7	22	8	193	3,02
10	Keseimbangan hidup	12	16	14	7	15	189	2,95
11	Waktu untuk hobi	14	12	12	8	18	196	3,06
12	Aktivitas rekreasi	13	7	23	7	14	194	3,03
Total Skor							2.334	36,50
Skor Rata-Rata								3,04
Kategori								Kurang Baik

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel menunjukkan rekapitulasi tanggapan guru SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu mengenai variabel *Work Life Balance* yang memperoleh skor rata-rata sebesar 3,04. Skor tersebut berada pada interval 2,61-3,40 sehingga termasuk dalam kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki guru masih belum optimal. Meskipun beberapa indikator, seperti waktu bersama keluarga, keterlibatan dalam aktivitas keluarga, energi saat bekerja, dan waktu untuk hobi memperoleh skor yang relatif baik, masih terdapat beberapa indikator yang perlu mendapat perhatian, seperti konflik peran rumah dan kerja, kelelahan kerja, serta keseimbangan hidup. Selanjutnya hasil rekapitulasi tanggapan guru mengenai variabel *Work Life Balance* diinterpretasikan pada garis kontinum berikut.



Gambar 4. 2
Garis Kontinum Variabel *Work Life Balance*

Berdasarkan Gambar, garis kontinum menunjukkan skor rata-rata variabel *Work Life Balance* sebesar 3,04. Skor tersebut berada pada interval 2,61–3,40 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *Work Life Balance* guru pada SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu masih belum optimal. Meskipun beberapa indikator seperti waktu bersama keluarga, keterlibatan dalam aktivitas keluarga, dan energi saat bekerja memperoleh skor yang relatif tinggi, masih terdapat beberapa indikator yang berada di bawah rata-rata, seperti konflik peran rumah dan kerja, istirahat yang cukup, kelelahan kerja, serta keseimbangan hidup. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja guru secara lebih optimal.

4.3.2 Tanggapan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, mayoritas responden memberikan penilaian yang berada pada kategori cukup baik hingga baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu dinilai mampu mendukung pelaksanaan tugas guru, baik dari aspek suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, maupun fasilitas yang tersedia. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut dapat menciptakan rasa

nyaman bagi guru dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya sehari-hari.

1. Dimensi 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.

Tabel 4. 20
Indikator Suasana kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
1	STS	1	12	18,8%
	TS	2	15	23,4%
	KS	3	8	12,5%
	S	4	12	18,8%
	SS	5	17	26,6%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Sangat Sesuai (26,6%), yang menunjukkan bahwa suasana kerja dinilai sangat baik dan mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4. 21
Indikator Dukungan organisasi

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
2	STS	1	6	9,4%
	TS	2	13	20,3%
	KS	3	17	26,6%
	S	4	17	26,6%
	SS	5	11	17,2%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Tanggapan guru didominasi kategori Kurang Sesuai dan Sesuai (26,6%), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi dirasakan cukup baik oleh guru.

2. Dimensi 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.

Tabel 4. 22
Indikator Kepatuhan siswa

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
3	STS	1	14	21,9%
	TS	2	7	10,9%
	KS	3	23	35,9%
	S	4	7	10,9%
	SS	5	13	20,3%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Kurang Sesuai (35,9%), yang menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan siswa dinilai cukup atau sedang.

Tabel 4. 23
Indikator Gangguan dari siswa

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
4	STS	1	11	17,2%
	TS	2	11	17,2%
	KS	3	14	21,9%
	S	4	21	32,8%
	SS	5	7	10,9%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memilih Sesuai (32,8%), yang menunjukkan bahwa gangguan dari siswa masih dirasakan dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Dimensi 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 lebih optimal.

Tabel 4. 24
Indikator Kelengkapan fasilitas

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
5	STS	1	6	9,4%
	TS	2	17	26,6%
	KS	3	14	21,9%
	S	4	17	26,6%
	SS	5	10	15,6%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Tanggapan guru didominasi kategori Tidak Sesuai dan Sesuai (26,6%), yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap kelengkapan fasilitas masih beragam.

Tabel 4. 25
Indikator Kelayakan fasilitas

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
6	STS	1	8	12,5%
	TS	2	10	15,6%
	KS	3	21	32,8%
	S	4	14	21,9%
	SS	5	11	17,2%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Kurang Sesuai (32,8%), yang menunjukkan bahwa kelayakan fasilitas dinilai cukup atau sedang oleh sebagian besar guru.

4. Dimensi 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.

Tabel 4. 26
Indikator Hubungan antar rekan kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
7	STS	1	13	20,3%
	TS	2	7	10,9%

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
	KS	3	21	32,8%
	S	4	10	15,6%
	SS	5	13	20,3%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memilih Kurang Sesuai (32,8%), yang menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja dinilai cukup baik oleh guru.

Tabel 4. 27
Indikator Komunikasi kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
8	STS	1	11	17,2%
	TS	2	11	17,2%
	KS	3	21	32,8%
	S	4	12	18,8%
	SS	5	9	14,1%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Kurang Sesuai (32,8%), Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru menilai komunikasi kerja di lingkungan sekolah belum berjalan secara optimal, sehingga masih perlu ditingkatkan agar koordinasi dan penyampaian informasi dapat berlangsung lebih efektif..

5. Dimensi Keamanan 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.

Tabel 4. 28
Indikator Rasa aman bekerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
9	STS	1	14	21,9%
	TS	2	13	20,3%

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
	KS	3	17	26,6%
	S	4	9	14,1%
	SS	5	11	17,2%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memberikan jawaban Kurang Sesuai (26,6%), yang menunjukkan bahwa rasa aman dalam bekerja belum optimal, sehingga perlu adanya upaya dari pihak sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman bagi guru.

Tabel 4. 29
Indikator Risiko kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
10	STS	1	7	10,9%
	TS	2	20	31,3%
	KS	3	7	10,9%
	S	4	16	25,0%
	SS	5	14	21,9%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memilih Tidak Sesuai (31,3%), yang menunjukkan bahwa guru cenderung menilai risiko kerja yang dihadapi tidak terlalu tinggi.

6. Dimensi 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.

Tabel 4. 30
Indikator Kerja sama tim

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
11	STS	1	9	14,1%
	TS	2	13	20,3%

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
	KS	3	20	31,3%
	S	4	10	15,6%
	SS	5	12	18,8%
	Total		64	100%

Sebagian besar responden memberikan jawaban Kurang Sesuai (31,3%), menunjukkan bahwa guru menilai dukungan dan kerja sama tim belum berjalan secara optimal.

Tabel 4. 31
Indikator Dukungan tim

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
12	STS	1	11	17,2%
	TS	2	12	18,8%
	KS	3	21	32,8%
	S	4	8	12,5%
	SS	5	12	18,8%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Kurang Sesuai (32,8%), yang menunjukkan bahwa bahwa sebagian besar guru menilai dukungan tim di lingkungan kerja belum optimal dalam lingkungan kerja.

Setelah disajikan tanggapan responden pada masing-masing indikator dan dimensi variabel Lingkungan Kerja, selanjutnya untuk memperoleh gambaran Lingkungan Kerja guru SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu secara menyeluruh dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja. Rekapitulasi tersebut disusun berdasarkan skor jawaban responden pada setiap indikator yang digunakan dalam penelitian. Adapun hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. 32
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Guru Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Skor	Mean Skor
1	Suasana kerja	12	15	8	12	17	199	3,11
2	Dukungan organisasi	6	13	17	17	11	206	3,22
3	Kepatuhan siswa	14	7	23	7	13	190	2,97
4	Gangguan dari siswa	11	11	14	21	7	194	3,03
5	Kelengkapan fasilitas	6	17	14	17	10	200	3,13
6	Kelayakan fasilitas	8	10	21	14	11	202	3,16
7	Hubungan antar rekan kerja	13	7	21	10	13	195	3,05
8	Komunikasi kerja	11	11	21	12	9	189	2,95
9	Rasa aman bekerja	14	13	17	9	11	182	2,84
10	Risiko kerja	7	20	7	16	14	202	3,16
11	Kerja sama tim	9	13	20	10	12	195	3,05
12	Dukungan tim	11	12	21	8	12	190	2,97
Total Skor							2.344	36,63
Skor Rata-Rata								3,05
Kategori							Kurang Baik	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel menunjukkan rekapitulasi tanggapan guru SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu mengenai variabel Lingkungan Kerja yang memperoleh skor rata-rata sebesar 3,05. Skor tersebut berada pada interval 2,61-3,40 sehingga termasuk dalam kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan guru masih belum optimal dalam mendukung pelaksanaan tugas secara maksimal. Meskipun beberapa indikator seperti dukungan organisasi, kelayakan fasilitas, risiko kerja, dan kelengkapan fasilitas memperoleh skor yang relatif lebih tinggi, masih terdapat beberapa indikator yang perlu mendapatkan perhatian, seperti rasa aman bekerja, komunikasi kerja, kepatuhan siswa, dan dukungan tim. Selanjutnya hasil rekapitulasi tanggapan

guru mengenai variabel Lingkungan Kerja diinterpretasikan pada garis kontinum berikut.



Gambar 4. 3
Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja

4.3.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja, diketahui bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya semangat kerja, kemauan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta harapan untuk mencapai prestasi dan pengembangan karir yang lebih baik. Tingkat motivasi kerja yang baik menunjukkan bahwa guru memiliki dorongan internal yang cukup kuat untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal demi mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

1. Dimensi 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.

Tabel 4. 33
Indikator Semangat kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
1	STS	1	13	20,3%
	TS	2	6	9,4%
	KS	3	22	34,4%
	S	4	12	18,8%
	SS	5	11	17,2%

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
	Total		64	100%

Mayoritas responden memberikan jawaban Kurang Sesuai (34,4%), yang menunjukkan bahwa semangat kerja guru belum optimal.

Tabel 4. 34
Indikator Kemauan untuk bekerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
2	STS	1	9	14,1%
	TS	2	11	17,2%
	KS	3	16	25,0%
	S	4	10	15,6%
	SS	5	18	28,1%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memilih Sangat Sesuai (28,1%), yang menunjukkan bahwa guru memiliki kemauan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Dimensi 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.

Tabel 4. 35
Indikator Penghargaan kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
3	STS	1	13	20,3%
	TS	2	16	25,0%
	KS	3	4	6,3%
	S	4	15	23,4%
	SS	5	16	25,0%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Tanggapan guru didominasi oleh kategori Tidak Sesuai dan Sangat Sesuai(25,0%), yang menunjukkan adanya perbedaan persepsi mengenai penghargaan kerja yang

diterima.

Tabel 4. 36
Indikator Apresiasi dari organisasi

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
4	STS	1	13	20,3%
	TS	2	12	18,8%
	KS	3	11	17,2%
	S	4	14	21,9%
	SS	5	14	21,9%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Sesuai dan Sangat Sesuai(21,9%), yang menunjukkan bahwa apresiasi dari organisasi telah dirasakan dengan sangat baik.

3. Dimensi 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.

Tabel 4. 37
Indikator Tanggung jawab kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
5	STS	1	9	14,1%
	TS	2	13	20,3%
	KS	3	19	29,7%
	S	4	13	20,3%
	SS	5	10	15,6%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memilih Kurang Sesuai (29,7%), yang menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab kerja belum optimal.

Tabel 4. 38
Indikator Penyelesaian tugas

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
6	STS	1	12	18,8%
	TS	2	14	21,9%
	KS	3	12	18,8%
	S	4	13	20,3%
	SS	5	13	20,3%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Tidak Sesuai (21,9%), namun distribusi jawaban relatif merata sehingga menunjukkan beragam persepsi mengenai penyelesaian tugas.

4. Dimensi 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.

Tabel 4. 39
Indikator Pengembangan potensi

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
7	STS	1	10	15,6%
	TS	2	11	17,2%
	KS	3	17	26,6%
	S	4	15	23,4%
	SS	5	11	17,2%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memilih Kurang Sesuai (26,6%), yang menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan potensi diri dinilai cukup oleh responden.

Tabel 4. 40
Indikator Pengembangan potensi

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
8	STS	1	14	21,9%
	TS	2	11	17,2%
	KS	3	18	28,1%
	S	4	4	6,3%
	SS	5	17	26,6%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Kurang Sesuai (28,1%), yang menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan diri dirasakan pada tingkat yang sedang atau cukup.

5. Dimensi Harapan (*Expectation*)

Dimensi harapan (*expectation*) berkaitan dengan keyakinan dan harapan individu terhadap pencapaian kerja maupun perkembangan karir di masa depan. Harapan yang positif dapat mendorong individu untuk bekerja lebih baik karena adanya keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan memberikan hasil dan peluang yang lebih baik.

Tabel 4. 41
Indikator Harapan terhadap pencapaian kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
9	STS	1	8	12,5%
	TS	2	13	20,3%
	KS	3	16	25,0%
	S	4	15	23,4%
	SS	5	12	18,8%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memilih Kurang Sesuai (25,0%), yang menunjukkan bahwa harapan terhadap pencapaian kerja berada pada tingkat yang sedang atau cukup.

Tabel 4. 42
Indikator Harapan terhadap pengembangan karir

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
10	STS	1	7	10,9%
	TS	2	17	26,6%
	KS	3	13	20,3%
	S	4	18	28,1%
	SS	5	9	14,1%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Sesuai (28,1%), yang menunjukkan bahwa guru memiliki harapan yang positif terhadap pengembangan karir di masa mendatang.

6. Dimensi Minat Tugas (*Task Interest*)

Dimensi minat tugas (*task interest*) berkaitan dengan tingkat ketertarikan dan antusiasme individu dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Minat yang tinggi terhadap tugas akan membuat individu lebih menikmati pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja dalam bekerja.

Tabel 4. 43
Indikator Ketertarikan terhadap pekerjaan

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
11	STS	1	14	21,9%
	TS	2	14	21,9%
	KS	3	12	18,8%
	S	4	8	12,5%
	SS	5	16	25,0%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memilih Sangat Sesuai (25,0%), yang menunjukkan bahwa guru memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Tabel 4. 44
Indikator Antusiasme dalam melaksanakan tugas

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
12	STS	1	12	18,8%
	TS	2	12	18,8%
	KS	3	16	25,0%
	S	4	10	15,6%
	SS	5	14	21,9%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Kurang Sesuai (25,0%), yang menunjukkan bahwa antusiasme guru dalam melaksanakan tugas berada pada tingkat yang sedang atau cukup.

Setelah disajikan tanggapan responden pada masing-masing indikator dan dimensi variabel Motivasi Kerja, selanjutnya untuk memperoleh gambaran Motivasi Kerja guru SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu secara menyeluruh dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja. Rekapitulasi tersebut disusun berdasarkan skor jawaban responden pada setiap indikator yang digunakan dalam penelitian. Adapun hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. 45
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Guru Mengenai Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Skor	Mean Skor
1	Semangat kerja	13	6	22	12	11	194	3,03
2	Kemauan untuk bekerja	9	11	16	10	18	209	3,27
3	Penghargaan kerja	13	16	4	15	16	197	3,08
4	Apresiasi dari organisasi	13	12	11	14	14	196	3,06
5	Tanggung jawab kerja	9	13	19	13	10	194	3,03
6	Penyelesaian tugas	12	14	12	13	13	193	3,02
7	Pengembangan potensi	10	11	17	15	11	198	3,09

8	Pengembangan kemampuan diri	14	11	18	4	17	191	2,98
9	Harapan terhadap pencapaian kerja	8	13	16	15	12	202	3,16
10	Harapan terhadap pengembangan karir	7	17	13	18	9	197	3,08
11	Ketertarikan terhadap pekerjaan	14	14	12	8	16	190	2,97
12	Antusiasme dalam melaksanakan tugas	12	12	16	10	14	194	3,03
Total Skor							2.355	36,80
Skor Rata-Rata								3,07
Kategori							Kurang Baik	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel menunjukkan rekapitulasi tanggapan guru SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu mengenai variabel Motivasi Kerja yang memperoleh skor rata-rata sebesar 3,07. Skor tersebut berada pada interval 2,61-3,40 sehingga termasuk dalam kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru masih belum optimal. Meskipun beberapa indikator seperti kemauan untuk bekerja, harapan terhadap pencapaian kerja, pengembangan potensi, dan harapan terhadap pengembangan karir memperoleh skor yang relatif baik, masih terdapat beberapa indikator yang perlu mendapat perhatian, seperti ketertarikan terhadap pekerjaan, pengembangan kemampuan diri, semangat kerja, serta penyelesaian tugas. Selanjutnya hasil rekapitulasi tanggapan guru mengenai variabel Motivasi Kerja diinterpretasikan pada garis kontinum berikut.



Gambar 4. 4
Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan Gambar, garis kontinum menunjukkan skor rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3,07. Skor tersebut berada pada interval 2,61-3,40 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru pada SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu masih belum optimal. Meskipun beberapa indikator seperti kemauan untuk bekerja, harapan terhadap pencapaian kerja, pengembangan potensi, dan harapan terhadap pengembangan karir memperoleh skor yang relatif tinggi, masih terdapat beberapa indikator yang berada di bawah rata-rata, seperti ketertarikan terhadap pekerjaan, pengembangan kemampuan diri, semangat kerja, dan penyelesaian tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan agar dapat mendorong semangat, keterlibatan, dan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas pendidikan.

4.3.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja, sebagian besar responden menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup baik terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan tersebut tercermin dari penilaian responden terhadap aspek kompensasi, hubungan kerja, lingkungan kerja, pencapaian kerja, kondisi kerja, serta pengakuan yang diperoleh selama bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang baik menunjukkan bahwa guru merasa cukup nyaman dan memperoleh pengalaman kerja yang positif dalam melaksanakan tugasnya di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

1. Dimensi *Pay/Compensation Satisfaction*

Dimensi kepuasan gaji/kompensasi (*pay/compensation satisfaction*)

berkaitan dengan tingkat kepuasan individu terhadap gaji, insentif, dan kompensasi yang diterima dari organisasi. Semakin sesuai kompensasi yang diberikan dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Tabel 4. 46
Indikator Kepuasan gaji

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
1	STS	1	12	18,8%
	TS	2	16	25,0%
	KS	3	13	20,3%
	S	4	15	23,4%
	SS	5	8	12,5%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Tidak Sesuai (25,0%), yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap gaji masih belum sepenuhnya dirasakan oleh guru.

Tabel 4. 47
Indikator Kesesuaian kompensasi

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
2	STS	1	11	17,2%
	TS	2	14	21,9%
	KS	3	11	17,2%
	S	4	21	32,8%
	SS	5	7	10,9%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memilih Sesuai (32,8%), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima dinilai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Dimensi *Work Relationship Satisfaction*

Dimensi kepuasan hubungan kerja (*work relationship satisfaction*) berkaitan dengan kualitas hubungan yang terjalin antara individu dengan rekan kerja maupun

atasan di lingkungan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman serta meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 4. 48
Indikator Hubungan kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
3	STS	1	7	10,9%
	TS	2	13	20,3%
	KS	3	16	25,0%
	S	4	11	17,2%
	SS	5	17	26,6%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Sangat Sesuai (26,6%), yang menunjukkan bahwa hubungan kerja antarpegawai terjalin dengan sangat baik.

Tabel 4. 49
Indikator Dukungan rekan kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
4	STS	1	8	12,5%
	TS	2	12	18,8%
	KS	3	13	20,3%
	S	4	23	35,9%
	SS	5	8	12,5%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memberikan jawaban Sesuai (35,9%), yang menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja telah dirasakan dengan baik.

3. Dimensi *Physical Work Environment Satisfaction*

Dimensi kepuasan lingkungan kerja fisik (*physical work environment satisfaction*) berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, kebersihan, keamanan, serta ketersediaan fasilitas pendukung. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu individu bekerja lebih efektif dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Tabel 4. 50
Indikator Lingkungan fisik

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
5	STS	1	8	12,5%
	TS	2	19	29,7%
	KS	3	15	23,4%
	S	4	8	12,5%
	SS	5	14	21,9%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memilih Tidak Sesuai (29,7%), yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik kerja masih perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

Tabel 4. 51
Indikator Fasilitas kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
6	STS	1	8	12,5%
	TS	2	15	23,4%
	KS	3	21	32,8%
	S	4	10	15,6%
	SS	5	10	15,6%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memberikan jawaban Kurang Sesuai (32,8%), yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja dinilai sedang atau cukup memadai oleh guru.

4. Dimensi *Achievement Satisfaction*

Dimensi kepuasan pencapaian (*achievement satisfaction*) berkaitan dengan perasaan puas yang muncul ketika individu berhasil mencapai target atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Keberhasilan dalam mencapai tujuan kerja dapat meningkatkan rasa bangga, percaya diri, dan motivasi dalam bekerja.

Tabel 4. 52
Indikator Pencapaian kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
7	STS	1	6	9,4%
	TS	2	13	20,3%

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
	KS	3	23	35,9%
	S	4	11	17,2%
	SS	5	11	17,2%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memilih Kurang Sesuai (35,9%), yang menunjukkan bahwa pencapaian kerja yang dirasakan guru berada pada tingkat yang sedang atau cukup.

Tabel 4. 53
Indikator Pengembangan diri

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
8	STS	1	11	17,2%
	TS	2	12	18,8%
	KS	3	13	20,3%
	S	4	14	21,9%
	SS	5	14	21,9%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Tanggapan guru didominasi oleh kategori Sesuai dan Sangat Sesuai (21,9%), yang menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan diri telah dirasakan sangat baik.

5. Dimensi *Working Conditions Satisfaction*

Dimensi kepuasan kondisi kerja (*working conditions satisfaction*) berkaitan dengan persepsi individu terhadap situasi dan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, termasuk beban kerja, aturan kerja, dan kenyamanan dalam menjalankan tugas. Kondisi kerja yang baik akan memberikan pengalaman kerja yang lebih positif dan meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 4. 54
Indikator Kondisi kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
9	STS	1	12	18,8%
	TS	2	7	10,9%
	KS	3	23	35,9%
	S	4	4	6,3%

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
	SS	5	18	28,1%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memberikan jawaban Kurang Sesuai (35,9%), yang menunjukkan bahwa kondisi kerja secara umum dinilai sedang atau cukup.

Tabel 4. 55
Indikator Beban kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
10	STS	1	8	12,5%
	TS	2	21	32,8%
	KS	3	8	12,5%
	S	4	20	31,3%
	SS	5	7	10,9%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memilih Tidak Sesuai (32,8%), yang menunjukkan bahwa guru cenderung tidak merasa terbebani secara berlebihan dalam pekerjaan.

6. Dimensi *Recognition Satisfaction*

Dimensi kepuasan pengakuan (*recognition satisfaction*) berkaitan dengan penghargaan, apresiasi, atau pengakuan yang diberikan organisasi atas kontribusi dan prestasi kerja individu. Pengakuan yang diberikan secara adil dapat meningkatkan rasa dihargai, motivasi kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4. 56
Indikator Pengakuan kerja

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
11	STS	1	9	14,1%
	TS	2	19	29,7%
	KS	3	15	23,4%
	S	4	4	6,3%
	SS	5	17	26,6%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Sebagian besar guru memberikan jawaban Tidak Sesuai (29,7%), yang menunjukkan bahwa pengakuan atas hasil kerja masih belum sepenuhnya dirasakan oleh responden.

Tabel 4. 57
Indikator Apresiasi

No Item	Tanggapan	Skor	Jumlah	Persentase
12	STS	1	12	18,8%
	TS	2	10	15,6%
	KS	3	18	28,1%
	S	4	11	17,2%
	SS	5	13	20,3%
	Total		64	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Mayoritas guru memberikan jawaban Kurang Sesuai (28,1%), yang menunjukkan bahwa apresiasi yang diterima guru dinilai cukup atau sedang.

Setelah disajikan tanggapan responden pada masing-masing indikator dan dimensi variabel Kepuasan Kerja, selanjutnya untuk memperoleh gambaran Kepuasan Kerja guru SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu secara menyeluruh dilakukan rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja. Rekapitulasi tersebut disusun berdasarkan skor jawaban responden pada setiap indikator yang digunakan dalam penelitian. Adapun hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. 58
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Guru Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Skor	Mean Skor
1	Kepuasan gaji	12	16	13	15	8	183	2,86
2	Kesesuaian kompensasi	11	14	11	21	7	191	2,98
3	Hubungan kerja	7	13	16	11	17	210	3,28
4	Dukungan rekan	8	12	13	23	8	203	3,17

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah Skor	Mean Skor
	kerja							
5	Lingkungan fisik	8	19	15	8	14	193	3,02
6	Fasilitas kerja	8	15	21	10	10	191	2,98
7	Pencapaian kerja	6	13	23	11	11	200	3,13
8	Pengembangan diri	11	12	13	14	14	200	3,13
9	Kondisi kerja	12	7	23	4	18	201	3,14
10	Beban kerja	8	21	8	20	7	189	2,95
11	Pengakuan kerja	9	19	15	4	17	193	3,02
12	Apresiasi	12	10	18	11	13	195	3,05
Total Skor							2.349	36,71
Skor Rata-Rata								3,06
Kategori							Kurang Baik	

Berdasarkan Tabel menunjukkan rekapitulasi tanggapan guru SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu mengenai variabel Kepuasan Kerja yang memperoleh skor rata-rata sebesar 3,06. Skor tersebut berada pada interval 2,61-3,40 sehingga termasuk dalam kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru masih belum optimal. Meskipun beberapa indikator seperti hubungan kerja, dukungan rekan kerja, kondisi kerja, pencapaian kerja, dan pengembangan diri memperoleh skor yang relatif baik, masih terdapat beberapa indikator yang perlu mendapat perhatian, seperti kepuasan gaji, kesesuaian kompensasi, fasilitas kerja, dan beban kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar guru dapat merasakan kepuasan kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya hasil rekapitulasi tanggapan guru mengenai variabel Kepuasan Kerja diinterpretasikan pada garis kontinum berikut.



Gambar 4. 5
Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar, garis kontinum menunjukkan skor rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,06. Skor tersebut berada pada interval 2,61-3,40 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru pada SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu masih belum optimal. Meskipun beberapa indikator seperti hubungan kerja, dukungan rekan kerja, kondisi kerja, pencapaian kerja, dan pengembangan diri memperoleh skor yang relatif tinggi, masih terdapat beberapa indikator yang berada di bawah rata-rata, seperti kepuasan gaji, kesesuaian kompensasi, fasilitas kerja, dan beban kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kompensasi dan dukungan fasilitas kerja, sehingga dapat menciptakan perasaan nyaman, dihargai, dan puas dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

4.4 Hasil Analisis Verifikatif

4.4.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguji kualitas instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur setiap konstruk atau variabel laten. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak

digunakan dalam analisis lebih lanjut. Pada metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)*, evaluasi *outer model* dilakukan melalui pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas konstruk yang meliputi nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, serta *Average Variance Extracted (AVE)*. Hasil pengujian tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara konsisten dan akurat. Dengan terpenuhinya kriteria validitas dan reliabilitas, maka model pengukuran dapat dinyatakan baik dan layak untuk dilanjutkan pada tahap evaluasi model struktural (*inner model*).

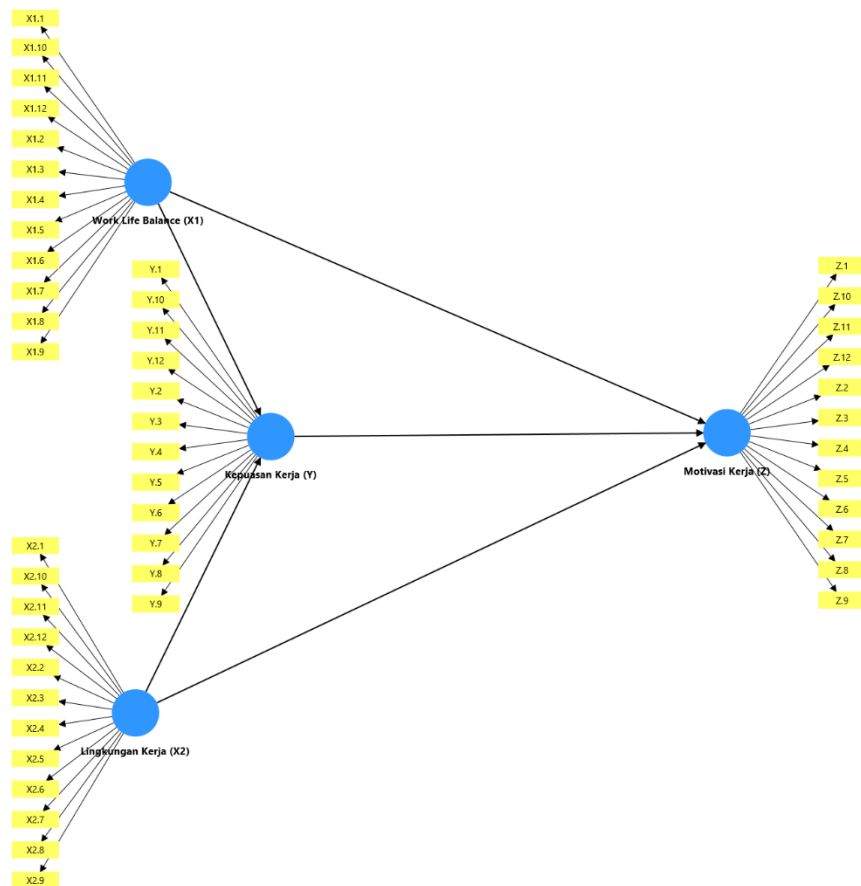
4.4.1.1 Pengujian Data dan Model Penelitian

Pengujian data dan model penelitian dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS untuk memastikan bahwa model penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)*. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian telah valid dan reliabel serta apakah hubungan antarvariabel dalam model penelitian dapat dijelaskan dengan baik.

Tahapan pengujian meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas setiap indikator dalam mengukur variabel penelitian. Selanjutnya, evaluasi *inner model* dilakukan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel serta menguji hipotesis penelitian melalui nilai *Original Sample*, *T-Statistics*, *P-Values*, dan *R-Square*.

Melalui tahapan pengujian tersebut, dapat diketahui bahwa model penelitian

telah memenuhi kriteria yang ditetapkan sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar dalam menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian secara ilmiah.



Gambar 4. 6
Outer Model dan Inner Model

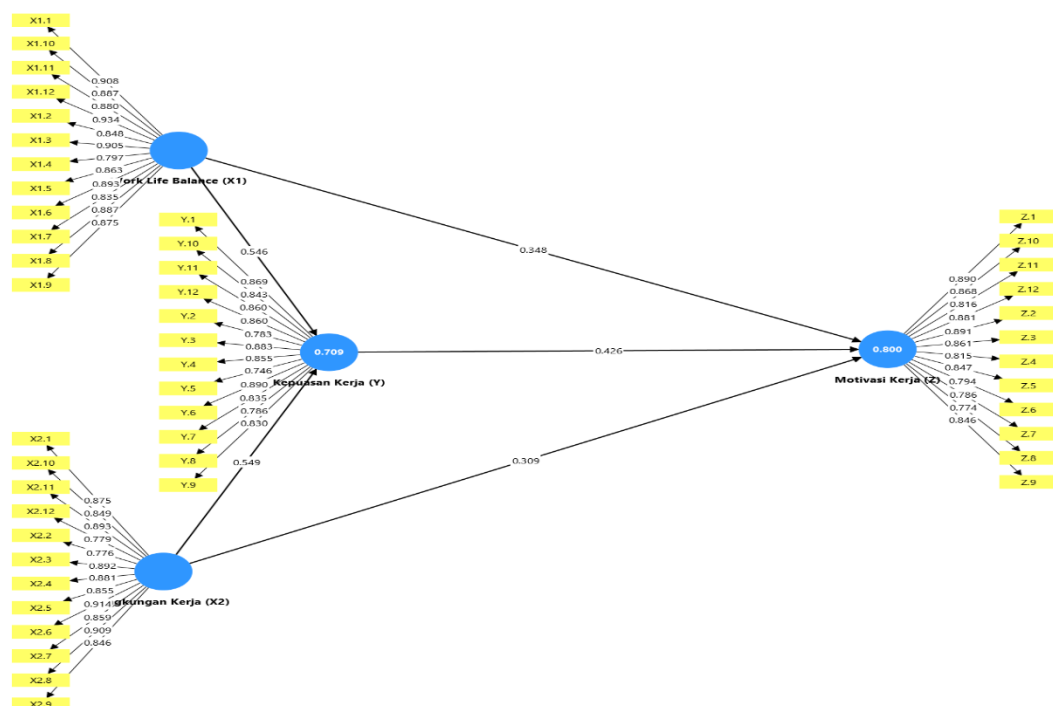
4.4.1.2 Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen (*convergent validity*) dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap indikator dalam merepresentasikan konstruk atau variabel yang diukurnya. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Outer Loading* pada

masing-masing indikator. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *Outer Loading* $\geq 0,70$, meskipun pada penelitian tahap awal nilai 0,50–0,60 masih dapat diterima. Semakin tinggi nilai *Outer Loading*, semakin baik indikator tersebut dalam menjelaskan variabel laten yang diukur. Hasil pengujian validitas konvergen pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

a. *Outer Loading*

Pengujian *Outer Loading* dilakukan untuk mengetahui tingkat korelasi antara indikator dengan konstruk yang diukurnya. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *Outer Loading* lebih besar dari 0,70. Berikut PLS-SEM algorithm results nya :



Gambar 4. 7
Uji validitas Berdasarkan *Outer Loading*

Berdasarkan gambar 4.7 hasil pengolahan data menggunakan *SmartPLS*, seluruh indikator pada variabel *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Nilai *Outer Loading* tertinggi terdapat pada indikator X1.12 sebesar 0,934, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator Y.5 sebesar 0,746. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*) dan dapat digunakan untuk analisis pada tahap berikutnya.

Tabel 4. 59
Outer Loading

Indikator	Work Life Balance (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.908			
X1.2	0.848			
X1.3	0.905			
X1.4	0.797			
X1.5	0.863			
X1.6	0.893			
X1.7	0.835			
X1.8	0.887			
X1.9	0.875			
X1.10	0.887			
X1.11	0.880			
X1.12	0.934			
X2.1		0.875		
X2.2		0.776		
X2.3		0.892		
X2.4		0.881		
X2.5		0.855		
X2.6		0.914		
X2.7		0.859		
X2.8		0.909		
X2.9		0.846		
X2.10		0.849		
X2.11		0.893		
X2.12		0.779		
Z.1			0.890	
Z.2			0.891	
Z.3			0.861	

Indikator	Work Life Balance (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Kepuasan Kerja (Y)
Z.4			0.815	
Z.5			0.847	
Z.6			0.794	
Z.7			0.786	
Z.8			0.774	
Z.9			0.846	
Z.10			0.868	
Z.11			0.816	
Z.12			0.881	
Y.1				0.869
Y.2				0.783
Y.3				0.883
Y.4				0.855
Y.5				0.746
Y.6				0.890
Y.7				0.835
Y.8				0.786
Y.9				0.830
Y.10				0.843
Y.11				0.860
Y.12				0.860

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.59, hasil pengujian validitas konvergen (*convergent validity*) melalui nilai outer loading, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dibentuknya. Oleh karena itu, seluruh indikator dapat digunakan untuk pengujian pada tahap selanjutnya.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Pengujian *Average Variance Extracted (AVE)* dilakukan untuk mengukur kemampuan suatu konstruk dalam menjelaskan varians indikator-indikator yang

membentuknya. Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50. Semakin tinggi nilai AVE, semakin besar proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Hasil pengujian AVE pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. 60
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,768	> 0,50	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,743	> 0,50	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0,706	> 0,50	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,702	> 0,50	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

4.4.1.3 Validitas Diskriminan

Hasil pengujian validitas diskriminan menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian telah memiliki tingkat perbedaan yang baik dengan konstruk lainnya. Hal ini dibuktikan melalui nilai *cross loading* yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi terhadap konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lain. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan mampu merepresentasikan variabel masing-masing secara tepat dan tidak terjadi tumpang tindih pengukuran antar konstruk. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi kriteria validitas diskriminan sehingga layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

a. *Cross Loading*

Uji *cross loading* dilakukan untuk menilai validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan membandingkan nilai korelasi setiap indikator terhadap konstruk yang diukurnya dengan korelasi terhadap konstruk lainnya. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *loading*

pada konstruk yang diukur lebih tinggi dibandingkan nilai *loading* pada konstruk lainnya. Hasil pengujian *cross loading* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. 61
Cross Loading

Var	<i>Work Life Balance</i> (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1	0.908	0.243	0.634	0.695
X1.2	0.848	0.212	0.566	0.608
X1.3	0.905	0.081	0.547	0.549
X1.4	0.797	0.189	0.512	0.507
X1.5	0.863	0.186	0.607	0.582
X1.6	0.893	0.145	0.541	0.573
X1.7	0.835	0.094	0.510	0.581
X1.8	0.887	0.078	0.589	0.585
X1.9	0.875	0.119	0.476	0.562
X1.10	0.887	0.112	0.552	0.602
X1.11	0.880	0.192	0.600	0.634
X1.12	0.934	0.232	0.627	0.637
X2.1	0.076	0.875	0.481	0.548
X2.2	0.140	0.776	0.499	0.591
X2.3	0.144	0.892	0.532	0.506
X2.4	0.099	0.881	0.562	0.508
X2.5	0.365	0.855	0.622	0.688
X2.6	0.061	0.914	0.473	0.500
X2.7	0.159	0.859	0.588	0.545
X2.8	0.136	0.909	0.599	0.618
X2.9	0.232	0.846	0.569	0.556
X2.10	0.125	0.849	0.580	0.517
X2.11	0.142	0.893	0.556	0.609
X2.12	0.141	0.779	0.605	0.463
Y.1	0.580	0.598	0.869	0.739
Y.2	0.505	0.490	0.783	0.683
Y.3	0.625	0.544	0.883	0.804
Y.4	0.605	0.531	0.855	0.727
Y.5	0.535	0.385	0.746	0.654
Y.6	0.568	0.537	0.890	0.747
Y.7	0.569	0.525	0.835	0.659
Y.8	0.465	0.534	0.786	0.664
Y.9	0.464	0.549	0.830	0.707
Y.10	0.540	0.626	0.843	0.663

Var	Work Life Balance (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Y.11	0.542	0.608	0.860	0.739
Y.12	0.482	0.575	0.860	0.756
Z.1	0.538	0.655	0.695	0.890
Z.2	0.577	0.517	0.697	0.891
Z.3	0.513	0.547	0.726	0.861
Z.4	0.507	0.588	0.670	0.815
Z.5	0.626	0.553	0.734	0.847
Z.6	0.574	0.575	0.718	0.794
Z.7	0.524	0.541	0.705	0.786
Z.8	0.526	0.419	0.610	0.774
Z.9	0.563	0.584	0.782	0.846
Z.10	0.611	0.572	0.763	0.868
Z.11	0.601	0.440	0.716	0.816
Z.12	0.671	0.523	0.743	0.881

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

b. *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan nilai HTMT, seluruh nilai hubungan antarvariabel berada di bawah batas yang direkomendasikan yaitu 0,90. Nilai HTMT tertinggi terdapat pada hubungan antara Motivasi Kerja (Z) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,884, sedangkan nilai terendah terdapat pada hubungan antara Work Life Balance (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,181. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga masing-masing variabel mampu dibedakan dengan baik dan dinyatakan valid.

Tabel 4. 62
***Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)**

Variabel	Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Work Life Balance (X1)
Kepuasan Kerja (Y)				
Lingkungan Kerja (X2)	0.668			

Variabel	Kepuasan Kerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)	Work Life Balance (X1)
Motivasi Kerja (Z)	0.884	0.666		
Work Life Balance (X1)	0.665	0.181	0.699	

4.4.1.4 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi indikator dalam mengukur konstruk penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu lebih besar dari 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator pada setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

a. *composite reliability*

Berdasarkan hasil pengujian *composite reliability*, diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,70. Nilai *Composite Reliability* (ρ_c) tertinggi terdapat pada variabel *Work Life Balance* sebesar 0,975, sedangkan nilai terendah terdapat pada variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 0,966. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik sehingga indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara reliabel. Adapun hasil pengujian *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. 63
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability (rho_c)	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,966	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,972	> 0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,966	> 0,70	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,975	> 0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

b. *Cronbach's Alpha*

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha*, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi terdapat pada variabel *Work Life Balance* sebesar 0,972, sedangkan nilai terendah terdapat pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,961. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen penelitian yang digunakan mampu menghasilkan pengukuran yang stabil dan konsisten. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Adapun hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. 64
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,972	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,968	> 0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,962	> 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,961	> 0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

4.4.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk mengukur kemampuan model struktural dalam menjelaskan hubungan antar variabel laten yang terdapat dalam

penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui analisis nilai koefisien determinasi (*R-Square*), ukuran efek (*f-square*), relevansi prediktif (*Q-square*), serta pengujian hipotesis berdasarkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*). Hasil evaluasi *inner model* digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antar konstruk dan memastikan bahwa model penelitian yang dibangun mampu menjelaskan fenomena yang diteliti secara memadai.

4.4.2.1 Nilai *R-Square* (R^2)

Berdasarkan hasil pengujian *R-Square* (R^2), diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,800 dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,709. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel-variabel eksogen dalam model mampu menjelaskan variasi Motivasi Kerja sebesar 80,0% dan variasi Kepuasan Kerja sebesar 70,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini mengindikasikan bahwa model struktural yang dibangun memiliki kemampuan penjelasan yang kuat (*substantial*) dalam menerangkan hubungan antar variabel penelitian. Adapun hasil pengujian *R-Square* dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4. 65
Nilai R-Square (R^2)

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.709	0.700
Motivasi Kerja (Z)	0.800	0.790

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

4.4.2.2 Nilai *Q-Square* (Q^2)

Berdasarkan hasil pengujian *PLSPredict*, diperoleh nilai $Q^2_{predict}$ untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,695 dan Motivasi Kerja sebesar 0,732. Kedua

nilai tersebut bernilai positif ($Q^2_{\text{predict}} > 0$), sehingga menunjukkan bahwa model penelitian memiliki *predictive relevance* yang baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa model struktural yang dibangun mampu memprediksi variabel endogen, yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, dengan tingkat akurasi yang baik. Dengan demikian, model penelitian dinyatakan memiliki kemampuan prediksi yang memadai terhadap data observasi.

Tabel 4. 66
Nilai Q-Square (Q2)

Variabel	Q^2_{predict}	RMSE	MAE
Kepuasan Kerja (Y)	0.695	0.568	0.433
Motivasi Kerja (Z)	0.732	0.532	0.413

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

4.4.2.3 Nilai *Effect Size* (F^2)

F^2 (Effect Size) dalam Smart PLS digunakan untuk mengukur besar efek atau pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural. F^2 mengukur perubahan dalam nilai R^2 ketika satu konstruk (variabel independen) dihilangkan dari model, memberikan gambaran seberapa besar kontribusinya terhadap penjelasan varians dalam variabel dependen. Kriteria F^2 (Effect Size) dalam Smart PLS:

- a. $F^2 < 0.02$: Efek Kecil (*Small Effect*)

Variabel independen memberikan pengaruh yang sangat kecil terhadap variasi dalam variabel dependen. Artinya, variabel independen tersebut tidak memiliki kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variabel dependen.

- b. $0.02 \leq F^2 < 0.15$: Efek Sedang (*Medium Effect*)

Variabel independen memberikan pengaruh moderat terhadap variabel dependen. Kontribusinya cukup signifikan tetapi tidak dominan, dan bisa

dipertimbangkan sebagai pengaruh yang layak dalam model.

a. $F^2 \geq 0.15$: Efek Besar (*Large Effect*)

Variabel independen memberikan pengaruh yang kuat atau besar terhadap variasi dalam variabel dependen. Variabel independen ini sangat penting dalam menjelaskan varians dalam variabel dependen dan memiliki pengaruh yang signifikan dalam model.

Tabel 4. 67
Nilai Effect Size (f^2)

Variabel	f^2	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y) → Motivasi Kerja (Z)	0,263	Besar (<i>Large Effect</i>)
Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	1,004	Besar (<i>Large Effect</i>)
Lingkungan Kerja (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0,230	Besar (<i>Large Effect</i>)
<i>Work Life Balance</i> (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0,992	Besar (<i>Large Effect</i>)
<i>Work Life Balance</i> (X1) → Motivasi Kerja (Z)	0,293	Besar (<i>Large Effect</i>)

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

4.4.2.4 Uji *Goodness of Fit*

Uji *Goodness of Fit* (GoF) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model struktural yang dibangun mampu merepresentasikan data penelitian secara keseluruhan. Salah satu indikator yang umum digunakan dalam *SmartPLS* untuk menilai tingkat kecocokan model adalah *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Nilai SRMR yang lebih kecil dari 0,08 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik terhadap data penelitian. Adapun hasil pengujian *Goodness of Fit* (GoF) dapat dilihat pada Tabel berikut.

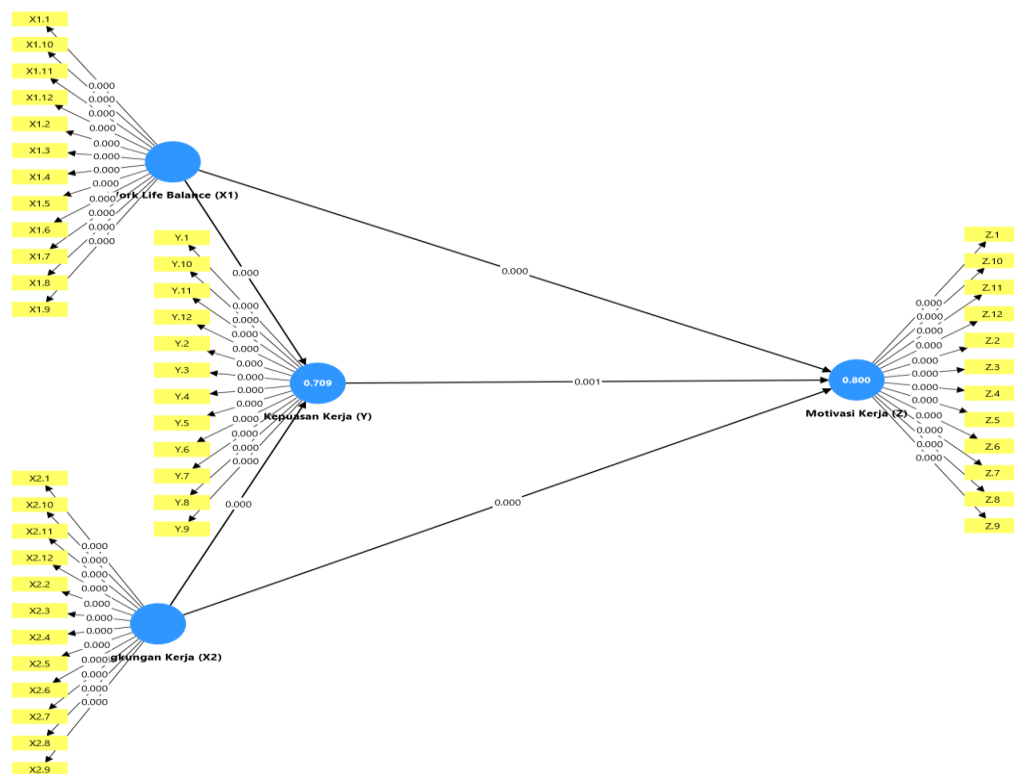
Tabel 4. 68
Uji Goodness of Fit

Criteria	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.065	Kecocokan model secara keseluruhan (model fit)

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

4.4.3 Path Coefficient (Uji Hipotesis)

Pengujian path coefficients bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini semua variabel independen mempengaruhi secara parsial terhadap variabel dependennya adalah Y yang dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4. 8
Graphic Path coefficients

a. Hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*)

Hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) merupakan hipotesis yang digunakan untuk menguji adanya pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen tanpa melalui variabel perantara (*mediator*). Dalam analisis menggunakan *SmartPLS*, pengaruh langsung menunjukkan hubungan kausal yang

terjadi secara langsung antara dua variabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui besarnya kontribusi variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen berdasarkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dan tingkat signifikansinya. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 69
Hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effect*)

Hipotesis	Hubungan antar variabel	Original sample (O)	T statistics	P values	Keterangan
H1	Work Life Balance (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0.546	9.342	0.000	Diterima
H2	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	0.549	7.701	0.000	Diterima
H3	Kepuasan Kerja (Y) → Motivasi Kerja (Z)	0.426	3.375	0.001	Diterima
H4	Work Life Balance (X1) → Motivasi Kerja (Z)	0.348	3.672	0.000	Diterima
H5	Lingkungan Kerja (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0.309	3.501	0.000	Diterima

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) maka di peroleh Kesimpulan yaitu :

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu dengan nilai koefisien jalur (*Original Sample*)

sebesar 0,546, nilai *T Statistics* sebesar 9,342 ($>1,96$), dan nilai *P Values* sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki guru, maka tingkat kepuasan kerja guru juga akan semakin meningkat. Keseimbangan tersebut memungkinkan guru untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi dan keluarga, sehingga dapat menciptakan perasaan nyaman, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya sebagai tenaga pendidik di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,549, nilai *T Statistics* sebesar 7,701 ($>1,96$), dan nilai *P Values* sebesar 0,000 ($<0,05$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta tersedianya fasilitas pendukung pembelajaran akan membuat guru merasa dihargai dan didukung dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,426, nilai *T Statistics* sebesar 3,375 ($>1,96$), dan nilai *P Values* sebesar 0,001 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik. Kepuasan terhadap pekerjaan, penghargaan yang diterima, serta kesesuaian antara harapan dan kondisi kerja dapat mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah.

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,348, nilai *T Statistics* sebesar 3,672 ($>1,96$), dan nilai *P Values* sebesar 0,000 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang mampu mengelola waktu dan peran secara seimbang akan memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta energi yang lebih besar untuk berkontribusi dalam kegiatan pembelajaran maupun aktivitas sekolah lainnya.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Al Huda

Kedungwungu Indramayu

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,309, nilai *T Statistics* sebesar 3,501 ($>1,96$), dan nilai *P Values* sebesar 0,000 ($<0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan motivasi kerja guru. Suasana kerja yang aman, nyaman, serta hubungan interpersonal yang baik antar sesama guru maupun dengan pihak manajemen sekolah akan menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga guru terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

b. Hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) merupakan hipotesis yang digunakan untuk menguji adanya pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel perantara (*mediator*) atau variabel intervening. Dalam analisis menggunakan *SmartPLS*, pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui variabel lain yang berperan sebagai penghubung dalam menjelaskan mekanisme hubungan tersebut. hipotesis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 70
Hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Hipotesis	Jalur Mediasi	Original sample (O)	T Statistik	P Value	Keterangan
H6	<i>Work Life Balance</i> (X1) → Kepuasan Kerja (Y) → Motivasi Kerja (Z)	0.233	2.947	0.003	Diterima
H7	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Y) → Motivasi Kerja (Z)	0.234	3.225	0.001	Diterima

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) maka di peroleh Kesimpulan yaitu :

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru melalui Kepuasan Kerja di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu dengan nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,233, nilai *T Statistics* sebesar 2,947 ($>1,96$), dan nilai *P Values* sebesar 0,003 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja guru. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki guru, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya motivasi kerja guru. Dengan demikian, Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel intervening yang mampu menjelaskan mekanisme hubungan antara *Work Life Balance* dan

Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru melalui Kepuasan Kerja di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu dengan nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,234, nilai *T Statistics* sebesar 3,225 ($>1,96$), dan nilai *P Values* sebesar 0,001 ($<0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung pelaksanaan tugas akan meningkatkan kepuasan kerja guru, yang selanjutnya mendorong peningkatan motivasi kerja. Oleh karena itu, Kepuasan Kerja terbukti memiliki peran penting sebagai variabel intervening dalam menjembatani hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi variabel yang diteliti berdasarkan tanggapan responden. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat mengetahui bagaimana persepsi guru terhadap *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu. Hasil analisis ini diperoleh dari pengolahan data

kuesioner yang telah diisi oleh responden dan kemudian dihitung berdasarkan skor rata-rata masing-masing indikator maupun variabel penelitian.

4.5.1.1 Pembahasan Deskriptif *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *Work Life Balance* memperoleh skor rata-rata sebesar 3,04 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu masih belum optimal. Meskipun sebagian guru merasa memiliki waktu yang cukup untuk bersama keluarga, terlibat dalam aktivitas keluarga, serta memiliki energi yang cukup saat bekerja, namun masih terdapat berbagai kendala yang memengaruhi keseimbangan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi masih menjadi tantangan bagi sebagian guru dalam menjalankan perannya secara seimbang.

Dilihat dari masing-masing indikator, skor tertinggi terdapat pada indikator waktu bersama keluarga, keterlibatan dalam aktivitas keluarga, dan energi saat bekerja yang masing-masing memperoleh nilai rata-rata 3,19. Sebaliknya, indikator konflik peran rumah dan kerja memperoleh skor terendah sebesar 2,91, diikuti indikator istirahat yang cukup, kelelahan kerja, dan keseimbangan hidup yang masing-masing memperoleh skor 2,95. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun guru masih mampu menjaga hubungan dengan keluarga, mereka masih menghadapi permasalahan terkait konflik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan, sehingga keseimbangan hidup secara keseluruhan belum tercapai secara optimal.

4.5.1.2 Pembahasan Deskriptif Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Lingkungan Kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,05 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Lingkungan kerja yang kurang optimal dapat memengaruhi kenyamanan, efektivitas, dan semangat guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran maupun tugas administratif di sekolah.

Berdasarkan hasil rekapitulasi, indikator dukungan organisasi memperoleh skor tertinggi sebesar 3,22, diikuti kelayakan fasilitas dan risiko kerja yang masing-masing memperoleh skor 3,16. Sementara itu, indikator rasa aman bekerja memperoleh skor terendah sebesar 2,84, diikuti komunikasi kerja sebesar 2,95, kepatuhan siswa sebesar 2,97, dan dukungan tim sebesar 2,97. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun guru merasa memperoleh dukungan yang cukup dari organisasi, masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan, terutama terkait keamanan kerja, komunikasi, dan kerja sama dalam lingkungan sekolah.

4.5.1.3 Pembahasan Deskriptif Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Motivasi Kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,07 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu masih belum berada pada kondisi yang optimal. Motivasi kerja yang belum maksimal dapat memengaruhi semangat kerja, keterlibatan dalam pekerjaan,

serta kemampuan guru dalam mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi secara efektif.

Dilihat dari masing-masing indikator, kemauan untuk bekerja memperoleh skor tertinggi sebesar 3,27, diikuti harapan terhadap pencapaian kerja sebesar 3,16 dan harapan terhadap pengembangan karir sebesar 3,08. Sebaliknya, indikator ketertarikan terhadap pekerjaan memperoleh skor terendah sebesar 2,97, diikuti pengembangan kemampuan diri sebesar 2,98 serta semangat kerja dan tanggung jawab kerja yang masing-masing memperoleh skor 3,03. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan berkembang, masih terdapat beberapa aspek motivasi yang perlu diperkuat agar guru semakin antusias, terlibat, dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

4.5.1.4 Pembahasan Deskriptif Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Kepuasan Kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 3,06 yang termasuk dalam kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu masih belum optimal. Kepuasan kerja yang belum maksimal dapat memengaruhi kenyamanan, loyalitas, motivasi, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi, indikator hubungan kerja memperoleh skor tertinggi sebesar 3,28, diikuti dukungan rekan kerja sebesar 3,17, kondisi kerja sebesar 3,14, serta pencapaian kerja dan pengembangan diri yang masing-masing memperoleh skor 3,13. Sebaliknya, indikator kepuasan gaji memperoleh skor terendah sebesar 2,86, diikuti beban kerja sebesar 2,95, kesesuaian kompensasi dan

fasilitas kerja yang masing-masing memperoleh skor 2,98. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan sosial dan kerja sama antar guru telah berjalan dengan cukup baik, namun aspek kompensasi, fasilitas kerja, dan beban kerja masih menjadi faktor yang perlu mendapatkan perhatian agar tingkat kepuasan kerja guru dapat meningkat.

4.5.2 Pembahasan Verifikatif

4.5.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *t-statistics* sebesar 9,342 dan *p-values* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pada hasil analisis deskriptif diketahui bahwa *Work Life Balance* di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu masih berada pada kategori kurang baik, terutama pada aspek konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kecukupan waktu istirahat, serta tingkat kelelahan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian guru masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan *Work Life Balance* dapat menjadi salah satu upaya yang efektif untuk meningkatkan Kepuasan Kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memperhatikan pembagian beban kerja guru agar lebih proporsional, memberikan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas tertentu, serta menciptakan

kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Dengan terciptanya keseimbangan yang lebih baik, guru akan merasa lebih nyaman, lebih puas terhadap pekerjaannya, dan mampu melaksanakan tugasnya secara optimal.

4.5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *t-statistics* sebesar 7,701 dan *p-values* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki. Berdasarkan hasil deskriptif, Lingkungan Kerja di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu masih berada pada kategori kurang baik. Beberapa aspek yang masih perlu diperhatikan adalah rasa aman dalam bekerja, komunikasi antar warga sekolah, kepatuhan siswa terhadap peraturan, serta dukungan kerja antar rekan kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memperkuat komunikasi internal, menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kedisiplinan siswa, serta memberikan dukungan yang lebih baik kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat guru merasa dihargai, aman, dan puas dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga pendidik.

4.5.2.3 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *Work Life Balance*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,672 dan *p-values* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan guru dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Guru yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih baik sehingga lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajar maupun tugas administratif di sekolah.

Namun demikian, hasil deskriptif menunjukkan bahwa *Work Life Balance* guru masih berada pada kategori kurang baik. Permasalahan yang masih dirasakan guru berkaitan dengan waktu istirahat yang kurang optimal, tingkat kelelahan kerja, serta adanya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja guru, mengurangi aktivitas yang berpotensi menimbulkan tekanan berlebihan, serta memberikan dukungan yang membantu guru menjaga keseimbangan hidupnya. Dengan demikian, motivasi kerja guru dapat meningkat dan berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran.

4.5.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,501 dan *p-values* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik mampu mendorong guru untuk bekerja lebih giat, lebih bersemangat, dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan kenyamanan

sehingga guru dapat fokus dalam melaksanakan proses pembelajaran maupun kegiatan sekolah lainnya.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja masih perlu mendapatkan perhatian, khususnya terkait rasa aman dalam bekerja, komunikasi kerja, kepatuhan siswa, dan dukungan tim kerja. Oleh karena itu, SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif melalui peningkatan komunikasi antar guru dan manajemen sekolah, memperkuat budaya kerja sama, serta meningkatkan kedisiplinan siswa. Perbaikan pada aspek-aspek tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja guru sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara lebih efektif.

4.5.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,375 dan *p-values* sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki semangat yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kualitas kerja, serta memberikan kontribusi yang lebih baik bagi sekolah.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, Kepuasan Kerja guru masih berada pada kategori kurang baik, terutama pada aspek kepuasan terhadap gaji, kesesuaian kompensasi, fasilitas kerja, dan beban kerja. Oleh karena itu, SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu perlu memperhatikan kesejahteraan guru, melakukan

evaluasi terhadap sistem kompensasi yang ada, serta meningkatkan fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan tugas guru. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, guru akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara profesional dan memberikan hasil kerja yang optimal.

4.5.2.6 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil uji mediasi, diketahui bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru melalui Kepuasan Kerja dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,947 dan *p-values* sebesar 0,003. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak hanya mampu meningkatkan Motivasi Kerja secara langsung, tetapi juga dapat meningkatkan Motivasi Kerja melalui peningkatan Kepuasan Kerja guru. Dengan kata lain, ketika guru mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat dan pada akhirnya akan mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi.

Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan motivasi kerja guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu tidak cukup hanya dilakukan melalui pemberian dorongan kerja semata, tetapi juga perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja guru. Pihak sekolah perlu menciptakan kebijakan yang mampu membantu guru mengelola waktu dan beban kerjanya secara lebih baik sehingga guru dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Ketika kepuasan kerja meningkat, maka motivasi kerja guru juga akan meningkat secara berkelanjutan.

4.5.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil uji mediasi, diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru melalui Kepuasan Kerja dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,225 dan *p-values* sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru, yang selanjutnya akan mendorong peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, Kepuasan Kerja terbukti mampu menjadi variabel intervening yang menjembatani hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa sekolah perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Upaya yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan komunikasi organisasi, memperkuat kerja sama antar guru, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta meningkatkan dukungan dari pihak sekolah kepada guru. Dengan lingkungan kerja yang semakin baik, guru akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik.

4.5.2.8 Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian model struktural (*R-Square*), diketahui bahwa nilai *R-Square* Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,709 dengan *R-Square Adjusted* sebesar 0,700. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan

Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja Guru sebesar 70,9%, sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai *R-Square* Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,800 dengan *R-Square Adjusted* sebesar 0,790 menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Motivasi Kerja Guru sebesar 80,0%, sedangkan 20,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang kuat dalam menjelaskan Motivasi Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan memberikan pengaruh yang besar terhadap Motivasi Kerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki guru serta semakin kondusif lingkungan kerja di sekolah, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja yang meningkat tersebut selanjutnya akan mendorong peningkatan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru. Artinya, peningkatan motivasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pihak sekolah perlu menerapkan kebijakan yang mampu menciptakan

keseimbangan kehidupan kerja guru, seperti pengelolaan beban kerja yang proporsional, fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas, serta pemberian dukungan terhadap kesejahteraan guru. Selain itu, sekolah juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, serta memperkuat komunikasi dan kerja sama antar guru maupun dengan pimpinan sekolah. Dengan meningkatnya *Work Life Balance* dan kualitas Lingkungan Kerja, kepuasan kerja guru akan semakin tinggi sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja guru secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan di SMK Al Huda Kedungwungu Indramayu.