

Analisis Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kompetensi Profesional Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Mlonggo
Analysis of the Influence of *Work-Life Balance*, Work Environment, Work Professional Competence and Work Involvement on the Performance of Elementary School Teachers in Mlonggo District

Fauziah Retnaning Dyah Dharmayanti¹, Noni Setyorini², Mochamad Fadjar Darmaputra³

Prodi Manajemen Universitas PGRI Semarang, Indonesia

E-mail: fauziahziy@gmail.com

Abstrak

Submit: 2024-10-31

Revisi: 2024-11-18

Disetujui: 2024-11-20

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, kompetensi profesional kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja guru secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru SD Se-Kecamatan Mlonggo. survei. Dengan sampel penelitian 178 guru sebagai responden 10 SD Se-Kecamatan Mlonggo berdasarkan 178 data populasi yang diketahui. Data yang digunakan adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi support SPSS versi 23. Secara simultan *worklife balance*, lingkungan kerja, kompetensi profesional kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variable kompetensi profesional kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru begitu juga dengan variable keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci : *work-life balance, lingkungan kerja, kompetensi profesional kerja dan keterlibatan kerja*

Abstract

This research aims to determine the influence of *work-life balance*, work environment, professional work competence and work involvement on teacher performance simultaneously or partially on the performance of elementary school teachers in Mlonggo District. Survey With a research sample of 178 teachers as respondents from 10 elementary schools in Mlonggo District based on 178 known population data. The data used is primary data. The analytical tool used in this research is multiple linear regression using the SPSS version 23 support application. Simultaneously *work-life balance*, work environment, professional work competence and work involvement have a significant effect on teacher performance. The *work-life balance* variable partially has a significant effect on teacher performance, the work environment variable partially has a significant effect on teacher performance, the work professional competency variable partially has a significant effect on teacher performance as well as the work engagement variable partially has a significant effect on teacher performance.

Keywords: *work-life balance, work environment, work-professional competence and work involvement*

How To Cite

Retnaning Dyah Dharmayanti, F., Mochamad Fadjar Darmaputra, & Noni Setyorini. (2024). Analisis Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja,

Kompetensi Profesional Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Mlonggo. *Maro: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis*, 7(2).
<https://doi.org/10.31949/maro.v7i2.11683>

Copyright © 2024 Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam Universitas Majalengka. All rights reserved.

Pendahuluan

Secara umum, seberapa baik guru melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan pedoman yang ditetapkan dapat digunakan untuk mengukur kinerja mereka. Dari segi administrasi, guru bertanggung jawab kepada sekolah dan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang andal khususnya guru yang profesional dibutuhkan untuk meningkatkan standar pendidikan secara umum. Sumber daya tersebut didukung oleh berbagai faktor yang mendasarinya, antara lain kebijakan, kelengkapan infrastruktur, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, masyarakat, lingkungan dunia usaha dan industri, serta faktor lainnya. Proses pembelajaran, yang terdiri dari dua kegiatan yang saling melengkapi kegiatan mengajar untuk guru dan kegiatan belajar untuk siswa pada hakikatnya berkaitan erat dengan kinerja guru. Seorang guru yang paling banyak berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran, sering kali ditegaskan bahwa guru, khususnya sebagai pimpinan di kelas, sangat penting dalam upaya menciptakan lingkungan belajar yang mendorong interaksi antara pengajar dan pengajar. Hal ini dicapai melalui komunikasi yang harmonis. Seorang guru dianggap berkinerja baik apabila mampu membangkitkan kesadaran belajar siswa dan mengubah sikapnya dalam arti luas. Oleh karena itu, efektivitas guru yang merupakan salah satu komponen sistem pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kualitas pendidikan. Wardi, Indah Saridan (2014). *work-life balance* menurut Ganapathi (2016) adalah keseimbangan waktu, berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan; keseimbangan keterlibatan, suatu implikasi psikologis serta komitmen seorang individu dalam bekerja; keseimbangan kepuasan, tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan individu saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

Lingkungan kerja, yang mencakup ruang fisik dan non-fisik, sama pentingnya bagi kemampuan guru untuk terus melakukan pekerjaannya, yang pada gilirannya mengarah pada interaksi antara manusia dan tempat kerja. Kondisi disekitar pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara bersama-sama disebut sebagai lingkungan kerja. Lingkungan yang menyenangkan dan baik akan membuat masyarakat semakin bersemangat dan antusias dalam bekerja; Sebaliknya, lingkungan yang tidak menyenangkan akan membuat masyarakat menjadi kurang semangat dan semangat dalam bekerja. Guru harus diangkat menjadi profesi terhormat karena peran dan fungsinya yang krusial dalam pertumbuhan sektor pendidikan. Pasal 4 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berupaya untuk meningkatkan taraf pendidikan nasional. Oleh karena itu, mereka harus memenuhi persyaratan tertentu, salah satunya adalah kompetensi, agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif. keterlibatan kerja dalam suatu organisasi dapat memprediksi berbagai hasil kerja karyawan, termasuk kepuasan kerja dan keinginan untuk berhenti. Selain itu, informasi yang dikumpulkan melalui keterlibatan kerja harus digunakan organisasi untuk membuat program yang diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Keterlibatan kerja juga didefinisikan sebagai ketika seorang karyawan dapat terlibat secara fisik dan kognitif dalam

pekerjaan dan sekolahan.

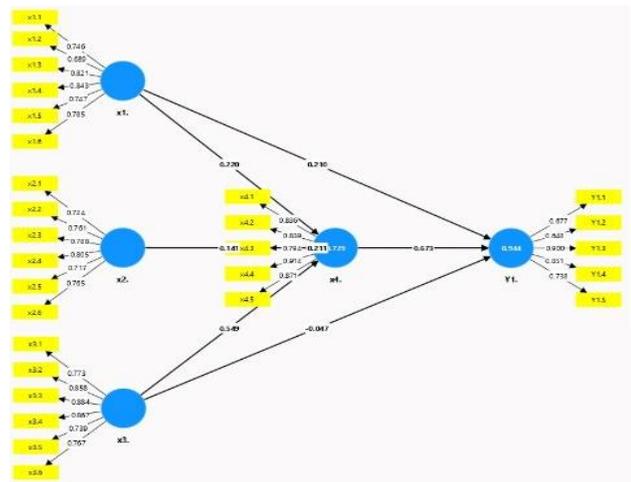
Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, yang menggunakan teknik non-probability sampling. Pertimbangan sampel adalah 178 guru SD di kecamatan Mlonggo. Kinerja guru SD di kecamatan Mlonggo dalam periode 2020–2023 menurun. Peneliti dapat mendapatkan data primer yang akurat karena responden sudah memiliki pengalaman dibandingkan dengan responden yang belum memenuhi indikator kinerja.

Hasil Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pada tahap evaluasi model pengukuran, juga disebut sebagai model luar, instrumen penelitian harus diuji untuk memastikan bahwa setiap indikator model penelitian memenuhi syarat sebagai variabel penelitian.



Gambar 1. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Validitas

Nilai faktor penambahan luar dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dapat digunakan untuk menguji validitas analisis PLS-SEM. Jika nilai AVE lebih besar dari 0,7, analisis tersebut dianggap valid. Masing-masing indikator variabel penelitian disajikan dalam tabel loading luar berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian validitas

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading	Keterangan
Work Life Balance	X1.1	0.746	Valid
	X1.2	0.689	Dihapus
	X1.3	0.821	Valid
	X1.4	0.843	Valid
	X1.5	0.747	Valid

	X1.6	0.785	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.724	Valid
	X2.2	0.761	Valid
	X2.3	0.788	Valid
	X2.4	0.805	Valid
	X2.5	0.717	Valid
	X2.6	0.765	Valid
Kompetensi Profesional Kerja	X3.1	0.773	Valid
	X3.2	0.858	Valid
	X3.3	0.884	Valid
	X3.4	0.867	Valid
	X3.5	0.739	Valid
	X3.6	0.767	Valid
Keterlibatan Kerja	X4.1	0.836	Valid
	X4.2	0.839	Valid
	X4.3	0.749	Valid
	X4.5	0.914	Valid
	X4.6	0.871	Valid

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading	Keterangan
Kinerja Guru	Y1.1	0.677	Dihapus
	Y1.2	0.648	Dihapus
	Y1.3	0.900	Valid
	Y1.4	0.851	Valid
	Y1.5	0.738	Valid

Dari tabel tersebut, beberapa indikator memiliki validasi yang rendah karena nilai beban luarnya kurang dari 0,7. Jika nilai beban luar penelitian kurang dari 0,7, indikator tersebut harus dihilangkan. Tujuan menghilangkan indikator-indikator tersebut adalah untuk memperbaiki model dan mencegah pengujian selanjutnya berdampak padanya. Penyajian eksternal yang telah diproses ulang setelah menghilangkan beberapa indikator ditunjukkan di sini:

Tabel 3. Hasil Pengujian validitas hapus

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading	Keterangan
Work Life Balance	X1.1	0.746	Valid
	X1.3	0.821	Valid
	X1.4	0.843	Valid
	X1.5	0.747	Valid
	X1.6	0.785	Valid

Lingkungan Kerja	X2.1	0.724	Valid
	X2.2	0.761	Valid
	X2.3	0.788	Valid
	X2.4	0.805	Valid
	X2.5	0.717	Valid
	X2.6	0.765	Valid
Kompetensi Profesional Kerja	X3.1	0.773	Valid
	X3.2	0.858	Valid
	X3.3	0.884	Valid
	X3.4	0.867	Valid
	X3.5	0.739	Valid
	X3.6	0.767	Valid
Keterlibatan Kerja	X4.1	0.836	Valid
	X4.2	0.839	Valid
	X4.3	0.749	Valid
	X4.5	0.914	Valid
	X4.6	0.871	Valid
Kinerja Guru	Y1.3	0.900	Valid
	Y1.4	0.851	Valid
	Y1.5	0.738	Valid

Semua indikator untuk masing-masing variabel penelitian memiliki nilai beban luar yang lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan bahwa data tersebut sudah memenuhi syarat standar untuk uji validitas dan dapat digunakan untuk pengolahan lebih lanjut. Nilai Average Variance Extracted (AVE) juga dapat diuji untuk menguji validitas instrumen penelitian; tabel AVE-nya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Work Life Balance	0.599	Valid
Lingkungan Kerja	0.579	Valid
Kompetensi Profesional Kerja	0.667	Valid
Keterlibatan Kerja	0.725	Valid
Kinerja Guru	0.591	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator untuk masing-masing variabel penelitian memiliki AVE lebih dari 0,5, yang menunjukkan bahwa data memenuhi standar uji validitas.

b. Uji Reabilitas

Nilai gabungan reliabilitas dan nilai alfa cronbach dapat dilihat untuk menguji reliabilitas analisis PLS-SEM. Jika nilai gabungan reliabilitas memenuhi nilai lebih dari 0,7, maka indikator tersebut dapat dianggap reliabel. Nilai gabungan reliabilitas dan alfa cronbach masing-masing indikator variable penelitian

ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Uji Realibitas

Variabel	Nilai Composite Reliability	Nilai Cronbach's Alph	Keterangan
Work Life Balance	0.864	0.864	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.855	0.854	Reliabel
Kompetensi Profesional Kerja	0.908	0.899	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0.909	0.905	Reliabel
Kinerja Guru	0.849	0.823	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap indikator yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian memiliki nilai gabungan reliabilitas. Selain itu, nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa indikator yang digunakan sudah cukup reliabel. Dengan demikian, data tersebut sudah memenuhi persyaratan standar untuk uji reliabilitas.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat hasil evaluasi model struktural. Pengaruh variabel laten endogen tertentu pada variabel substantive dapat dijelaskan melalui perbedaan nilai persegi R. Berikut ini adalah hasil pengujian R-square untuk penelitian ini:

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Y1	0,944	0,942
X4	0,729	0,720

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Nilai Adjusted R-Square variabel kinerja karyawan (variabel dependen) sebesar 0,942, yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Keterlibatan Kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja sebesar 72%, dan 28% lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R-Square variabel motivasi sebesar 0,720, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dapat dipengaruhi oleh variabel Keterlibatan Kerja, lingkungan kerja, dan beban

2. Uji PATH COEFFICIENT

Uji rasio jalur digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai P-Value harus lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan pengaruh yang signifikan (Ghozali dan Latan, 2015:160).

1. Uji Pengaruh Langsung

Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
-------------------	---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------	------------

x1. -> Y1.	210	207	43	4.935	0	Ditolak
x1. -> x4.	220	219	74	2.991	0,003	Diterima
x2. -> Y1.	211	206	64	3.307	0,001	Ditolak
x2. -> x4.	141	155	167	842	0,400	Diterima
x3. -> Y1.	-47	-46	62	763	0,446	Diterima
x3. -> x4.	549	531	135	4.064	0	Diterima
x4. -> Y1.	673	678	52	12.949	0	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

2. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Variabel	(O)	(M)	(STDEV)	(O/STDEV)	P Values	Ket
x1. -> x4. -> Y1.	0.170	0.169	0.054	3.139	0.002	Mediasi Parsial
x2. -> x4. -> Y1..	0.110	0.124	0.132	0.835	0.403	Tanpa Mediasi
x3. -> x4. -> Y1.	0.421	0.406	0.107	3.983	0.000	Mediasi Penuh

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Hasil Pengujian Hipotesis

Perhitungan model PLS dengan metode bootstrapping menunjukkan hipotesis penelitian. Nilai P-Value untuk setiap pengaruh dapat diperoleh kemudian. Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan metode bootstrapping (Uji Coefficient Path):

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
H1	x1. -> Y1.	210	4.935	0	Hipotesis Tidak Didukung
H2	x1. -> x4.	220	2.991	0,003	Hipotesis Didukung
H3	x2. -> Y1.	211	3.307	0,001	Hipotesis Tidak Didukung
H4	x2. -> x4.	141	842	0,400	Hipotesis Didukung

H5	x3. -> Y1.	-47	763	0,446	Hipotesis Didukung
H6	x3. -> x4.	549	4.064	0	Hipotesis Didukung
H7	x4. -> Y1.	673	12.949	0	Hipotesis Didukung
H8	x1. -> x4. -> Y1.	0.170	3.139	0.002	Hipotesis Didukung
H9	x2. -> x4. -> Y1..	0.110	0.835	0.403	Hipotesis Tidak Didukung
H10	x3. -> x4. -> Y1.	0.421	3.983	0.000	Hipotesis Didukung

Evaluasi Model FIT

Pengujian FIT digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model yang dibangun sesuai dengan data yang diolah, serta mengukur kecocokan model secara keseluruhan. Berikut beberapa tes FIT yang umum digunakan dalam Partial Least Squares Structural Equation Modeling pada (PLS-SEM) dengan SmartPLS. SRMR (Standardized Root Mean Square Residual): SRMR mengukur seberapa baik model teoritis sesuai dengan matriks kovarians yang diamati.

Tabel 9. Evaluasi Model FIT

FIT	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.10	0,10
D_ ULS	4.27	4.3
Chi-square	3.23	3.3
NFI	4.36	5.1

Menurut hasil pengujian fit model yang ditunjukkan dalam tabel di atas, nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) untuk model saturated dan model yang diestimasi masing-masing menunjukkan angka 0.10. SRMR adalah salah satu ukuran fit model yang digunakan dalam analisis struktural untuk mengukur perbedaan antara matriks kovarians dari data observasi yang sebenarnya dan matriks kovarians yang diestimasi oleh model.

Literatur penelitian menunjukkan bahwa nilai SRMR yang baik biasanya di bawah 0,08, yang menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik dengan data (Hu & Bentler, 1999). Namun, nilai SRMR di bawah 0.10 masih dapat diterima dalam beberapa jenis penelitian karena kompleksitas model dan ukuran sampel yang digunakan (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003).

Pada hasil penelitian ini, nilai SRMR yang didapat sebesar 0.10 menunjukkan hasil model memiliki kecocokan yang tidak optimal namun masih dapat diterima. SRMR sebesar 0.103 menunjukkan adanya perbedaan yang cukup kecil antara struktur kovarians yang diharapkan oleh model dan yang diamati dalam data. Namun, nilai ini juga mengindikasikan bahwa mungkin ada ruang untuk perbaikan model agar lebih sesuai dengan data yang digunakan.

Dalam beberapa hasil penelitian, nilai SRMR yang sedikit lebih tinggi dari 0.08 masih diterima, terutama ketika melibatkan model yang kompleks atau data yang tidak sepenuhnya sesuai dengan asumsi-asumsi klasik dalam SEM (Structural Equation Modeling). Gana dan Broc (2019) dalam penelitian mereka juga menyarankan bahwa SRMR yang lebih besar dari 0.08 tetapi kurang dari 0.12 dapat diterima dalam model yang relatif kompleks atau ketika ukuran sampel yang digunakan terbatas.

Dengan demikian, meskipun nilai SRMR pada model ini sedikit lebih tinggi dari ambang batas ideal, hal ini masih dianggap dapat diterima dalam beberapa konteks penelitian. Namun, peningkatan model atau eksplorasi alternatif model disarankan untuk meningkatkan kecocokan antara model dan data yang dianalisis.

Nilai d_{ULS} untuk *Saturated model* adalah 4.278 dan untuk *Estimated model* adalah 4.331. d_{ULS} mengukur perbedaan antara data yang diamati dengan model yang diprediksi menggunakan metode *Unweighted Least Squares*. Semakin kecil nilai d_{ULS} , semakin baik kecocokan model. Nilai ini menunjukkan adanya perbedaan yang cukup signifikan, yang mungkin menunjukkan bahwa model bisa diperbaiki agar lebih sesuai dengan data. Selanjutnya, pada indikator D_{ULS} (Unweighted Least Squares Discrepancy), terdapat sedikit perbedaan antara nilai model *Saturated* dan model *Estimated*, di mana model *Saturated* memiliki nilai 4.27 sedangkan model *Estimated* sebesar 4.3. Nilai ini masih dalam kisaran yang dapat diterima, menunjukkan bahwa model *Estimated* tidak jauh berbeda dari model *Saturated*.

Indikator Chi-square menunjukkan nilai 3.23 untuk model *Saturated* dan 3.3 untuk model *Estimated*. Nilai yang mendekati menunjukkan bahwa model *Estimated* memiliki kesesuaian yang baik terhadap data yang diobservasi. Pada indikator NFI (Normed Fit Index), model *Saturated* memiliki nilai 4.36, sedangkan model *Estimated* memiliki nilai yang lebih tinggi, yaitu 5.1. Nilai NFI ini mengindikasikan bahwa model *Estimated* menunjukkan kecocokan yang baik terhadap data yang diharapkan, lebih baik dibandingkan model *Saturated*.

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa estimasi model cukup baik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang sudah dilakukan, maka pembahasan lebih lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak, dengan nilai koefisien 0,210 dan nilai p-value sebesar 0. Penurunan atau peningkatan *Work Life Balance* dalam suatu perusahaan tidak mempengaruhi kinerja guru.

Work-life balance (WLB) yang baik biasanya dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja seseorang, termasuk guru. Namun, dalam konteks sekolah, ada beberapa alasan mengapa WLB tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja guru:

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Keterlibatan Kerja

Hasil tes menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, dengan nilai koefisien 0,220 dan nilai p-value 0,003. Artinya, *Work Life Balance* (WLB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Semakin baik *Work Life Balance* dalam suatu perusahaan, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Seorang pekerja, termasuk guru, yang dapat mengimbangi kehidupan pribadi dan pekerjaannya dengan baik cenderung lebih fokus, produktif, dan terlibat dalam pekerjaan

mereka.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, dengan nilai koefisien 0,21 dan nilai p-value 0,001. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, kinerja guru juga akan meningkat. Kondisi lingkungan yang tepat akan memungkinkan manusia melakukan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Kondisi kerja yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit, stres, kesulitan berkonsentrasi, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, kondisi kerja yang baik akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka (Rezita, 2019).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja

Hasil tes menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima, dengan p-value 0,004 dan koefisien 0,141. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Semakin baik lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, maka keterlibatan kerja juga akan meningkat. Semakin baik lingkungan kerja suatu perusahaan, semakin terlibat karyawannya. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek sosial, budaya, dan psikologis yang ada di tempat kerja selain fasilitas dan kenyamanan fisik.

5. Pengaruh Kompetensi Profesional Kerja terhadap Kinerja guru

Hasil tes menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima, dengan nilai p-value 0,446 dan koefisien 0,047. Dengan kata lain, kompetensi profesional kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru. Semakin baik lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, semakin baik kinerja guru. Kemampuan dan keterampilan seorang guru untuk menyelesaikan tugas profesional dengan efektif dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dikenal sebagai kompetensi profesional kerja. Kompetensi profesional yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena guru yang kompeten dapat membuat proses belajar mengajar yang berkualitas, memotivasi siswa, dan meningkatkan hasil pembelajaran. Kompetensi ini mencakup pemahaman materi pelajaran yang mendalam, metode pengajaran yang efektif, pengelolaan kelas yang baik, dan kemampuan terus-menerus untuk mengevaluasi dan meningkatkan pembelajaran.

6. Pengaruh Kompetensi Profesional Kerja terhadap Keterlibatan Kerja

Hasil tes menunjukkan bahwa hipotesis keenam adalah valid, dengan nilai koefisien sebesar 0,549 dan nilai p-value sebesar 0. Dengan kata lain, kompetensi profesional di tempat kerja berdampak positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Kompetensi profesional kerja dalam suatu sekolah meningkatkan keterlibatan kerja. Kompetensi profesional kerja mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks sekolah, kompetensi profesional guru tidak hanya memengaruhi kualitas pengajaran tetapi juga memengaruhi keterlibatan karyawan.

Guru yang berpengalaman lebih mungkin terlibat dalam pekerjaan mereka karena mereka lebih percaya diri, mampu menghadapi tantangan, dan ingin memberikan yang terbaik untuk siswa dan organisasi.

7. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Keterlibatan Kinerja Guru

Hasil tes menunjukkan bahwa hipotesis afirmative diterima dengan nilai koefisien 0,673 dan nilai p-value sebesar 0. Singkatnya, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Semakin tinggi keterlibatan kerja dalam suatu sekolah, maka kinerja guru juga akan meningkat. Keterlibatan kerja, juga disebut keterlibatan kerja, merujuk pada seberapa antusias, dedikasi, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja guru adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pengajaran. Guru dengan keterlibatan kerja yang tinggi tidak hanya menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap proses pembelajaran, tetapi juga lebih bersemangat dalam berinteraksi dengan siswa dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Keterlibatan kerja yang tinggi terbukti positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

8. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil tes menunjukkan bahwa hipotesis kedelapan diterima, dengan nilai p-value 0,002 dan koefisien 0,170. Ini berarti bahwa keterlibatan kerja dapat mengurangi dampak *Balance Kerja* terhadap kinerja guru. Konsep *Work Life Balance* (WLB) adalah konsep penting di dunia kerja yang mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya. Dalam kasus guru, keseimbangan antara pekerjaan mereka sebagai pendidik dan kehidupan pribadi mereka berdampak langsung pada tingkat keterlibatan kerja mereka dan kinerja mereka di sekolah. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa, dalam hal ini, keterlibatan Guru yang dapat mengimbangi kehidupan mereka cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja mereka di tempat kerja.

9. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengujian menunjukkan hipotesis kesembilan ditolak, dengan nilai p-value 0,403 dan koefisien 0,110. Artinya, motivasi kerja tidak dapat mengontrol dampak keselamatan dan kesehatan (K3) terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang baik mencakup elemen fisik seperti fasilitas yang memadai, ruang kelas yang nyaman, dan lingkungan sosial yang mendorong kerja sama dan komunikasi di antara rekan kerja. Selain itu, keterlibatan kerja memainkan peran penting sebagai penghubung antara kinerja dan lingkungan kerja. Teori dan penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat mengurangi dampak lingkungan kerja pada kinerja guru. Namun, beberapa variabel mediasi tidak memiliki dampak yang signifikan.

10. Pengaruh Kompetensi Profesional Kerja terhadap Kinerja Guru Melalui Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kesepuluh diterima, dengan nilai koefisien 0,421 dan nilai p-value 0,000. Dengan kata lain, kompetensi profesional, yang mencakup keahlian, pengetahuan, dan kemampuan mengajar yang memadai, memiliki kemampuan untuk memediasi dampak *balance kehidupan kerja* terhadap kinerja guru. Diyakini bahwa kompetensi profesional merupakan komponen penting dalam mendukung kinerja guru. Namun, keterlibatan kerja—juga dikenal sebagai keterlibatan kerja—seringkali memperkuat hubungan langsung antara kompetensi profesional dan kinerja. Guru yang berpengalaman cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Pada akhirnya, ini menghasilkan kinerja yang lebih baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja guru menggunakan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah; *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Peningkatan atau penurunan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak berdampak langsung pada kinerja guru, menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bukan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas atau kualitas kerja guru di Kecamatan Mlonggo. Lingkungan yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, sangat penting untuk meningkatkan semangat dan motivasi guru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional mereka. Guru yang sangat mahir dalam penguasaan materi, metodologi pengajaran, dan teknologi pendidikan terbukti memberikan hasil yang lebih baik dalam mendidik siswa. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru yang merasa terlibat dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fathur Asari (2022). "PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN."
- Achmad Fathur Asari (2022). "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan 2022."
- Amir, Maryadi dan Muhammad Idris (2024). "The Influence Of Competence, Work Involvement And Work Ethic On Employee Performance In The Women's Empowerment Office, Child Protection, Population Control And Family Planning Of West Sulawesi Province 2024."
- Andreani Ratna Sari, Alimatus Sahrah (2023). "Keterikatan Kerja Dan Beban Kerja Dengan Work Life Balance, Jurnal Psikologi, Vol. 19, No. 1, Maret 2023, 32-39."
- Aurilia Triani Aryaningtyas, Lieli Suharti (2013). "Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja."
- Deni Indrawan, Siti Rahmi Jalilah (2021). "Metode Kombinasi/Campuran Bentuk Integrasi."
- Drs. Ribut Suprpto, M.Si (2016). "Pengaruh disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BANK BRI SYARIAH Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi, Istiqro' : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis Vol.2 / No.2: 104-113, Juli 2016."
- Elmie, Uus MD Fadli, Syifa Pramudita Faddila. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dosen, dan Kualitas Layanan Terhadap Citra Perguruan Tinggi."
- Faradilla Aslia A (2019). "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
- GhitaRahmawati,DyahOktaviani,MuhammadMiftahuddin,SyafiqRohmawan,RatihPratiwi(2021). "Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan."

- Hendri Rohman (2020). "Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru, Vol. 1 No. 2, April 2020, halaman: 92~102."
- Ischevell Vialara Saina ,Riane Johnly Pio ,W. Rumawas. "Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO area MANADO."
- Ivonne A. S. Sajangbati (2013). "Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bitung."
- KARYAWAN PADA PT. AMANAH FINANCE" Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 3 No 1 Tahun 2019."
- Kurnia Putri Sepdikasari Dirgantoro (2018). "Kompetensi Guru Matematika Dalam Mengembangkan Kompetensi Matematis Siswa."
- Kurniawan Bima Aryateja, Dewi Susita, Karuniana Dianta Arfiando Sebayang (2021). "The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Commitment" vol. 3 No. 2, December 2021, pages: 152~168."
- Lyta Lestary, Harmon Chaniago (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan."
- M Muchtadin (2023). "Pengaruh kepuasan kerja, makan kerja dan resiliensi terhadap work engagement pekerja milenial."
- Mambang, Harmini (2015). "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah."
- Medina Almunawwaroh, Rina Marlina (2018). "PENGARUH CAR, NPF DAN FDR TERHADAP PROFITABILITAS BANK SYARIAH DI INDONESIA, Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah Vol. 2 No. 1 January 2018 Page 1-18."
- Muhammad Agung, Djunaidi Djunaidi, Puji Astutik (2019). "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk 2019."
- Muhlis Hakim, Jeni Kamase, Serlin Serang, Aryati Arfah (2021). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja."
- Shinta Nento, Abdul Haris Abdullah (2022). " Analisis Faktor Penghantar Peningkatan Kompetensi Profesional Guru."
- Sofyana Simanjuntak, Fatwananda (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan di PT. Tembakau Deli Medica Tanjung Morawa."