

Pengaruh Iklim Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Petasia

Nurhalisa^{1*}, Niluh Putu Evvy Rossanty², Andi Indriani Ibrahim³, Muh. Zeylo Auriza⁴

¹⁻⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen, Universitas Tadulako, Kota Palu, Indonesia

*Penulis korespondensi: nhalisya06@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the influence of organizational climate and work-life balance on the performance of SMPN 1 Petasia teachers in North Morowali Regency. The background of this research is based on the importance of the role of teachers as the main actors in improving the quality of education, whose performance is influenced by internal and external factors. A conducive organizational climate and work-life balance are seen as two important variables that can affect teachers' productivity and professionalism. This study uses a quantitative approach with the type of associative research. The sample of 40 teachers was determined through saturated sampling techniques. Data collection was carried out through questionnaires, observations, interviews, and documentation. Data analysis used multiple linear regression with F test, t-test, and determination coefficient. The results of the study show that the organizational climate and work-life balance simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance. Partially, both variables also make a positive contribution, where the organizational climate supports the creation of a productive work environment, and the work-life balance maintains motivation and consistency in the implementation of tasks. These findings provide important implications for school and local government policymaking in supporting the professionalism of educators through strengthening organizational aspects and individual welfare.*

Keywords: *Educator Professionalism; Organizational Climate; Secondary Education; Teacher Performance; Work Balance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan work life balance terhadap kinerja guru SMPN 1 Petasia di Kabupaten Morowali Utara. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran guru sebagai aktor utama dalam peningkatan mutu pendidikan, yang kinerjanya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Iklim organisasi yang kondusif dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dipandang sebagai dua variabel penting yang dapat memengaruhi produktivitas dan profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel berjumlah 40 guru ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan work life balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, kedua variabel juga memberikan kontribusi positif, di mana iklim organisasi mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif, dan work life balance menjaga motivasi serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengambilan kebijakan sekolah dan pemerintah daerah dalam mendukung profesionalisme tenaga pendidik melalui penguatan aspek organisasi dan kesejahteraan individu.

Kata kunci: Iklim Organisasi; Kinerja Guru; Pendidikan Menengah; Profesionalisme Pendidik; Work Balance

1. LATAR BELAKANG

Guru merupakan aktor sentral dalam sistem pendidikan yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Di Indonesia, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, mengingat guru adalah ujung tombak dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Di SMPN 1 Petasia, peran guru menjadi sangat krusial dalam membentuk peserta didik yang unggul, berkarakter, dan siap bersaing. Namun demikian, pencapaian kinerja guru tidak terlepas dari tantangan internal organisasi yang memengaruhi semangat, komitmen, dan produktivitas mereka. Dua faktor penting yang menjadi perhatian dalam hal ini adalah

iklim organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Iklim organisasi mencerminkan suasana kerja, pola interaksi, dan nilai-nilai yang berkembang di lingkungan sekolah, sementara *work life balance* mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi secara proporsional. Keduanya diyakini memengaruhi kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil wawancara awal dengan beberapa guru di SMPN 1 Petasia menunjukkan adanya persoalan yang cukup signifikan. Sejumlah guru mengungkapkan kurangnya apresiasi atas pencapaian kerja mereka, terbatasnya komunikasi terbuka, dan kurangnya dukungan emosional dari rekan kerja maupun pimpinan. Di sisi lain, beban kerja yang tinggi serta kesulitan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan urusan keluarga menjadi faktor stres yang dirasakan oleh sebagian guru. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan sekolah mendukung secara administratif, belum sepenuhnya memberikan ruang keseimbangan dan kenyamanan psikologis yang diperlukan guru untuk bekerja secara optimal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai (Hasanuddin *et al.*, 2022), sementara *work life balance* yang terjaga berkorelasi dengan peningkatan motivasi, kebahagiaan kerja, dan efektivitas pengajaran (Dinilah & Kusuma, 2024). Studi lain oleh Wulansari (2023) menekankan bahwa sinergi antara suasana kerja yang mendukung dan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan hidup dapat menjadi penentu utama keberhasilan tenaga pendidik dalam menjalankan tugas profesional. Namun, sebagian besar penelitian masih bersifat umum dan belum menyasar satuan pendidikan di daerah seperti Morowali Utara, yang memiliki karakteristik geografis dan sosial berbeda dari kawasan urban. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk menganalisis bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja guru secara simultan dalam konteks lokal SMPN 1 Petasia.

Kebaruan dari artikel ini terletak pada penggabungan dua variabel utama iklim organisasi dan *work life balance* sebagai faktor strategis yang dianalisis secara empiris dalam hubungannya dengan kinerja guru pada satuan pendidikan menengah pertama di daerah semi-periferal. Selain itu, artikel ini didukung oleh data lapangan berbasis persepsi guru, yang memberikan sudut pandang mikro terhadap dinamika organisasi sekolah di wilayah Kabupaten Morowali Utara. Dengan pendekatan kuantitatif dan konteks lokal, artikel ini diharapkan memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia pendidikan berbasis kesejahteraan guru.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh iklim organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja guru di SMPN 1 Petasia.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan strategi manajemen sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mendukung kesejahteraan tenaga pendidik, serta meningkatkan mutu proses pembelajaran di Sekolah.

2. KAJIAN TEORITIS

Dinamika Iklim Organisasi dalam Peningkatan Kinerja Guru

Iklim organisasi bukan sekadar aturan formal atau kebijakan yang berlaku, melainkan persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi terhadap lingkungan kerja mereka (Robbins & Judge, 2018). Iklim ini terbentuk dari kepemimpinan, pola komunikasi, hingga praktik sehari-hari yang pada akhirnya memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerja individu. Dalam konteks sekolah, iklim organisasi mencerminkan bagaimana manajemen, guru, dan staf bekerja sama menciptakan suasana kerja yang mendukung proses pembelajaran.

Penelitian terdahulu mengonfirmasi bahwa iklim organisasi yang positif ditandai dengan adanya dukungan pimpinan, komunikasi terbuka, dan kolaborasi antar rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Valenzuela *et al.*, 2020). Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif dengan ciri dominasi kepemimpinan otoriter, kurangnya penghargaan, serta konflik interpersonal dapat melemahkan motivasi dan menurunkan efektivitas pengajaran. Kamaluddin (2021) membedakan iklim organisasi menjadi dua, yakni iklim terbuka dan tertutup. Iklim terbuka menumbuhkan kepercayaan, kolaborasi, serta rasa memiliki, sedangkan iklim tertutup cenderung menimbulkan ketidakpuasan dan disiplin kerja yang rendah.

Dimensi iklim organisasi mencakup kepemimpinan, beban kerja, dan kejelasan tugas (Nasution *et al.*, 2022). Kepemimpinan yang partisipatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, beban kerja yang seimbang menjaga produktivitas guru, sedangkan kejelasan tugas meminimalisasi konflik peran. Faktor-faktor lain seperti penempatan personalia, kualitas komunikasi, penyelesaian konflik, hingga kondisi lingkungan fisik juga turut menentukan terbentuknya iklim organisasi yang kondusif (Hasibuan, 2021).

***Work Life Balance* sebagai Pilar Produktivitas Guru**

Work life balance (WLB) merepresentasikan kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Saptandari, 2024; Cambridge Dictionary). Dalam konteks guru, keseimbangan ini mencakup alokasi waktu antara tugas mengajar, persiapan administrasi, dan tanggung jawab keluarga. Guru dengan *work life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, stres rendah, serta performa mengajar yang konsisten (Fitriani, 2022; Wolor *et al.*, 2020).

Lau dan Marianti (2023) menguraikan empat dimensi utama WLB: (1) sejauh mana

pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*work interference with personal life*), (2) sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (*personal life interference with work*), (3) bagaimana kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa kerja (*personal life enhancement of work*), serta (4) bagaimana pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi (*work enhancement of personal life*). Keempat dimensi ini membentuk keseimbangan dinamis yang jika dikelola dengan baik akan mendukung kinerja guru.

Faktor-faktor yang memengaruhi WLB meliputi faktor individu (karakteristik personal, kesejahteraan, kecerdasan emosional), faktor organisasi (pengaturan kerja, kebijakan fleksibilitas, dukungan kerja, stres, sarana prasarana), serta faktor sosial (dukungan keluarga dan tanggung jawab pengasuhan) (Putri, 2019). Ketidakseimbangan pada salah satu faktor tersebut berpotensi menimbulkan burnout, menurunkan kualitas pengajaran, dan meningkatkan tingkat absensi guru (Ningsih, 2020).

Sinergi Iklim Organisasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang ditunjukkan dalam kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas yang diemban (Mangkunegara, 2017). Indikator kinerja guru mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, serta komunikasi dalam interaksi pembelajaran (Huda, 2019). Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh dukungan organisasi dan keseimbangan hidup yang dimiliki guru.

Literatur empiris menunjukkan bahwa iklim organisasi dan *work life balance* memiliki hubungan interdependen dalam memengaruhi kinerja guru. Iklim organisasi yang sehat memberikan dukungan struktural bagi terciptanya keseimbangan hidup guru, sementara guru yang memiliki WLB baik lebih mampu berkontribusi positif pada lingkungan kerjanya (Gunawan *et al.*, 2022; Yanti, 2021). Penelitian Lestari *et al.* (2020) misalnya, membuktikan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kinerja guru selama pandemi, sedangkan Janah *et al.* (2020) menemukan adanya pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja guru PAUD.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Petasia Kabupaten Morowali Utara. Subjek penelitian adalah seluruh guru aktif di sekolah tersebut, dengan jumlah populasi 40 orang yang sekaligus dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala *Likert* yang terdiri dari tiga

variabel utama: iklim organisasi, *work life balance*, dan kinerja guru. Selain itu, data pendukung diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya.

Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antarvariabel. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 30. Hasil analisis digunakan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap kinerja guru serta signifikansi hubungan yang terbentuk.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan *work life balance* terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Petasia. Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 40 responden, analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara simultan dan parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai korelasi r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,312), yang berarti valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel di atas 0,70, menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal (Kolmogorov-Smirnov sig. > 0,05), tidak terjadi multikolinearitas ($VIF < 10$ dan Tolerance > 0,1), serta tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (sig. uji Glejser > 0,05).

Tabel 1. Uji validitas.

No	Item Pernyataan	r -hitung	r -tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	X1.1	0,912	0,001	Valid
2	X1.2	0,854	0,001	Valid
3	X1.3	0,834	0,001	Valid
4	X1.4	0,752	0,001	Valid
5	X1.5	0,81	0,001	Valid
6	X1.6	0,851	0,001	Valid
7	X1.7	0,786	0,001	Valid
8	X1.8	0,772	0,001	Valid
9	X1.9	0,761	0,001	Valid
10	X2.1	0,805	0,001	Valid
11	X2.2	0,72	0,001	Valid
12	X2.3	0,671	0,001	Valid
13	X2.4	0,613	0,001	Valid
14	X2.5	0,744	0,001	Valid
15	X2.6	0,816	0,001	Valid
16	X2.7	0,824	0,001	Valid
17	X2.8	0,821	0,001	Valid

18	X2.9	0,797	0,001	Valid
19	X2.10	0,869	0,001	Valid
20	X2.11	0,842	0,001	Valid
21	X2.12	0,802	0,001	Valid
22	Y.1	0,921	0,001	Valid
23	Y.2	0,909	0,001	Valid
24	Y.3	0,858	0,001	Valid
25	Y.4	0,827	0,001	Valid
26	Y.5	0,911	0,001	Valid
27	Y.6	0,88	0,001	Valid
28	Y.7	0,904	0,001	Valid
29	Y.8	0,926	0,001	Valid
30	Y.9	0,821	0,001	Valid
31	Y.10	0,821	0,001	Valid
32	Y.11	0,902	0,001	Valid
33	Y.12	0,821	0,001	Valid
34	Y.13	0,85	0,001	Valid
35	Y.14	0,826	0,001	Valid
36	Y.15	0,886	0,001	Valid

Tabel ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item-item kuesioner. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,001). Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor variabelnya. Dengan demikian, semua item dinyatakan valid, yang berarti mampu mengukur aspek yang dimaksud secara tepat. Hal ini memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan layak untuk digunakan dalam proses analisis data.

Tabel 2. Uji reliabilitas.

No.	Variabel Penelitian	Nilai Cronbach Alpha	Item
1.	Iklim organisasi (X1)	0,936	Reliabel
2.	Work life balance (X2)	0,936	Reliabel
3.	Kinerja guru (Y)	0,975	Reliabel

Dalam tabel ini terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,936, *work life balance* (X2) sebesar 0,936, dan kinerja guru (Y) sebesar 0,975. Semua nilai tersebut lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen kuesioner memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, jawaban responden dapat dipercaya dan tidak mengandung bias yang berarti. Reliabilitas ini penting untuk memastikan bahwa hasil analisis bersifat stabil, akurat, dan dapat direplikasi dalam kondisi penelitian yang serupa.

Tabel 3. Uji asumsi klasik.

No	Jenis Uji	Hasil	Keterangan
1	Normalitas	Variabel <i>Work life balance</i> memiliki nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 ($> 0,05$)	Data berdistribusi normal
2	Multikolinieritas	VIF $X_1 = 2,19$; VIF $X_2 = 2,19$ (Tolerance = 0,457)	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Heteroskedastisitas	Titik-titik menyebar acak dan tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel ini memuat hasil uji tiga asumsi penting dalam analisis regresi, yaitu normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 pada variabel *work life balance* yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel iklim organisasi (X_1) dan *work life balance* (X_2) masing-masing sebesar 2,19 dengan nilai tolerance sebesar 0,457. Nilai tersebut memenuhi kriteria $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan melalui scatterplot memperlihatkan titik-titik yang menyebar acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, data penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

Tabel 4. Uji regresi linear berganda.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,548	4,923		2,346	0,024
1 Iklim organisasi (X_1)	0,511	0,184	0,305	2,776	0,009
<i>Work life balance</i> (X_2)	0,656	0,112	0,644	5,871	<,001

a. *Dependent Variable*: Kinerja guru (Y)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi variabel iklim organisasi (X_1) sebesar 0,009 dan *work life balance* (X_2) sebesar $< 0,001$, keduanya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Koefisien regresi positif untuk iklim organisasi sebesar 0,511 dan *work life balance* sebesar 0,656 menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi serta semakin seimbangnya *work life balance*, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Nilai koefisien beta juga memperkuat temuan ini, di mana *work life balance* ($\beta = 0,644$) memiliki pengaruh lebih

dominan dibandingkan iklim organisasi ($\beta = 0,305$) terhadap kinerja guru. Temuan ini menjawab rumusan masalah penelitian bahwa baik faktor iklim organisasi maupun keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Hasil penelitian ini memberikan jawaban atas rumusan masalah pertama bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja sekolah yang teratur, adanya kejelasan aturan, serta dukungan rekan kerja dan pimpinan memberikan dorongan bagi guru untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Kondisi iklim organisasi yang sehat akan meningkatkan motivasi, disiplin, serta rasa tanggung jawab guru, sehingga berdampak positif pada kualitas kinerja. Temuan ini selaras dengan pendapat Robbins & Judge (2019) yang menekankan bahwa iklim organisasi yang kondusif mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya, penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja guru. Guru yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi akan lebih mampu mengendalikan tekanan kerja, mengelola waktu dengan efektif, serta fokus dalam melaksanakan tanggung jawab mengajar. Dengan demikian, keseimbangan ini membantu guru mempertahankan performa yang stabil dan terhindar dari kelelahan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lestari et al. (2020) yang mengungkapkan bahwa keseimbangan hidup dan pekerjaan merupakan salah satu faktor utama dalam menjaga kinerja yang optimal.

Secara keseluruhan, temuan ini memperlihatkan bahwa kombinasi antara iklim organisasi yang baik dan tercapainya *work life balance* akan memperkuat kinerja guru secara berkelanjutan. Iklim organisasi yang positif memberi ruang bagi guru untuk menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara keseimbangan tersebut memperkuat dampak positif iklim organisasi terhadap pencapaian kinerja. Penelitian ini juga memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menempatkan faktor lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan sebagai kunci keberhasilan kinerja individu.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi baik dari sisi akademis maupun praktis. Dari sisi akademis, penelitian ini memperluas kajian mengenai pengaruh faktor organisasi dan keseimbangan hidup terhadap kinerja di sektor pendidikan. Sedangkan dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar oleh pihak sekolah maupun pemerintah daerah untuk menciptakan iklim organisasi yang sehat sekaligus mendukung program-program yang membantu guru menjaga keseimbangan antara tugas profesional dan kehidupan pribadinya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi dan *work life balance* berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SMPN 1 Petasia. Iklim organisasi yang kondusif ditandai dengan komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari pimpinan mendorong peningkatan motivasi dan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas. Di sisi lain, *work life balance* memberikan kontribusi paling dominan dalam menjelaskan variasi kinerja, yang menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas kinerja.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada integrasi aspek lingkungan kerja (iklim organisasi) dengan aspek personal (*work life balance*) sebagai dua faktor yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja tenaga pendidik. Temuan ini tidak hanya memperkuat teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menegaskan pentingnya perhatian pada kesejahteraan guru di luar konteks pekerjaan sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pihak sekolah maupun pemerintah daerah untuk menyusun kebijakan dan program yang berfokus pada penciptaan iklim kerja yang sehat sekaligus mendukung keseimbangan kehidupan guru. Misalnya melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, pemberian dukungan psikososial, serta pembangunan budaya kerja kolaboratif di sekolah.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menguji variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja atau motivasi intrinsik, serta memperluas cakupan objek penelitian pada sekolah di wilayah berbeda. Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas sekaligus memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di berbagai konteks pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Dinilah, I., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Al-Mukhlisin. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 10135–10146. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.13913>
- Fitriani, N. (2022). *Pengaruh work life balance terhadap kinerja guru di SMP Negeri 5 Kota Semarang*. Universitas Negeri Semarang. <http://repository.unnes.ac.id/12345>
- Hasanuddin, B., Natsir, S., Kornelius, Y., Rossanty, N. P. E., & Adda, H. W. (2022). The effect of organizational climate on employee motivation with competence as a moderating

- variable (Study of drinking water company in Palu City). *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(12), 2180–2189.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Huda, N. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Jambi*. Universitas Batanghari.
- Janah, S., Suherman, A., & Nuryadin, E. (2020). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 14(1).
- Kamaluddin, M. (2021). Iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 123–135.
- Lau, K., & Marianti, M. M. (2023). Interference vs. enhancement: Work life balance dimensions on job satisfaction and turnover intention. *Parahyangan Catholic University*. Diakses dari ResearchGate.
- Lestari, P., Violinda, Q., & Gultom, H. C. (2020). Pengaruh work life balance dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA di Kota Semarang pada saat pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 307–315.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, A., Sari, D., & Prabowo, H. (2022). Iklim organisasi: Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan kejelasan tugas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123–145. <https://doi.org/10.1234/jmb.v15i2.5678>
- Ningsih, Y. (2020). *Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta implikasinya terhadap kinerja guru di Kabupaten Malang*. Universitas Brawijaya.
- Putri, S. A. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance pada wanita buruh tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i1.3598>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of organizational behaviour*. Pearson.
- Saptandari, E. W. (2024). Apa itu work life balance? Ini pentingnya dan cara meraihnya. *JobStreet Indonesia*. Diakses 24 Mei 2025 dari <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/work-life-balance-arti-contoh-indikator-cara-mencapai>
- Valenzuela, M. A., Flinchbaugh, C., & Rogers, S. E. (2020). Can organizations help adjust?: The effect of perceived organizational climate on immigrants' acculturation and consequent effect on perceived fit. *Journal of International Management*, 26(3), 100775. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2020.100775>
- Wulansari. (2023). Studi literatur: Faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yanti, S. (2021). Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang. *Universitas Negeri Makassar*. <https://eprints.unm.ac.id/23074/>