

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 10 SEMARANG

Resti Ega Rustika¹, Audita Nuvriasari²
restirustika403@gmail.com¹, metopen11@gmail.com²
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Abstrak

Pengamatan berikut bermaksud untuk mengamati pengaruh work-life balance, employee engagement, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru Sma Negeri 10 Semarang. Pengamatan dilaksanakan di Sma Negeri 10 Semarang dengan memakai pendekatan kuantitatif serta data primer serta sekunder. Teknik sampling yang dipakai ialah sampel jenuh, dengan 70 responden menjadi sampel. Data dikumpulkan melalui studi literatur serta survei dengan angket. Metode analisis yang dipakai meliputi regresi berganda, uji validitas serta reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis. Hasil penelitian memperlihatkan jika (1) work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, serta (3) kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Employee Engagement, Kedisiplinan Kerja, Kinerja.

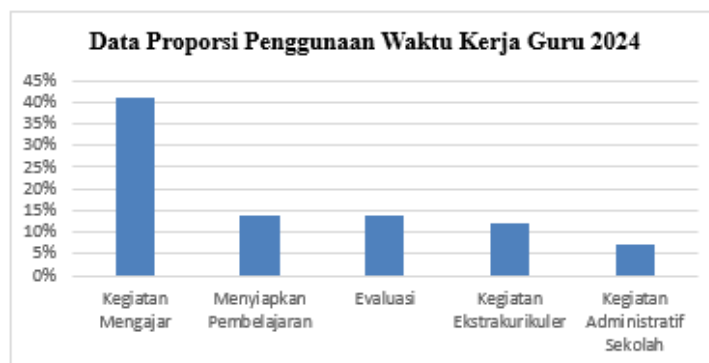
Abstract

The following observation aims to observe the influence of work-life balance, employee engagement, and work discipline on the performance of teachers at Sma Negeri 10 Semarang. The observation was carried out at Sma Negeri 10 Semarang using a quantitative approach and primary and secondary data. The sampling technique used was a saturated sample, with 70 respondents as the sample. Data were collected through literature studies and surveys with questionnaires. The analysis methods used include multiple regression, validity and reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis tests. The results of the study show that (1) work-life balance has a positive and significant effect on teacher performance, (2) employee engagement does not have a significant effect on teacher performance, and (3) work discipline has a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: Work-Life Balance, Employee Engagement, Work Discipline, Performance.

PENDAHULUAN

Sistem pendidikan di Indonesia, khususnya di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), berperan penting dalam mencetak generasi muda yang kompeten dan siap menghadapi tantangan global. Pencapaian tujuan tersebut salah satunya ditentukan oleh Kinerja Guru. Kinerja guru yang optimal tidak hanya berdampak pada kualitas pendidikan, tetapi juga pada pencapaian tujuan pendidikan nasional (Ardiana, 2017). Upaya untuk menghasilkan kinerja yang optimal perlu pengelolaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat keterlibatan guru dalam memperhatikan kegiatan sekolah, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Berikut merupakan data proporsi penggunaan waktu kerja guru 2024:



Gambar 1. data proporsi penggunaan waktu kerja guru 2024

Sumber: repository.kemdikbud.go.id

Meskipun kegiatan mengajar menjadi fokus utama, proporsi waktu yang besar juga dialokasikan untuk kegiatan persiapan dan evaluasi pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guru dapat terpengaruh, mengingat beban tugas yang cukup padat. Ketidakseimbangan ini berpotensi mengurangi kepuasan kerja dan kinerja guru (Purwoko, 2018).

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Kinerja adalah hasil dari kerja yang tercapai oleh individu dalam organisasi yang melibatkan pencapaian tujuan dan pemecahan masalah (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Kinerja sebagai kontribusi individu terhadap tujuan organisasi yang dapat diukur dari aspek kuantitas, kualitas, dan efektivitas hasil kerja (Abdirahman et al, 2018). Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa, karena guru yang berkinerja baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung perkembangan akademik siswa (Fitri et al, 2024). Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu, work-life balance (Rifai et al, 2023), employee engagement (Joushan et al, 2015), dan kedisiplinan kerja (Suciningrum et al, 2021).

Work-life balance berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja guru. Work-life balance merupakan kondisi di mana individu dapat membagi waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keduanya tidak saling mengganggu (Wiradendi, 2020). Work-life balance adalah upaya untuk mencapai harmoni dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saling mendukung (Mwangi et al, 2016). Work-life balance yang baik dapat meningkatkan kinerja individu (Obiageli et al, 2015) (Hong & Susanto, 2024). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa work-life balance dapat menurunkan kinerja individu. Dalam organisasi, work-life balance berperan penting karena keseimbangan ini dapat mengurangi stres, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki kualitas hidup pekerja (Tangkeallo, 2018). Bagi guru, mencapai work-life balance yang optimal akan

berdampak positif pada kualitas pengajaran yang diberikan, karena guru yang merasa seimbang dalam kehidupan pribadi dan profesional cenderung lebih fokus dan produktif dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, di mana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas seorang guru. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres yang mengganggu kinerja, sementara keseimbangan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berujung pada kinerja yang lebih baik (Talukder et al, 2018). Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Lukmiati, 2020; Badrianto & Ekhsan, 2021). Sebaliknya, penelitian lainnya menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Rahmawati et al, 2021).

Selain work-life balance, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah employee engagement. Employee engagement merupakan sebagai tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik seorang individu terhadap pekerjaannya, yang mempengaruhi motivasi dan performa kerja (Motyka, 2018). Employee engagement adalah komitmen dan antusiasme seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang mengarah pada kinerja yang lebih tinggi dan hasil yang lebih baik (Gupta & Sharma, 2016). Tingkat engagement yang tinggi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Joushan et al, 2015). Penelitian lainnya juga menemukan bahwa employee engagement memiliki dampak positif terhadap kinerja, karena karyawan yang terlibat secara emosional cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dan lebih produktif (Muliawan et al, 2017). Dalam pendidikan, employee engagement sangat penting karena guru yang terlibat dengan pekerjaannya akan lebih fokus, kreatif, dan berdedikasi dalam mengajar, yang tentunya berpengaruh pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa (Retnodiani & Hartono, 2023).

Employee engagement menentukan tingkat kinerja guru, di mana tingkat keterlibatan emosional dan kognitif guru terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi efektivitas pengajaran. Ketika individu merasa terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka, baik secara fisik, emosional, maupun kognitif, mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Ariyanto, 2022). Engagement yang tinggi mendorong karyawan untuk berperan lebih aktif dan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Safira et al, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Pitaloka & Putri, 2021; Fidyah & Setiawati, 2020). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahmadalena & Asmanita, 2020).

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja guru. Yang ditunjukkan melalui tingkat keseriusan dan kepatuhan individu terhadap aturan dan prosedur yang ada dalam lingkungan kerjanya (Sinambela et al, 2019). Kedisiplinan kerja mencerminkan sejauh mana individu dapat mematuhi standar dan ekspektasi yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan (Mashudi et al, 2020). Kedisiplinan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Kedisiplinan yang kuat dalam menjalankan tugas akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Rizal, 2019). Kedisiplinan kerja berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan, karena individu yang disiplin cenderung memiliki manajemen waktu yang baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif (Krisnadi & Saputra, 2021). Bagi organisasi, kedisiplinan kerja penting untuk menciptakan lingkungan yang

produktif dan terorganisir, sementara bagi karyawan, kedisiplinan berkontribusi pada pencapaian tujuan pribadi dan profesional, serta meningkatkan kepuasan kerja (Liyas, 2018).

Kedisiplinan kerja mencerminkan tingkat kepatuhan individu terhadap aturan yang berlaku, yang pada gilirannya mempengaruhi pencapaian kinerja yang lebih baik (Iskamto, 2020). Kedisiplinan kerja akan menciptakan kondisi yang lebih teratur dan efisien, yang mendukung kinerja individu (Nasir, 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Maryani et al, 2021; Suyanto, 2018). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Tannady et al, 2022)

Penelitian mengenai kinerja guru diujikan di SMA Negeri 10 Semarang, yang merupakan salah satu sekolah negeri dengan jumlah siswa dan tenaga pengajar yang cukup besar. Kinerja guru sangat penting karena langsung berpengaruh pada kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Berdasarkan observasi awal, ditemukan bahwa meskipun sekolah ini memiliki fasilitas yang baik, beberapa guru mengalami kesulitan dalam mengelola beban kerja dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, wawancara dengan 8 guru pada 08 November 2024 mengungkapkan bahwa tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan kedisiplinan yang bervariasi turut memengaruhi efektivitas pengajaran.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data berbasis angka yang dianalisis secara statistik untuk mengungkap pola atau hubungan antara variabel penelitian. Penelitian dilakukan di SMA Negeri 10 Semarang dengan responden seluruh guru yang berjumlah 70 orang, menggunakan teknik sampel jenuh. Data primer diperoleh melalui kuesioner offline dengan skala Likert 5 poin, sedangkan data sekunder berasal dari repositori Kemendikbud. Variabel penelitian meliputi work-life balance, employee engagement, kedisiplinan kerja, dan kinerja guru, yang diukur menggunakan indikator dan definisi operasional yang mengacu pada penelitian terdahulu. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan Pearson Product Moment dan Cronbach Alpha, sementara analisis data mencakup uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) serta statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Peresentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	33	47.1%
Perempuan	37	52.9%
Usia		
24 – 29 Tahun	17	24.3%
30 – 34 Tahun	15	21.4%
>35 Tahun	38	54.3%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK/Sederajat	15	21.4%
Diploma (D1/D2/D3/D4)	1	1.4%
Sarjana S1	49	70%

Pasca Sajana (S2/S3)	5	7.1%
Lama Bekerja		
< 3 Tahun	9	12.9%
3 – 8 Tahun	24	34.3%
9 – 14 Tahun	6	8.6%
15 – 19 Tahun	9	12.9%
> 20 Tahun	31.4	31.4%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1, paling banyak responden berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 37 orang atau 52,9%. Kategori usia paling banyak kelompok usia di atas 35 tahun sebanyak 38 orang atau 54,3%. Berdasarkan pendidikan terakhir paling banyak responden merupakan lulusan Sarjana S1 sebanyak 49 orang atau 70%. Berdasarkan lama bekerja paling banyak responden telah bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 31 orang atau 31,4%.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validasi

Pernyataan	Sig	kriteria	Keterangan
Work-life Balace (X1)			
X1.1	0.000	0.05	Valid
X1.2	0.000	0.05	Valid
X1.3	0.000	0.05	Valid
X1.4	0.000	0.05	Valid
X1.5	0.000	0.05	Valid
X1.6	0.000	0.05	Valid
Employee Engagemet (X2)			
X2.1	0.000	0.05	Valid
X2.2	0.000	0.05	Valid
X2.3	0.000	0.05	Valid
X2.4	0.000	0.05	Valid
X2.5	0.000	0.05	Valid
X2.6	0.000	0.05	Valid
Kedisiplinan Kerja (X3)			
X3.1	0.000	0.05	Valid
X3.2	0.000	0.05	Valid
X3.3	0.000	0.05	Valid
X3.4	0.000	0.05	Valid
X3.5	0.000	0.05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0.000	0.05	Valid
Y.2	0.000	0.05	Valid
Y.3	0.000	0.05	Valid
Y.4	0.000	0.05	Valid
Y.5	0.000	0.05	Valid
Y.6	0.000	0.05	Valid
Y.7	0.000	0.05	Valid
Y.8	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan melihat nilai signifikansi, dimana jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka item instrumen yang diuji dinyatakan valid. Berdasarkan hasil

pengujian dapat ditunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Work-life Balance (X1)	0,888	0,6	Reliabel
Employee Engagement (X2)	0,874	0,6	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (X3)	0,865	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,784	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Kriteria yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach Alpha > 0,6, maka variabel yang diuji dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.3. dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha > 0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17585395
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.083
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4, nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,200. Dengan demikian nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

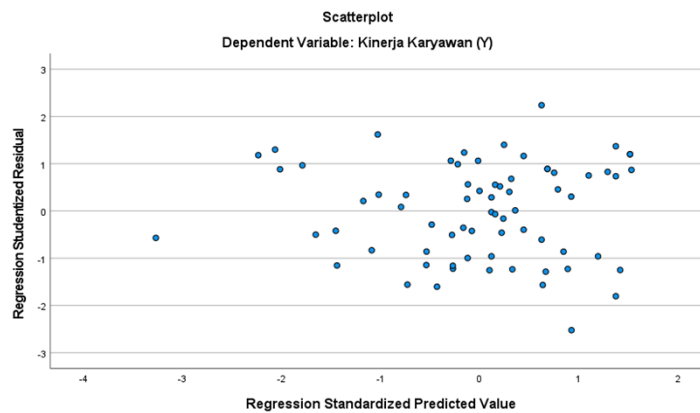
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.867	3.132		3.789	.000		
Work-Life Balance (X1)	.440	.086	.473	5.105	.000	.756	1.323
Employee Engagement (X2)	-.138	.092	-.123	-1.504	.137	.963	1.038
Kedisiplinan Kerja (X3)	.596	.130	.418	4.583	.000	.782	1.279

a. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

Sumber: Data primer diolah dari lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat dilihat bahwa nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu, tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heterokedastistas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedasitas
 Sumber: Data primer diolah 2024

Pada Gambar 2., diagram Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak di sepanjang sumbu Y, baik di atas maupun di bawah nilai 0. Tidak terlihat pola khusus seperti gelombang, perluasan, atau penyempitan pada grafik Scatterplot tersebut. Berdasarkan observasi ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi terjadinya Heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	11.867	3.132		3.789	.000			
	Work-Life Balance (X1)	.440	.086	.473	5.105	.000	.756	1.323	
	Employee Engagement (X2)	-.138	.092	-.123	1.504	.137	.963	1.038	
	Kedisiplinan Kerja (X3)	.596	.130	.418	4.583	.000	.782	1.279	

a. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 11.867 + 0,473X1 - 0,123X2 + 0,418X3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 11.867 yang berarti kinerja guru (Y) dipengaruhi variabel work-life balance, employee engagement, dan kedisiplinan kerja, maka besarnya rata-rata kinerja guru akan bernilai sebesar 11.867.
2. Work-life Balance mempunyai nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,473, artinya jika

skor penilaian work-life balance meningkat sebesar satu satuan maka skor penilaian kinerja guru akan meningkat sebesar 0,473 satuan. Adapun arah pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru adalah positif.

- Employee engagement mempunyai nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,123, artinya jika skor penilaian employee engagement meningkat sebesar satu satuan maka skor penilaian kinerja guru akan menurun sebesar 0,123 satuan. Adapun arah pengaruh employee engagement terhadap kinerja guru adalah negatif.
- Kedisiplinan kerja mempunyai nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,418, artinya jika skor penilaian kedisiplinan kerja meningkat sebesar satu satuan maka skor penilaian kinerja guru akan meningkat sebesar 0,418 satuan. Adapun arah pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru adalah positif.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.552	3.247

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja (X3), Employee Engagement (X2), Work-Life Balance (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

Sumber: Data primer diolah 2024

Pada tabel 7 diperoleh hasil uji koefisien determinasi nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,552 yang berarti 55,2% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel work-life balance, employee engagement, dan kedisiplinan kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	t	Sig. (p)	Keterangan	Kesimpulan
Work-life Balance	5.105	0.000	$p < 0,05$	Ha1 diterima
Employee Engagement	-1.504	0.137	$p > 0,05$	Ha2 ditolak
Kedisiplinan Kerja	4.583	0.000	$p < 0,05$	Ha3 diterima

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 8 maka pengambilan keputusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Pengujian H1: Pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru
Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.105 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $p < 0,05$, maka H01 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 10 Semarang.
- Pengujian H2: Pengaruh employee engagement terhadap kinerja guru
Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) diperoleh nilai t hitung sebesar -1.504 dan nilai signifikansi sebesar 0,137 atau $p > 0,05$, maka H02 diterima dan Ha2 ditolak yang berarti employee engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 10 Semarang.
- Pengujian H3: Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru
Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) diperoleh nilai t hitung sebesar 4.583 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $p < 0,05$, maka H03 ditolak dan Ha3 diterima yang berarti kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 10 Semarang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 dibuktikan bahwa Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka akan meningkat kinerja guru. Work-life balance yang optimal mendorong guru untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih efektif, tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi atau keluarga. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas kerja. Indikator utama pada work life balance yang mampu meningkatkan kinerja guru adalah adanya dukungan keluarga pada karir dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mujahidin (2023), Lukmiati (2020), Wonua et al (2023) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 dibuktikan bahwa Employee Engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini menjelaskan bahwa tingkat keterlibatan karyawan, meskipun dinilai penting, namun bukan merupakan penentu baik buruknya kinerja guru. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa guru SMA Negeri 10 Semarang memiliki tingkat keterikatan yang kuat pada Institusi, akan tetapi hal tersebut berdampak pada kinerja guru. Hal ini dapat disebabkan karena mayoritas guru sebagai ASN, sebagian mereka sudah memiliki komitmen untuk mengabdikan kepada sekolah dan sebagian peran mereka sebagai Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian, keterikatan pada institusi telah melekat kuat disetiap guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Baharsyah & Nugrohoseno (2021), Latifah & Nasution (2024), serta Amalia & Novie (2023) yang menyatakan bahwa employee engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 dibuktikan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka capai. Kedisiplinan kerja mencerminkan sikap karyawan dalam menaati peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menjaga etika kerja, yang secara langsung berdampak pada pencapaian target dan produktivitas organisasi. Indikator utama yang mampu menjelaskan kinerja guru adalah kehati-hatian guru dalam bekerja dan memperhatikan risiko yang mungkin timbul, termasuk dalam mengelola risiko dan menjaga standar kualitas kerja.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azis & Rizal (2019), Sinambela et al (2023), serta Perkasa et al (2023) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, employee engagement, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 10 Semarang. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

- pribadi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja guru.
2. Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat employee engagement tidak menentukan baik buruknya kinerja guru.
 3. Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12-17.
- Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(1), 26-33.
- Amalia, A., & Novie, M. (2023). Hubungan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 11-23.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal akuntansi dan pajak*, 17(02).
- Ariyanto, M. S. (2022). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP SUBJECTIVE WELL-BEING PADA GURU PEREMPUAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN KOTA YOGYAKARTA. *Jurnal Sudut Pandang*, 2(12), 208-212.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279-1292.
- Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319-325.
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514-526.
- Darmawan, K., Irdiana, S., & Ariyono, K. Y. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai ditinjau dari Quality of Work Life melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(2), 17-24.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205-1213.
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: job satisfaction as intervening variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), 64-81.
- Ghozali, I. 2019. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas
- Gupta, N., & Sharma, V. (2016). Exploring employee engagement—A way to better business performance. *Global Business Review*, 17(3_suppl), 45S-63S.
- Hong, F., & Susanto, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bangun Manajemen*, 3(1), 195-200.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan work life balance terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10992-11000.
- Iskamto, D., Yapentra, A., Ansori, P. B., & Jupri, M. (2020). Effect of Working Discipline Toward Performance: An Empirical Investigation. *KnE Social Sciences*, 492-501.

- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (persero) area bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697-703.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301-2318.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.
- Latifah, I., & Nasution, I. H. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Worklife Balance, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk). *Manajemen Dan Bisnis*, 2 (3), 285-295.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 169-180.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3(1).
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic*,
- Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227-244.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 2203-2216.
- Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 69-78.
- Mwangi, L., Boinett, C. C., Tumwet, E., & Bowen, D. (2016). Effects of Work life Balance on Employees Performance in Institutions of Higher Learning: A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60-69.
- Nasir, M. (2019). An analysis of work discipline, work environment and employment satisfaction towards performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 65-75.
- Obiageli, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work-life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos State. *European journal of research and reflection in management sciences*, 3(4).
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47-59.
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The impact of employee engagement and organizational commitment on employee performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117-133.
- Pranatawijaya, V. H. et al. (2019) 'Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online', *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), pp. 128-137. doi: 10.34128/jsi.v5i2.185.

- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150-162.
- Rahmadalena, T., & Asmanita, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 68-76.
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., Rohmawan, S., & Pratiwi, R. (2021, July). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. In *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* (Vol. 2, No. 1, pp. 64-72).
- Retnodiani, A. A., & Hartono, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Work Engagement. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 717-732.
- Rifa'i, F. A., Lestari, S. P., & Wibawa, G. R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Survei Pada Guru SMPN 1 Kersamanah. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 01-12.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15-22.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(1), 49-56.
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 15-20.
- Safira, M. K., Ermita, E., Gistituati, N., & Santoso, Y. (2021). Hubungan Kepemimpinan dengan Employee Engagement di Kantor Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4057-4064.
- Sawitri, N. N. (2024). The Effect of Work-Life Balance, Employee Engagement and Training on Job Satisfaction and Employee Performance. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 2(1), 53-68.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9-15.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Available at SSRN 3864629.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suyanto, S. (2018). Competence and discipline on work motivation and the implication on working performance.
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727-744.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2).
- Tangkeallo, D. I. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Rsud Lakipadada Tana Toraja: Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Rsud Lakipadada Tana Toraja. *Cam Journal: Change Agent For Management Journal*, 2(2).
- Tannady, H., Renwarin, J. M., Nuryana, A., Mudasetia, M., Nawiyah, N., Mustafa, F., ... & Palilingan, R. A. (2022). The role of work discipline and work stress on employee

- performance in national oil and pipeline trading companies. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320-4335.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan direktorat sistem informasi dan transformasi digital institut pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133-146.
- Wiradendi Wolor, C. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of critical reviews*.
- Wonua, A. R., Titing, A. S., & Mardayanti, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(6), 16-29.