

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 6 KOTA TASIKMALAYA**

Widy Wahyu Pratama¹, Arga Sutrisna², Irlly Artiara Irawan³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

diwwid.76@gmail.com , argasutrisna@unper.ac.id , irlyartiara@unper.ac.id

Abstract

Education is the most important task of the state, through education a nation can achieve the desired goals. Teacher performance in teaching is an important factor in the success of student learning achievement. This study aims to determine the effect of work life balance and non-physical work environment simultaneously or partially on the performance of teachers of SMP N 6 Tasikmalaya. This study uses a quantitative method. The sample taken is a non-random sample. With a research sample of 46 teachers as respondents of SMP N 6 Tasikmalaya based on 67 known population data. The analysis tool used in this study is multiple linear regression using the Support SPSS 22 application. Simultaneously, work life balance and non-physical work environment have a significant effect on teacher performance. Partially, the work life balance variable has a significant effect on teacher performance, as well as the non-physical work environment variable partially has a significant effect on teacher performance.

Keywords: Work Life Balance, Non-Physical Work Environment, and Teacher Performance

Abstrak

Pendidikan merupakan salah satu tugas utama negara, karena melalui pendidikan suatu bangsa dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan. Kinerja guru dalam proses pembelajaran menjadi faktor penting dalam keberhasilan pencapaian hasil belajar siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja nonfisik, baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel non-acak. Sampel penelitian terdiri dari 46 guru sebagai responden, yang diambil dari populasi sebanyak 67 guru. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, demikian pula lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Work Life Balance, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kinerja Guru

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu tugas terpenting negara yang diakui oleh banyak bangsa, meskipun topik ini tergolong kompleks untuk dibahas. Pada hakikatnya, pendidikan adalah upaya memberikan tuntunan, bantuan, dan pertolongan kepada peserta didik (Rajagukguk, 2020). Di negara berkembang seperti Indonesia, sistem pendidikan sering menjadi sorotan kritik karena efektivitas dan daya gunanya kerap dipertanyakan. Namun demikian, melalui pendidikan, suatu bangsa dapat mewujudkan tujuan yang diharapkan, baik dalam membentuk dan mengembangkan karakter bangsa, memajukan kehidupan, maupun meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Guru merupakan elemen kunci yang sangat menentukan terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Berbagai upaya perbaikan dalam dunia pendidikan tidak akan memberikan dampak signifikan tanpa dukungan guru yang profesional dan berkualitas (Mulyasa, 2012). Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kinerja yang optimal. Kinerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, khususnya generasi muda, sehingga terbentuk bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan masa depan. Namun, di lapangan masih ditemukan berbagai permasalahan yang memengaruhi kinerja guru. Misalnya, masih ada guru yang belum menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum mengajar dan kurang menerapkan strategi pembelajaran yang variatif, sehingga siswa menjadi jenuh. Kinerja guru sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya organisasi, beban kerja, work life balance, motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik dan non fisik (Lestari et al., 2020). Hasil penelitian di SMP Negeri 6 Tasikmalaya menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini memengaruhi hubungan interpersonal antara guru, siswa, dan staf sekolah. Guru yang mampu mencapai work life balance cenderung membawa suasana hati yang positif serta energi yang lebih baik saat mengajar (Musa & Abd Halim, 2015). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, baik pada karyawan perusahaan (Fitrah & Prasetyo, 2024) maupun pada guru (Lestari et al., 2020; Johari et al., 2018). Selain work life balance, lingkungan kerja non fisik juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja guru. Menurut Sadarmayanti (2010: 13-14), lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik yang harmonis dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, sedangkan lingkungan yang kurang kondusif dapat menurunkannya. Berdasarkan survei pendahuluan bersama kepala sekolah dan guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya, diperoleh data kinerja guru periode 2019-2022. Pada tahun 2019-2020, rata-rata kinerja guru berada pada kategori "sangat tinggi" dengan skor 90. Namun, pada tahun 2020-2021 terjadi penurunan akibat pandemi COVID-19. Pembelajaran daring membuat guru kesulitan fokus karena adanya interaksi dengan keluarga di rumah, kurangnya komunikasi, dan minimnya kerja sama tim. Setelah kembali ke pembelajaran tatap muka, guru memerlukan waktu untuk menyesuaikan kembali kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya..

2. Tinjauan Pustaka

Work Life Balance (X1)

Menurut Rondonuwu et al. (2018) : Work life balance adalah proses pengelolaan waktu dan energi yang memadukan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencapai kepuasan dalam kedua aspek tersebut.

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Menurut Azharuddin, Rakka Adittyta (2019): Menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan faktor-faktor sosial dan psikologis yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja individu di tempat kerja.

Kinerja Guru (Y)

Menurut Darmadi (2018: 34) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti menyelidiki fenomena secara sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dan dianalisis dengan menggunakan teknik seperti statistik, matematika, atau komputasi (Ramdhan, 2021).

Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian yakni jl. Cilembang, No 144, Cilembang, Kec.Cihideung, kota Tasikmalaya, Jawa Barat.

Populasi dan Sampel

Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi sasaran adalah seluruh guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya, yang berjumlah 67 orang.

Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi sasaran adalah seluruh guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya, yang berjumlah 67 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *Work Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), nilai yang diperoleh dari seluruh pernyataan pada instrumen penelitian menunjukkan bahwa nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel* (0,291), sebagaimana hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 22. Dengan demikian, variabel *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kinerja Guru (Y) dinyatakan valid. Rincian hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas
Variabel *Work Life Balance* (X1)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	R Tabe	Keterangan
1	0,324	>	0,291	Valid
2	0,529	>	0,291	Valid
3	0,392	>	0,291	Valid
4	0,334	>	0,291	Valid
5	0,360	>	0,291	Valid
6	0,303	>	0,291	Valid
7	0,666	>	0,291	Valid
8	0,378	>	0,291	Valid
9	0,381	>	0,291	Valid
10	0,311	>	0,291	Valid

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	R Tabe	Keterangan
1	0,386	>	0,291	Valid
2	0,489	>	0,291	Valid
3	0,426	>	0,291	Valid
4	0,422	>	0,291	Valid
5	0,469	>	0,291	Valid
6	0,366	>	0,291	Valid
7	0,334	>	0,291	Valid
8	0,451	>	0,291	Valid
9	0,318	>	0,291	Valid
10	0,421	>	0,291	Valid

Variabel Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	Perbandingan	R Tabe	Keterangan
1	0,463	>	0,291	Valid
2	0,518	>	0,291	Valid
3	0,431	>	0,291	Valid
4	0,662	>	0,291	Valid
5	0,563	>	0,291	Valid
6	0,314	>	0,291	Valid
7	0,319	>	0,291	Valid
8	0,568	>	0,291	Valid
9	0,420	>	0,291	Valid
10	0,564	>	0,291	Valid

Sumber: olah data primer 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan SPSS versi 22, diketahui bahwa untuk variabel *Work Life Balance* (X1) diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,291, dan seluruh nilai *r hitung* melebihi nilai tersebut, sehingga instrumen *Work Life Balance* dinyatakan valid. Pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), hasil yang diperoleh menunjukkan

r hitung lebih besar dari r tabel (0,291), sehingga instrumen variabel ini juga valid. Demikian pula untuk variabel Kinerja Guru (Y), hasil pengujian menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,291), yang berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi kuesioner pada setiap variabel penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 22, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alph	Jalur Kritis	Keterangan
Work Life Balance	0,628	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja No Fisik	0,603	0,6	Reliabel
Kinerja Guru	0,745	0,6	Reliabel

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2018), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam model regresi memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik scatter plot, titik-titik data tampak menyebar di sekitar garis diagonal. Meskipun terdapat sebagian data yang berada di luar garis diagonal, penyebarannya tidak terlalu jauh dari garis tersebut. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Shapiro-Wilk, karena jumlah responden kurang dari 50 orang. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas (sig) > 0,05.

Tabel 4.42
Hasil Uji Normalitas
Shapiro - Wilk

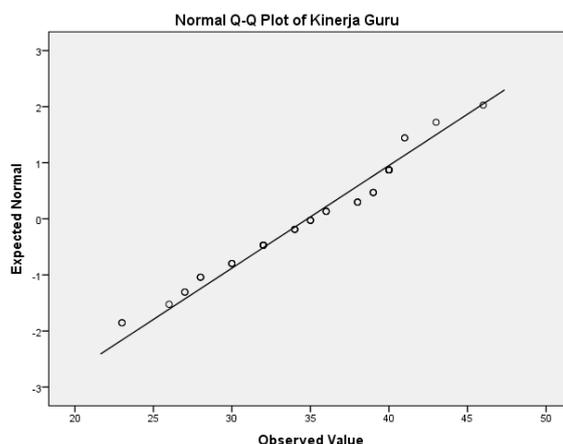
	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.095	48	.200 [*]	.979	48	.551
X2	.104	48	.200 [*]	.971	48	.278
Y	.133	48	.034	.959	48	.093

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan output SPSS 22 Tabel 4.42 menunjukkan bahwa hasil nilai signifikan pada uji normalitas pada variabel *Work Life Balance* $0,551 > 0,05$, Lingkungan Kerja Non Fisik $0,278 > 0,05$, dan Kinerja Guru $0,093 > 0,05$, dengan hasil tersebut sehingga uji normalitas terpenuhi.

Selain itu, uji normalitas dapat dilihat pada normal p-plot data yang terdistribusi normal apabila titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.5
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.5 menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta mengikuti arah garis diagonal, maka data dapat dikatakan normal.

4.1.4.1 Uji Multikolinearitas

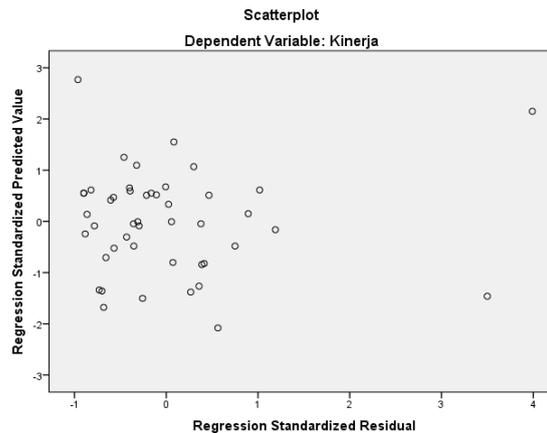
Tabel 4.43
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.650	4.683		.779	.440		
	X1	.277	.137	.255	2.018	.050	.687	1.456
	X2	.612	.144	.537	4.248	.000	.687	1.456

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 4.43 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu *tolerance* $0,687 > 0,10$ dan VIF $1,456 < 10,00$ hal ini menandakan bahwa dalam pengujian tersebut tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Dengan begitu dapat disimpulkan, bahwa uji multikolinearitas dalam penelitian ini terpenuhi dengan baik sehingga salah satu syarat dilakukannya analisis regresi berganda.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.6

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.6, tampak bahwa titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.44

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.881	3.373		.261	.795
	X1	-.038	.099	-.069	-.385	.702
	X2	.081	.104	.140	.783	.438

a. Dependent Variable: abs

Berdasarkan Tabel 4.44 menunjukkan bahwa nilai signifikasinya dari semua variabel independent > 0,05 yang ditunjukkan dengan nilai signifikasi *Work Life Balance* 0,702 dan Lingkungan Kerja Non Fisik 0,438 maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tersebut tidak terjadi hetrpskedasitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.45

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.712 ^a	.506	.485	3.69194	1.491	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 4.45 hasil pengolahan data menunjukkan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1.491 yang berarti nilai tersebut terletak di antara -2 sampai +2 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi.

Berdasarkan uji asumsi klasik diatas, maka dapat diketahui bahwa semua uji asumsi klasik sudah terpenuhi dan layak diteruskan dengan perhitungan persamaan regresi. Berikut hasilnya dilihat pada Tabel 4.45 sebagai berikut:

Tabel 4.46
Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Kriteria	Hasil
1	Normalitas	Terpenuhi
2	Multikolinieritas	Terpenuhi
3	Heteroskedastisitas	Terpenuhi
4	Autokorelasi	Terpenuhi

Analisis Regresi Berganda

Hasil pengujian persyaratan analisis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian dapat dilanjutkan pada tahap pengujian signifikansi model serta interpretasi model regresi sebagai berikut:

Tabel 4.47
Persamaan Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta							
1 (Constant)	3.650	4.683		.779	.440					
X1	.277	.137	.255	2.018	.050	.555	.288	.211	.687	1.456
X2	.612	.144	.537	4.248	.000	.680	.535	.445	.687	1.456

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.47 yang terdapat data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS 22 maka persamaan reresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,650 + 0,277 X_1 + 0,612 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,650 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik maka Kinerja Guru sebesar 3,650.
2. Koefisiensi regresi *Work Life Balance* (X1) sebesar 0,277 artinya jika terjadi peningkatan variabel *Work Life Balance* (X1) setiap kenaikan 1 satuan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,277 dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila *Work Life Balance* mengalami peningkatan, maka akan meningkat Kinerja Guru.
3. Koefisiensi regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0,612 artinya jika setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja Non Fisik akan menaikkan Kinerja Guru sebesar 0,612 begitupun sebaliknya jika mengalami penurunan akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0,612 satuan.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan terhadap Kinerja Guru SMP N 6 Tasikmalaya

Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya secara simultan, digunakan analisis regresi berganda yang mencakup uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan melalui uji F, yang bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Perhitungan besarnya pengaruh masing-masing variabel dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisis regresi berganda, sedangkan koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antarvariabel.

Tabel 4.48
Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.712 ^a	.506	.485	3.69194	1.491

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.48, analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis berganda, dengan koefisien korelasi sebesar 0,712 untuk variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru. Nilai ini termasuk dalam kategori kuat, menunjukkan bahwa peningkatan pada *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan output SPSS, nilai koefisien determinasi (R-Square) diperoleh sebesar 0,506 atau 50,6%. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh sebesar 50,6% terhadap Kinerja Guru, sedangkan 49,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja. Uji hipotesis secara simultan kemudian dilakukan menggunakan uji F, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut:

Tabel 4.49
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629.443	2	314.722	23.090	.000 ^b
	Residual	613.369	45	13.630		
	Total	1242.813	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Dengan begitu berarti secara Bersama sama *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMP N 6 Tasikmalaya. Hal ini dari variabel tersebut dapat meningkatkan Kinerja Guru, dan sebaliknya apabila *Work Liife balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik menurun secara Bersama sama maka akan menurunkan Kinerja Guru.

Dengan demikian, *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan unsur penting dalam perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan Kinerja Guru. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh M. Fajri & Kustini (2022) serta Mega Mutiara, Dewi, & M. Bahrul (2024), yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Work Life Balance* secara parsial terhadap Kinerja Guru SMP N 6 Tasikmalaya

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen, yaitu *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik, berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 4.48 berikut:

Tabel 4.50

Hasil secara parsial *Work Life Balance*

		Coefficients ^a									
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Correlations			Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Zero-order	Partial	Part	Statistics	
		B	Std. Error	Beta						Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.650	4.683		.779	.440					
	X1	.277	.137	.255	2.018	.050	.555	.288	.211	.687	1.456
	X2	.612	.144	.537	4.248	.000	.680	.535	.445	.687	1.456

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai koefisien korelasi antara *Work Life Balance* dan Kinerja Guru adalah sebesar 0,288, yang menunjukkan adanya hubungan dengan kategori rendah. Koefisien tersebut bernilai positif, yang berarti bahwa peningkatan *Work Life Balance* cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru. Besarnya pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah $8,3\% Kd = (0,288)^2 \times 100\%$

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada perhitungan SPSS 22 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Work Life Balance* adalah $0,05 \leq 0,05$. Dengan demikian, H_o ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik secara Parsial terhadap Kinerja Guru SMP N 6 Tasikmalaya

Berdasarkan hasil SPSS 22, hasil uji dapat dilihat dari tabel 4.49 sebagai berikut:

Tabel 4.51
Hasil secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik

Model		Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	3.650	4.683		.779	.440					
	X1	.277	.137	.255	2.018	.050	.555	.288	.211	.687 1.456	
	X2	.612	.144	.537	4.248	.000	.680	.535	.445	.687 1.456	

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Guru sebesar 0,535, yang menunjukkan adanya hubungan dalam kategori sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik, maka Kinerja Guru juga akan meningkat. Besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru secara parsial adalah $28,622\% Kd = (0,535)^2 \times 100\%$.

Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Tasikmalaya.

Artinya, Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik akan mendorong peningkatan Kinerja Guru, sedangkan lingkungan kerja yang buruk berpotensi menurunkan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rifa (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian oleh Anggrayni (2018) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, yaitu $0,647 > 0,274$.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance di SMP Negeri 6 Tasikmalaya berada pada kategori baik, khususnya dalam hal pembagian waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi. Lingkungan kerja non fisik juga tergolong baik, ditandai dengan penerapan aturan yang sesuai dengan harapan sekolah dan peraturan yang berlaku. Kinerja guru secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui perbaikan Work Life Balance dan lingkungan kerja non fisik. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga semakin baik Work Life Balance dan lingkungan kerja non fisik, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Secara parsial, Work Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendorong peningkatan kinerja. Demikian pula, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa kondisi kerja yang harmonis dan mendukung mampu meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ahmad Rifa, F., Lestari, S. P., & Riksa di Wibawa, G. (2023). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (survei pada guru SMPN 1 Kersamanah). *PPIMAN : Pusat d Publikai Ilmu Manajemen*, 1(4), 01-12.
2. Amrizal, R. S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Anggota DALMAS di eks keresidenan Banyumas*. 9-29.
3. Anggrayni, D., Sawiji, H., & Susantiningrum. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerjterhadap Kinerja Guru SMK Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 2(2), 43. <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/20800>
4. Azharuddin, Rakka Aditty, M. D. M. dan Y. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bali Age Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*, 72(2), 166-174.
5. Baharuddin, M. R. (2021). Adaptasi Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Fokus: Model MBKM Program Studi). *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 4(1), 195-205. <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.1.2021.591>
6. Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
7. Dian, R. (2016). Pergeseran pelajaran Pada Pendidikan Tinggi. *Jurnal Petik*, 2(1), 1-7.
8. 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.
9. Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Elbadiansyah Cv. Irdh. Hal 1-6, 56-68*. 1. www.irdhcenter.com
10. Enny, M. (2019). *Manusia, Manajemen sumber daya*. UBHARA. Manajemen Press. Surabaya.
11. Fitrah, I. N., & Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh work life balance, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kompensasi pada Pt. Xyz

- konstruksi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 1-18.
<https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/business/article/view/683>
12. Fitri, D. A., Sari, D. I. P., Maulana, D. H., Trihanyoto, S., & Nuphanudin, N. (2024). Optimalisasi Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMPN 16 Surabaya. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 4(02), 190-197. <https://doi.org/10.57008/jjp.v4i02.729>
13. Ghozali, & Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro. 145.