

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Work Life Balance

2.1.1 Pengertian Work Life Balance

Work life balance adalah salah satu konsep hidup yang dilakukan dengan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan personal. *Work Life Balance* merupakan keseimbangan hidup seorang individu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab di keluarganya dan tanggung jawab dikegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial). Hal tersebut membuat terciptanya rasa puas antara keduanya.

Menurut Lumunon *et al.*, dalam Muliawati (2020) “*work life balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi”. *Work Life Balance* menurut pandangan dari pekerja merupakan pilihan dari kewajiban kerja yang dikelola dengan tanggung jawab keluarga dan pribadi. Demi mendukung meningkatnya kinerja dan kepuasan kerja dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, efektif dan efisien.

Menurut Johari *et al.*, dalam Respati (2023) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi karena karyawan dapat lebih termotivasi, produktif, dan tidak terlalu stres. menggunakan teori batas untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja, mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Aruldoss *et al.*, dalam Respati (2023) “keseimbangan kehidupan kerja adalah kesanggupan karyawan menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi yang mendorong kepuasan karyawan di tempat kerja” . Tamunomiebi dan Oyibo dalam Respati (2023) menunjukkan bahwa “keseimbangan kehidupan kerja

meningkatkan komitmen efektif individu terhadap organisasi, sehingga meningkatkan performa kerja mereka”.

Berdasarkan beberapa pengertian *work life balance* di atas, maka penulis mengartikan *work life balance* sebagai keseimbangan kehidupan seorang individu, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih. Hal tersebut menjadi sesuatu yang memang harus terpenuhi agar terciptanya rasa puas di dalam diri dengan tujuan agar dapat melaksanakan segala kegiatan dengan fokus dan maksimal.

2.1.2 Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Kepuasan yang dirasakan, bahwa individu mempunyai kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut:

Menurut Hayman dalam Wenno (2018) menggolongkan *work life balance* ke dalam 3 dimensi yaitu:

- a. WIPL (*Work Interference with personal life*) yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya.
- b. PLIW (*Personal life interference with work*) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.
- c. WEPL (*Work/Personal enhancement life*) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

Dari penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa aspek-aspek *work life balance* adalah sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya, mencerminkan kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya, kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia bekerja. Aspek-aspek *work life balance* ini, bahwa dalam individu mempunyai kenyamanan di dalam pekerjaan maupun individu tersebut.

2.1.3 Indikator *Work Life Balance*

Indikator adalah alat ukur dalam sebuah proses mencapai tujuan. Indikator tidak selalu menjelaskan tentang keadaan keseluruhan, tetapi juga dapat berupa sebuah petunjuk (indikasi) atau perkiraan yang mewakili keadaan tersebut.

Berikut adalah beberapa aspek pengukuran yang dikemukakan oleh McDonald dan Bradley dalam Dina (2018) bagi individu yang ingin mengukur work-life balance, yaitu :

- a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)
Merupakan salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang diberikan untuk bekerja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga.
- b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)
Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap keputusan yang dipilih terhadap work-life balance. Keterlibatan psikologis ini berperan penting dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya suatu konflik dan kebingungan dalam melaksanakan tiga keseimbangan tersebut.
- c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)
Membentuk tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir. Kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan menjadi alat ukur dalam pekerjaan dimana seseorang atau individu dapat menyeimbangkan waktunya dalam bekerja, baik dalam waktu bekerja atau waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga agar tidak terjadi konflik antara keduanya.

2.1.4 Manfaat *Work Life Balance*

Salah satu manfaat terpenting dalam *Work Life Balance* yaitu dengan orang-orang sekitar. Tidak ada gunanya jika meraih kesuksesan di tempat kerja jika saat pulang ke rumah kurangnya waktu kebersamaan dengan keluarga. Tidak ada seorang pun yang berhasil tanpa dukungan orang lain.

Menurut Lazar *et al.* dalam Dina (2018) mengatakan manfaat *work life balance* diantaranya sebagai berikut :

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas

3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatkan retensi pelanggan
5. Berkurangnya *turn-over* karyawan

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work-life balance* ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
3. Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
4. Berkurangnya tingkat stres kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Setelah dilihat manfaat *work life balance* di atas maka penulis menyimpulkan bahwa manfaat *work life balance* adalah mengurangi stress kerja karena telah menyeimbangkan pekerjaan dengan baik bahkan memiliki kesejahteraan mental dan fisik, serta meningkatkan produktivitas. Manfaatnya juga dapat meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan hidup secara keseluruhan.

2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Beragamnya karakteristik pekerjaan setiap individu merupakan faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Karakteristik pekerjaan di sini mencakup beban kerja, pola kerja serta waktu yang dipakai untuk bekerja. Ketiga hal tersebut dinilai menjadi salah satu penyebab adanya konflik

Menurut Thimmapuram dalam Wulansari (2023) “menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu beban kerja, alur kerja dan penjadwalan”.

Sedangkan pada literatur yang ditulis oleh Suwito, Pamungkas dan Indrawati dalam Wulansari (2023) juga memiliki tiga faktor mempengaruhi *work-life balance* yaitu:

1. Faktor individu
2. Stres kerja
3. Konflik kerja

Faktor individu mempengaruhi sikap dari masing-masing individu sendiri meliputi pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak . Sikap juga merupakan sebuah aspek-aspek dalam kehidupan sosial.

Putri dalam Wulansari (2023) lima faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu

1. waktu
2. Ekonomi
3. Keluarga
4. Loyalitas
5. Sikap
6. Gaji

Faktor waktu untuk istirahat, waktu untuk tidur, dan memiliki waktu luang misalnya disela-sela waktu . faktor ekonomi dan keluarga meliputi memenuhi kebutuhan nafkah untuk keluarga, Kesehatan dan dukungan keluarga, menyisihkan gaji untuk keperluan anak. Faktor loyalitas meliputi durasi kerja di bidang tersebut. Faktor sikap meliputi tidak terlalu memaksa diri dalam bekerja, konflik kerja yang membuat tidak fokus. Faktor gaji meliputi kepuasan dengan gaji yang ditetapkan.

Dari beberapa pendapat di atas maka penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah melibatkan tuntutan pekerjaan, fleksibilitas jadwal, dukungan dari atasan, kebijakan Perusahaan dan kemampuan individu untuk menetapkan Batasan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.2 Lingkungan

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Menurut Lubi, (2020): “Lingkungan kerja dari suatu organisasi merupakan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para guru dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para guru terhadap pekerjaannya”.

Menurut Harefa, (2020) lingkungan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi individu. Sesuatu itu mungkin berasal dari dalam diri individu, dan mungkin juga berasal dari luar diri individu, individu dalam hal ini dapat berbentuk orang atau lembaga. Lingkungan bagi seseorang sebagai individu adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam

dirinya (fisik dan psikis) dan sesuatu yang berada diluar dirinya, seperti alam fisika (non manusia) dan manusia. Individu dapat pula diartikan suatu lembaga pendidikan. Lingkungan dalam (internal) bagi sekolah sebagai suatu lembaga adalah segala sesuatu yang berada dalam kampus (kompleks) sekolah tersebut. Lingkungan luar sekolah sebagai suatu lembaga adalah keluarga dan masyarakat sekitar sekolah. Jadi yang mana lingkungan luar dan lingkungan dalam tergantung dari lembaga mana kita melihatnya.

Menurut Nabawi, (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Dari beberapa definisi sebelumnya dapat penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut peneliti jenis lingkungan kerja dapat mencakup lingkungan fisik seperti kantor, budaya perusahaan, dinamika tim, serta kebijakan norma-norma

atau peraturan yang ada di tempat kerja. Setiap lingkungan atau tempat kerja memiliki dampak sendiri pada pengalaman bekerja dan *work life balance*. Sedangkan lingkungan non-fisik melibatkan aspek-aspek seperti budaya Perusahaan, dan norma-norma, nilai-nilai, komunikasi, serta cara intraksi di antara anggota tim dan dalam organisasi keseluruhan . Lingkungan kerja non-fisik sangat memenuhi kesejahteraan dan produktivitas.

Menurut Marwansyah (2019: 11)” Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yakni lingkungan internal dan lingkungan eksternal”. Lingkungan internal merupakan faktor atau kondisi yang berada di dalam organisasi yang mempengaruhi organisasi tersebut. Sedangkan lingkungan eksternal merupakan kekuatan diluar organisasi, yang berperan dalam mendorong keberhasilan suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti dalam Budiasa (2021:40) menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori.

- a. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mewujudkan suatu kondisi yang mendukung kerja sama antar karyawan, atasan dan bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik sebagai berikut.

- a. Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

- b. Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seorang pekerja dalam organisasi maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d. Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang baik di lingkungan organisasi maka anggota organisasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

Setelah dilihat dari beberapa jenis-jenis lingkungan kerja di atas maka penulis menyimpulkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik itu sangat mempengaruhi kinerja guru agar guru semakin berkualitas perlu diciptakan suasana atau lingkungan yang menyenangkan. Hubungan lingkungan sangat berpengaruh pada kerja guru.

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah meningkatkan semangat dalam bekerja, Sehingga kerja karyawan akan meningkat. Meningkatnya kinerja karyawan akan menimbulkan tercapainya tujuan utama dari perusahaan.

Menurut Siagian dalam Sihaloho dan Hotlin (2020) Menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja itu adalah:

1. Menciptakan gairah kerja
2. Meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja
3. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Menurut Arep dalam Tambunan, (2018). manfaat lingkungan Kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Sedangkan menurut Ishak, Alam dan dan Mery (2021) Menyatakan Adapun manfaat dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan Semangat kerja yang meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

2. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang ditentukan.
3. Tidak terlalu banyak pengawasan karena setiap tugas individu dapat saling mengawasi untuk menciptakan kinerja tugas.
4. Menciptakan semangat yang tinggi.
5. Menciptakan suasana yang bahagia saat melakukan pekerjaannya sehingga karyawan mencapai hasil yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang lancar antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan untuk menghindari konflik jangka panjang.
7. Membantu mewujudkan tujuan, visi, dan misi kegiatan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan peningkatan keuntungan .

Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kualitas kinerja atau dapat meningkatkan kinerja karyawan lingkungan juga dapat menciptakan Suasana yang bahagia pada saat melakukan pekerjaan, sehingga lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Sebagai patokan wujud konkret suatu hal telah terjadi tentunya dibutuhkan indikator atau bermacam gejala-gejala nyata yang dapat diamati agar suatu hal dapat dipastikan telah ada, tidak terkecuali lingkungan kerja. Indikator ini terutama sangat berkaitan dengan kesahihan evaluasi yang akan dilakukan, seperti pada evaluasi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja telah tersedia dengan baik dan dapat memberikan pengaruh positif pada pekerja.

Menurut Neitisemito dalam Paendong (2019) Indikator Lingkungan Kerja antara lain terdiri dari hal-hal sebagai berikut.

1. Pencahayaan, yakni penerangan yang memadai bagi pekerjaan yang membutuhkan tingkat ketelitian tinggi.
2. Suhu udara, yakni suhu udara yang tepat untuk mempertahankan kondisi normal dari sistem di dalam tubuh karyawan.
3. Kebisingan, dimana dalam hal ini, lingkungan kerja yang bising bisa mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4. Tata ruang, yakni tataan, warna, dan kebersihan dari setiap ruangan yang mampu mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Hubungan karyawan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Budiasa (2021:41) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja.
Cahaya atau penerangan pengaruhnya sangat besar bagi karyawan terkait dengan keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan kurang jelas, akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan dan dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Temperatur udara pada tempat kerja.
Pada keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kelembaban udara pada tempat kerja.
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara dan sangat berpengaruh kepada keadaan tubuh manusia. Bila temperatur udara panas dan kelembaban tinggi maka akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran. Semakin cepat denyut jantung, maka peredaran darah dalam tubuh akan makin aktif guna pemenuhan oksigen.
4. Sirkulasi udara pada tempat kerja.
Udara yang segar dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas, sirkulasi udara yang tidak bagus tentunya akan mempengaruhi kualitas udara dan pernafasan para pekerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja
5. Getaran mekanis pada tempat kerja.
Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi dalam bekerja, munculnya kelelahan dan munculnya beberapa penyakit lanjutan.
6. Aroma pada tempat kerja.
Adanya aroma yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
7. Tata warna
Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan para pekerja, sifat dan pengaruh warna kadang dapat menumbuhkan rasa senang, sedih dan lain-lain.
8. Dekorasi pada tempat kerja.
Dekorasi sangat berhubungan dengan penataan warna, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, interior dan lainnya.

9. Musik pada tempat kerja.

Alunan musik dengan nada lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

10. Keamanan pada tempat kerja.

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. Segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja.

Dari penjelasan sebelumnya telah dilihat penulis bahwa indikator lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, pencahayaan dan warna dapat mempengaruhi kinerja guru, untuk bekerja lebih kondusif.

2.3 Kinerja Guru

2.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan.

Kinerja Guru menurut Rahma dalam Rifa'i dan Suci (2023) Kinerja adalah sebagai berikut :“Kinerja karyawan adalah suatu capaian yang diraih seorang karyawan selama periode tertentu oleh karena itu kinerja juga disebut dengan prestasi kerja”. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan serta kualitas dalam menjalankan tugas tersebut.

Kinerja guru dalam sebuah sekolah sangat diperhatikan, jika kinerja guru baik maka sekolah itu kemungkinan berkembang. Sebaliknya jika kinerja guru kurang baik, sekolah tersebut juga tidak berkembang. Oleh karena itu kerja sama antara kepala sekolah dengan guru begitu juga pihak lain sangat dibutuhkan agar kinerja guru baik.

Dalam UU RI Pasal 7 NO. 14 Tahun 2005 Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesian.
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesian.
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

2.3.2 Tujuan Kinerja Guru

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa berhasil seorang bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Apakah sesuai dengan yang telah ditentukan, atau bahkan melenceng. Tujuan penilaian kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran dapat dikuasai oleh peserta didik. Angka atau nilai tertentu biasanya dijadikan patokan, untuk menentukan penguasaan program tersebut. Menurut Poltak dalam Putra (2021) kinerja pegawai adalah “kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Ivancevich dan Surya dalam Magdalena (2020) kinerja mempunyai tujuan antara lain:

1. Pengembangan, untuk menentukan pegawai yang perlu ditraining, dan membantu hasil training.
2. Pemberian Reward, untuk memproses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi.

3. Motivasi, untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Perencanaan SDM, bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
5. Kompensasi, dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah, dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
6. Komunikasi, merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

Menerapkan sanksi Menurut Werther dan Davis dalam Priansa (2018:356) tujuan penilaian kinerja yang dilakukan terhadap guru berkenaan dengan :

1. Peningkatan Kinerja (Performance Improvement)
2. Penyesuaian Kompensasi (Compensation Adjustment)
3. Keputusan Penempatan (Placement Decision)
4. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (Traning and Development Needs)
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir (Carrier Planning and Development)
6. Prosedur Perekrutan (Process Deficiencies)
7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi (Information)
8. (Inaccuracies and Job-Design Errors)
9. Kesempatan yang Sama (Equal Employment Opportunity)
10. Tantangan Eksternal (External Challenges) Umpan Balik (Feedback)

Tujuan penilaian kinerja guru berfungsi menghasilkan informasi yang akurat tentang kinerja dan perilaku guru dalam sekolah. Demikian halnya dengan tujuan penilaian kinerja guru dapat menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta mempertahankan sikap-sikap positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.

2.3.3 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian prestasi adalah suatu proses penilaian prestasi kerja guru yang dilakukan pemimpin secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Kepala sekolah adalah yang menilai prestasi kerja guru, dan Kepala Dinas menilai prestasi kerja kepala sekolah.

Menurut Chusminah dan Haryanti (2019) “Penilaian Kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi”. Ulfatin dan Triwiyanto penilaian kinerja guru : "merupakan penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya (Permenegpan dan Reformasi Birokrasi No. 16/2009)".

Menurut Murphy dan Clevend dalam Sutrisno : "penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan".

Penilaian kinerja guru dilakukan setiap tahun di sekolah oleh kepala sekolah, atau pengawas untuk menilai kepala sekolah. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan bawahan agar dapat memberikan kompensasi, promosi atau bahkan pemberhentian. Penilaian kinerja bagi guru dilakukan oleh kepala sekolah setiap tahun untuk kepentingan kepangkatan maupun jabatannya.

2.3.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor yang memengaruhi kinerja guru, mulai dari supervisi pengajaran, tingkat pendidikan guru, iklim yang kurang kondusif, program pengajaran, sarana dan prasarana yang ada di sekolah, mental guru, dan beberapa faktor lainnya yang berhubungan dengan lingkungan sekolah atau pendidikan.

Menurut Mangkunegara dalam Kartini (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan dan motivasi. Sebagai pendidik, Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapai maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Yuliandri dan Kristiawan dalam Kartini (2019). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat berasal dari dalam seperti kemampuan, motivasi, keterampilan, kedisiplinan dan pendidikan. Ada juga faktor dari luar seperti iklim kerja, budaya organisasi, kepemimpinan,

jaminan sosial dan tingkat penghasilan. Berdasarkan pendapatnya, seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seorang guru semaksimal mungkin diupayakan mengajar sesuai bidangnya sehingga dapat diperoleh hasil pembelajaran yang efektif dan bermutu.

Menurut Wirawan dalam Putra (2021) faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia meliputi :

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah adalah keseluruhan hasil kerja yang dilakukannya dan taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Perlunya motivasi atau dorongan yang memengaruhi semangat dan dedikasi guru terhadap pekerjaannya.

2.3.5 Kreteria Kinerja Yang Baik

Kriteria kinerja adalah kinerja yang diharapkan dilakukan Oleh guru untuk memenuhi strategi sekolah. Saat menilai kinerja tugas guru, sekolah dapat menggunakan tiga tipe kriteria kinerja : kepribadian, prilaku, dan hasil objektif. Menurut Terry dalam Susanto (2018: 52) Kriteria yang dapat digunakan dalam penilaian prestasi kerja antara lain:

1. Pengetahuan tentang pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Kerja sama
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif
6. Kuantitas pekerjaan
7. Keterandalan Guru

1. Pengetahuan tentang pekerjaan.
Pengetahuan tentang pekerjaan merupakan informasi yang dimiliki seseorang sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dari informasi yang dimilikinya tersebut. Guru yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya akan menjalankan aktivitasnya dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.
2. Kualitas pekerjaan
Kualitas pekerjaan guru dapat dilihat dari kemampuannya menghasilkan pekerjaan yang baik serta tercapai tujuan secara efektif dan efisien.
3. Kerja sama.
Kerja sama sangat dibutuhkan baik antara kepala sekolah dengan guru maupun guru dengan guru sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Karena ada juga ilmu pengetahuan yang bersifat dinamis, yang membutuhkan pendapat dari pihak lain. Dengan adanya kerja sama para guru dapat saling bertukar dan berbagi ilmu demi hasil kinerja yang lebih baik.
4. Tanggung jawab
Guru yang bertanggung jawab adalah guru yang menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan berani menanggung resiko atas tindakan yang telah dilakukannya.
5. Inisiatif.
Inisiatif merupakan kemampuan guru yang berani mengambil keputusan dan tindakan meskipun belum ada perintah dari atasan. Guru yang berinisiatif adalah guru yang mampu berinovasi dan melahirkan buah pikiran yang kreatif.
6. Kuantitas Guru.
Kuantitas adalah kemampuan guru menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, bahkan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan baik.
7. Keterandalan Guru
Keterandalan guru dapat dibangun oleh rasa kepercayaan diri guru yang tumbuh manakala guru diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya dengan cara adanya pendelegasian wewenang yang diberikan oleh kepala sekolah. Keterandalan guru dapat dilihat kerajinan dan kesungguhannya dalam menjalankan tugas.

Menurut Michael dalam Putra (2021) Kinerja dapat di ukur melalui:

1. *Quality of work* (Kualitas hasil kerja)

2. *Promptness* (Ketepatan waktu)
3. *Initiative* (Prakarsa dalam menyelesaikan tugas)
4. *Capability* (Kemampuan menyelesaikan tugas)
5. *Communication* (Kemampuan menjalin Kerjasama dengan pihak lain).

Selanjutnya menurut Gomes dalam Putra (2021) menyatakan untuk menilai kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut :

1. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. *Creativiness* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan Tindakan keterampilan.
5. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
6. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercayakan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. *Initiative* yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya dan
8. *Personal quality* yaitu menyangkut keperibadian, kepemimpinan, keramah tamahan , dan integritas pribadi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil pengujian dari para penelitian terdahulu dapat dilihat dari table sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama,Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pitri Lestari, ddk (2020) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi Covid-19.	X1: <i>Work Life Balance</i> X2: Disiplin Y: Kinerja Guru	Uji Validitas, Uji Multikolinearitas, Regresi Berganda, Hasil Uji F, Uji T, Uji Koefisien, Determinasi	Hasil dari penelitian pertama menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA kota Semarang pada saat pandemic Covid-19. Hal in terlihat dari hasil penelitian bahwa persentase work-life balance yang berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Kota Semarang

				<p>sebesar 64,6%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Dalam penelitian ini nilai variabel work-life balance sebesar $2,386 > 1,287$, dan sig 0,000.</p> <p>Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Semarang. Dalam penelitian ini diperoleh hasil regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar $2,394 > 1,287$, dan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,002.</p> <p>Hasil penelitian ketiga menunjukkan bahwa work-life balance dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kota Semarang. Saat mempelajari hasil uji F di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah $6,484 > F_{tabel}$ (3,05) dengan sinyal. 0,002.</p>
2.	Yayang Kartika Sari (2020) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita SMAN 3 Kendiri.	X1 : <i>Work Life Balance</i> X2: Lingkungan Kerja Y : Kepuasan Kerja Guru	Uji Reliabilitas Uji Linieritas Uji Regresi Berganda Uji Normalitas	<p>Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan hasil nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai nilai <i>adjusted R square</i> sebesar 0,394 yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel independen sebesar 39.4 %. Hasil secara parsial variabel <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai signifikansi t sebesar $0,035 < 0.05$ dan variabel lingkungan kerja terhadap</p>

				kepuasaan kerja menghasilkan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,005$.
3.	Ayu Afrianti (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Pekanbaru.	X1 : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Uji regresi sederhana, uji signifikan.	Hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini diketahui variable lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Logistik Pekanbaru yang ditunjukkan pada uji signifikan yaitu t hitung $>$ t tabel sebesar $10,196 >$ t tabel $12,020$ dan dari variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $71,7\%$. Bila dilihat dari hasil deskriptif persentase variable lingkungan kerja sudah termasuk kategori sangat tinggi yaitu 1157 dan variable kinerja karyawan sebesar 1178 juga kategori sangat tinggi.
4.	Dita Di Apriyanti dkk (2021) Peran <i>Job Crafting</i> Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi <i>Covid 19</i> melalui <i>Burnout</i> dan <i>Work Life Balance</i> .	X1: <i>Work life balance</i> X2: <i>Burnout</i> X3: <i>Job Crafting</i> Y: Kinerja Guru	Uji Sobel	Analisis variabel mediasi dalam penelitian ini dilakukan melalui uji sobel menggunakan nilai t_a dan t_b , t_a merupakan nilai T -hitung dari variabel independen menuju variabel mediasi dan t_b merupakan nilai T -hitung dari variabel mediasi menuju variabel dependen. Terdapat dua variabel mediasi yang diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel <i>burnout</i> dan variabel <i>work life balance</i> . Hasil analisis variabel mediasi <i>Burnout</i> pada hubungan <i>job crafting</i> dan kinerja guru dalam

				<p>penelitian ini, memiliki nilai $t = 4,34 (> 1,96)$ dengan nilai $t_a (-8,81)$ dan $t_b (-4,99)$, artinya variabel burnout mampu memediasi hubungan antara job crafting dan kinerja guru. Hasil analisis variabel mediasi <i>work life balance</i> pada hubungan <i>job crafting</i> dan kinerja guru, memiliki nilai $t = 3,86 (> 1,96)$ dengan nilai $t_a (10,59)$ dan $t_b (4,15)$, artinya variabel <i>work life balance</i> mampu memediasi hubungan antara <i>job crafting</i> dan kinerja guru. Dengan demikian variabel burnout dan <i>work life balance</i> mampu memediasi hubungan antara <i>job crafting</i> dan kinerja guru walaupun hasil t hitung yang didapatkan lebih kecil dari nilai t hitung antara <i>job crafting</i> dan kinerja guru secara langsung ($t = 5,60$). (hasil perhitungan dapat dilihat di lampiran 5.6 dan path diagram t-value).</p>
5.	<p>Muhammad Wildan Firdaus (2022) Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi.</p>	<p>X1: <i>Work life Balance</i> X2: Motivasi Y: Kinerja Guru</p>	<p>Analisis regresi berganda, Uji Validitas dan reliabilitas .</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Berdasarkan uji T, <i>work-life balance</i> dapat memengaruhi kinerja guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan dengan nilai signifikansi berada pada 0,001 ($p < 0,05$).</p>

2.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Uraian	Indikator	Sub Indikator	Skala Pengukuran
1.	<i>Work life balance</i> (X ₁)	<i>Work Life Balance</i> merupakan keseimbangan hidup seorang individu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab di keluarganya dan tanggung jawab di kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial).	a. Keseimbangan Waktu	1. Banyak waktu guru tersita untuk pekerjaan pribadi. 2. Guru dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain. 3. Intansi tempat guru bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel.	Skala Likert
			b. Keseimbangan Keterlibatan	1. Guru mampu mencapai pekerjaan dan tujuan pribadinya dengan menyeimbangkan tugas sekolah dan Keluarga. 2. Guru memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. 3. Memiliki prilaku yang profesional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah	

				pribadi dan masalah pekerjaan).
			c. Keseimbangan kepuasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktivitas guru dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi guru dalam menjalankan pekerjaannya. 2. Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan kompetensi guru. 3. Guru merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani.
2.	Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitaran pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.	a. Pencahayaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru merasa penerangan Cahaya dalam ruangan kerja cukup dan tidak merasa terganggu untuk melakukan pekerjaan . 2. Saat bekerja guru mendapat Cahaya tambahan dari luar sehingga

				membuat guru mampu melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.	
			b. Suhu Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru bekerja di dalam ruangan yang memiliki sirkulasi udara yang baik, sehingga guru merasa nyaman. 2. Guru memiliki ruang kantor/ ruang pekerjaan yang tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin, sehingga tidak mengganggu aktivitas guru. 	
			c. Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru merasa tidak nyaman dengan suara bising karena mengganggu aktivitas kerja. 2. Guru merasa tidak konsentrasi saat melakukan 	

				pekerjaan jika ada kebisingan .
			d. Tata Ruang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan di kantor guru sudah di kelola secara baik dan rapi. 2. Cat dinding kantor guru memiliki warna yang tidak terang lagi.
			e. Hubungan Karyawan/ Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prilaku guru lain memberikan dampak positif bagi anda. 2. Anda dan guru lain dapat bekerja sama dengan baik.
3	Kinerja Guru (Y)	Kinerja Guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan, kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. kinerja dapat dilihat dalam aspek	a. Pengetahuan tentang pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Guru mampu menggunakan teknologi, contohnya penggunaan power point untuk bahan ajar.

		kegiatan menjalankan serta kualitas dalam menjalankan tugas tersebut.		
			b. Kualitas Pekerjaan	Guru melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan meminimalis kesalahan dalam bekerja serta bekerja dengan efisien untuk mencapai sasaran atau tujuan sekolah.
			c. Kerja Sama	Guru menjalin Kerjasama dengan kepala sekolah, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang Optimal.
			d. Tanggung Jawab	Guru yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan teliti sesuai standar yang ditetapkan oleh kepala sekolah, contohnya menyelesaikan rpp dll.
			e. Inisiatif	Guru Melahirkan buah pikiran yang kreatif

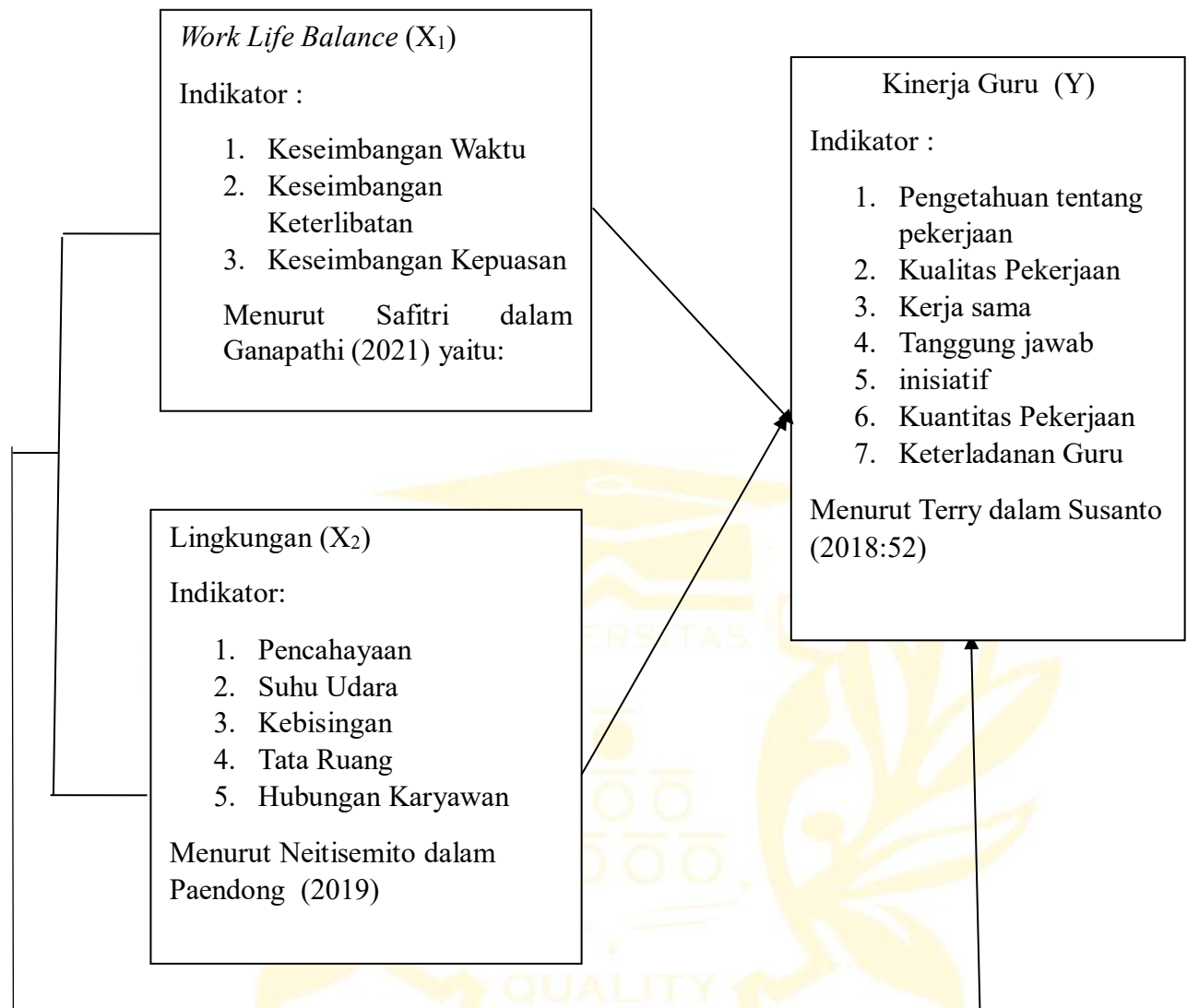
				untuk bahan ajar atau pembelajaran siswa.
			f. Kuantitas Guru	Guru mampu bekerja melebihi waktu bekerja yang telah ditetapkan sekolah (lembur).
			g. Keterandalan guru.	Guru dapat meminimalisasi tingkat absensi dan keterlambatan guru dalam bekerja .

2.6 Kerangka Berfikir

kerangka berfikir adalah alur logika berpikir yang menghubungkan antara teori atau konsep dengan berbagai variabel penelitian yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2022:60) menemukan bahwa “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan peneliti terdahulu, maka dibuatlah kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan variable X_1 (*Work Life Balance*) dan X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap variable Y (Kinerja Guru). Yaitu, sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka berfikir

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis dapat diterima.

Sugiyono (2022:63) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan

masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Sesuai dengan variable-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

Berdasarkan teori dan kerangka pikir yang telah diuraikan sebelumnya dapat diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₀ *Work life balance* dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ora Et Labora Simping Kaban.

H_a *Work life balance* dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ora Et Labora Simping Kaban.

H₀ *Work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ora Et Labora Simping Kaban.

H_a *Work life balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Ora Et Labora Simping Kaban.