

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE KECAMATAN RAMBAH

Devi Novianti¹; Endah Arianti Putri²; Hendry Kurniawan³;
Muhammad Fajri⁴

Program Studi Manajemen Universitas Pasir Pangaraian
Jln. Tuanku Tambusai Kec. Rambah Hilir, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558
E-mail : devinovianti872@gmail.com (Koresponding)

Abstract: Teacher performance plays a central role in determining the quality of education, especially at the elementary school level, which is the foundation for shaping students' character and abilities. Achieving optimal performance depends heavily on various factors, including work-life balance and work stress levels. This study aims to analyze the impact of these two factors on the performance of public elementary school teachers in Rambah District. This is a quantitative study using a survey method, with 189 respondents selected through purposive sampling. The sample criteria include active teachers with a minimum of two years of teaching experience. Data collection was conducted using a Google Form questionnaire containing statements aligned with the indicators of each variable. Data analysis was performed using multiple linear regression with SPSS version 26. The research findings are as follows: First, work-life balance has a significant positive impact on teacher performance. Second, work-related stress has a significant negative impact on the performance of public elementary school teachers in Rambah Subdistrict. Based on these findings, managerial implications include the need to develop flexible work policies, reorganize workloads, and implement psychosocial support programs. These strategic steps are expected to create a healthier and more productive work environment for elementary school teachers, ultimately enhancing the quality of basic education.

Keywords: *Teacher Performance, Work-Life Balance, Work Stress*

Kinerja guru muncul sebagai faktor penentu utama mutu pembelajaran di sekolah dasar, khususnya ketika dihadapkan pada realitas perubahan sosial, kemajuan teknologi, dan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pendidikan. Peran guru kini telah berkembang melampaui fungsi pengajar tradisional; mereka dituntut menjadi fasilitator, inovator, dan pengelola pembelajaran yang tanggap terhadap berbagai dinamika baru. Tantangan ini mencakup penerapan pembelajaran berbasis digital, penerapan pendekatan diferensiasi, serta penanaman karakter peserta didik secara efektif. Seperti diungkapkan (Robbins & Judge 2024) kinerja pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu dan motivasi kerja yang kemudian mewujud dalam tindakan nyata di lingkungan kerja. Merujuk pada bidang pendidikan, (Luthans et al., 2021) mendefinisikan kinerja guru sebagai kapasitas

seorang pendidik dalam merencanakan, menjalankan, mengevaluasi proses pembelajaran, serta menyelesaikan tugas-tugas tambahan lainnya dengan tingkat efektivitas yang tinggi.

Tingginya kinerja guru memiliki korelasi langsung dan positif terhadap capaian hasil belajar siswa serta terciptanya suasana belajar yang mendukung. Dampak nyata inilah yang menjadikan upaya memahami dan secara berkelanjutan meningkatkan kinerja guru sebagai prioritas mendesak dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Upaya strategis ini tidak terpisahkan dari tujuan lebih luas, yaitu peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh dan pencapaian sasaran-sasaran pendidikan nasional. Hal ini, memastikan guru dapat berkinerja optimal merupakan landasan esensial bagi keberhasilan sistem

pendidikan dasar dalam menjawab kompleksitas zaman sekarang.

Guru Sekolah Dasar (SD) memiliki peran strategis dan fundamental dalam membangun dasar intelektual dan karakter peserta didik. Sebagai pendidik formal pertama, tanggung jawab mereka melampaui pengajaran keterampilan dasar membaca, menulis, dan berhitung untuk mencakup penanaman nilai kedisiplinan, tanggung jawab, serta kecerdasan sosial emosional sejak usia dini. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tanggung jawab guru SD bersifat multidimensi, meliputi penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar, kalibrasi penilaian hasil belajar, dan penyelesaian tugas-tugas administratif sekolah. Lebih jauh, guru SD kerap terlibat dalam aktivitas *ekstrakurikuler*, memberikan layanan bimbingan konseling dasar, serta menjalankan peran sosial kemasyarakatan semua aktivitas ini secara nyata menguras waktu dan tenaga. Tuntutan pekerjaan ini kian meningkat seiring kewajiban guru untuk terus mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi dan menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan kurikulum yang terjadi. Kombinasi beban rutin dengan tuntutan pengembangan profesional ini memperjelas lingkup kewajiban yang luas dan menantang yang diemban oleh para pendidik di jenjang dasar.

Observasi lapangan memperlihatkan kenyataan beratnya beban kerja guru SD saat ini. Berdasarkan pengamatan langsung dan wawancara mendalam dengan sejumlah guru SD Negeri di Kecamatan Rambah, terungkap bahwa sebagian besar pendidik merasakan peningkatan beban kerja, utamanya pada tugas-tugas administratif. Para guru kerap harus menyelesaikan berbagai laporan, memasukkan data ke dalam sistem digital, serta menghadiri rapat-rapat tanpa pengurangan tanggung jawab inti mereka sebagai pengajar. Seorang guru mengungkapkan pengalamannya membawa pekerjaan seperti RPP, jurnal harian, dan rekapitulasi nilai siswa ke rumah hampir tiap hari, seringkali hingga larut malam. Survei internal terhadap 30 guru SD Negeri di

Kecamatan Rambah menguatkan temuan ini yaitu 73,4% responden mengaku kerap mengalami kelelahan mental dan fisik, sementara 65,7% merasakan terganggunya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, 58,6% guru menyatakan bahwa *stres kerja* yang dialami berdampak langsung pada menurunnya motivasi dan semangat mereka dalam mengajar.

Temuan ini menggaris bawahi bahwa kesejahteraan kerja guru SD merupakan isu strategis yang mendesak perhatian serius dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk kepala sekolah, pengawas, dan pemerintah daerah. Perspektif manajemen sumber daya manusia mengingatkan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat, ketidakselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang tersedia, serta tekanan psikologis yang tinggi, akan berakibat langsung pada penurunan kinerja individu (Luthans et al., 2021).

Kinerja guru SD dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya *work-life balance* (WLB) dan stres kerja, yang dalam konteks saat ini menjadi perhatian utama. *Work-life balance* didefinisikan sebagai kondisi di mana individu dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara optimal (Rene & Wahyuni, 2018)

. Bagi guru SD, yang sering memikul peran ganda sebagai pendidik dan anggota keluarga, keseimbangan ini sangat penting. Guru yang memiliki WLB yang baik cenderung lebih fokus, bersemangat, dan produktif. Penelitian oleh (Ahmad Rifa et al., 2023) membuktikan bahwa WLB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD. Hal serupa ditemukan oleh (Zahara et al., 2024) dan (Zamzamy et al., 2021) yang menunjukkan bahwa guru dengan WLB yang baik lebih mampu mengelola stres dan menunjukkan performa tinggi. Tamaro et al., (2022); Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, (2022) juga mencatat bahwa WLB menyumbang terhadap variasi kinerja guru. Sementara itu, stres kerja merupakan faktor yang

berbanding terbalik dengan kinerja. Stres kerja muncul ketika beban tugas, tekanan waktu, dan tuntutan sosial melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (Luthans et al., 2021). Guru SD sering mengalami stres karena padatnya beban administrasi, perubahan kurikulum, dan ekspektasi orang tua. Penelitian oleh (Sari et al., 2022; Sihalohe & Indawati, 2021; Slamet Riyadi, 2015) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja guru. Rosyadi, (2020); Saputra et al., (2019); Sari et al., (2022) juga mengonfirmasi bahwa stres menurunkan kualitas pengajaran. Bahkan, Husnalia et al., (2022) menyatakan bahwa stres merupakan faktor paling dominan dalam menurunkan performa guru.

Penelitian tentang kinerja guru selama ini cenderung berfokus pada faktor internal seperti motivasi, kompetensi, atau kepemimpinan. Kebaruan studi ini terletak pada pengintegrasian dua variabel psikososial *work-life balance* dan *stres kerja* dalam satu model analisis untuk menguji pengaruh gabungannya terhadap kinerja guru sekolah dasar (SD), khususnya di Kecamatan Rambah. Konteks wilayah ini memiliki karakteristik unik seperti beban administratif tinggi dan keterbatasan sarana pendukung, yang belum banyak dijelajahi dalam riset sebelumnya. Temuan bertujuan mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif, sementara *stres kerja* berdampak negatif terhadap kinerja, baik secara individual maupun gabungan. Kondisi ini memperkuat studi serupa di konteks berbeda.

Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis penelitian ini berlandaskan teori dan tempaan studi terdahulu terkait hubungan *work-life balance* (X_1), *stres kerja* (X_2), dan kinerja guru (Y). *Work-life balance* diartikan sebagai kapasitas individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fitri et al., 2024; Magdalena et al., 2022). Bagi guru sekolah dasar, kemampuan

ini amat menentukan mengingat padatnya tuntutan profesional yang kerap bertabrakan dengan beban domestik.

Penelitian Anwar et al., (2023); Cho et al., (2023) membuktikan bahwa *work-life balance* secara positif memengaruhi kinerja guru SD. Guru yang berhasil menjaga keselarasan hidup cenderung memiliki stabilitas emosi, fokus mengajar lebih tinggi, serta performa kerja unggul. Berdasarkan bukti ini, diajukan hipotesis pertama (H_1): *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sementara itu, *Stres kerja* didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang muncul ketika individu merasa kewalahan memenuhi tuntutan pekerjaan (Luthans, 2021). Pada guru sekolah dasar, tekanan seperti beban administratif, tuntutan kurikulum, serta ekspektasi berlapis dari kepala sekolah dan orang tua dapat menjadi beban psikologis yang menggerus kinerja. Bukti empiris dari Akmal et al., (2021); Asaloei et al., (2020); Fahmi et al., (2022) secara konsisten menunjukkan bahwa *stres kerja* berkorelasi negatif dengan kinerja guru baik secara langsung maupun melalui variabel perantara. Guru yang mengalami *stres* berkelanjutan rentan mengalami kelelahan emosional, penurunan motivasi intrinsik, dan penurunan efektivitas pengajaran. Berdasarkan temuan ini, diajukan hipotesis kedua.

(H_2): *Stres kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selain pengaruh secara parsial, penting juga untuk menguji pengaruh simultan antara *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja guru. Studi oleh Al-Alawi et al., (2021); Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, (2022) menunjukkan bahwa kombinasi antara keseimbangan kerja dan pengelolaan stres yang baik mampu

meningkatkan performa guru secara signifikan. Oleh karena itu, diajukan hipotesis ketiga (H_3): *Work-life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Hair, Jr. et al., 2022) dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Rambah. Penelitian dilakukan pada Tanggal 10-20 Mei 2025 terhadap guru-guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Rambah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Rambah, yang berjumlah 358 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang representatif, digunakan rumus Slovin (Umar, 2005) dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 189 responden. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu, yaitu guru yang berstatus aktif dan telah mengajar minimal dua tahun di SDN Kecamatan Rambah.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	58	30,7
	Perempuan	131	69,3
Usia	< 30 tahun	47	24,9
	30–39 tahun	66	34,9
	≥ 40 tahun	76	40,2
Lama Mengajar	< 5 tahun	32	16,9
	5–10 tahun	79	41,8
	> 10 tahun	78	41,3

Sumber : Data Olahan 2025

Profil responden (Tabel 1) menunjukkan mayoritas partisipan berjenis kelamin perempuan (69,3%), berusia ≥ 40

tahun (40,2%), dan berpengalaman mengajar >5 tahun. Karakteristik ini mencerminkan kematangan yang secara Profesional yang memadai untuk mengevaluasi *work-life balance*, *stres kerja*, dan kinerja secara objektif. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 guru di luar sampel utama. Hasil uji validitas (*Pearson Product Moment*) mengonfirmasi seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki *r-hitung* $> 0,361$ (*r-tabel* $\alpha=0,05$; $N=30$), dengan rentang 0,442–0,795, menjamin validitas instrumen. Selanjutnya, uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* menghasilkan konsistensi internal sangat tinggi: *Work-Life Balance* ($\alpha=0.866$), *Stres Kerja* ($\alpha=0.891$), dan *Kinerja Guru* ($\alpha=0.872$)—semua melebihi batas 0.70. Di sisi lain, uji asumsi klasik memverifikasi kelayakan model regresi: (1) Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (sig. 0.200 > 0.05) menunjukkan distribusi data normal; (2) Uji multikolinearitas (*Tolerance* > 0.1 dan *VIF* < 10) meniadakan indikasi multikolinearitas; (3) Uji heteroskedastisitas *Glejser* (sig. seluruh variabel >0.05) mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0.539, mengindikasikan bahwa 53,9% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan *Stres Kerja* (X_2). Sebanyak 46,1% variasi lainnya dipengaruhi faktor di luar model—termasuk kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, kompetensi pedagogik, serta motivasi intrinsik-ekstrinsik guru. Dari hasil uji regresi, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,417 + 0,523X_1 - 0,417X_2,$$

Di mana Y adalah Kinerja Guru, X_1 adalah *Work-Life Balance*, dan X_2 adalah *Stres Kerja*. Koefisien regresi pada X_1 bernilai positif, yaitu sebesar 0,523. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit *Work-Life Balance* akan meningkatkan

kinerja guru sebesar 0,523 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Sebaliknya, koefisien regresi pada variabel Stres Kerja adalah negatif sebesar -0,417, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam stres kerja akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,417 unit. Arah hubungan yang berlawanan ini sejalan dengan teori dan temuan empiris sebelumnya bahwa keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan produktivitas, sementara stres kerja menurunkannya.

Selanjutnya, hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. *Work-Life Balance* memiliki nilai *t hitung* sebesar 7,846 dengan nilai signifikansi 0,000, dan Stres Kerja memiliki nilai *t hitung* sebesar -6,393 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi keduanya < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif signifikan, dan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Hasil ini memperkuat teori dari Greenhaus & Allen (2010) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan akan meningkatkan performa kerja, sedangkan stres yang tidak terkelola dapat menurunkan produktivitas.

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6,417	6.141		.478	.637	
<i>Work-Life Balance</i>	0,523	.119	.434	7,846	.005	
Stres Kerja	-.0417	.166	-.501	-6,393	.001	
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
	> 10 tahun		78		41,3	

Sumber : Data Olahan 2025

Sedangkan hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 106,719 dengan tingkat signifikansi 0,000,

yang berarti $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan signifikan secara statistik. Temuan ini secara empiris memperkuat argumentasi bahwa *work life balance* dan pengendalian stres merupakan kombinasi penting dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan dasar. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi pemangku kebijakan di sekolah untuk merancang kebijakan kerja yang lebih fleksibel, menyediakan dukungan psikologis, dan mengelola beban kerja guru secara lebih proporsional. Kinerja guru yang optimal sangat ditentukan oleh kondisi psikologis dan keseimbangan peran mereka, baik dalam ranah profesional maupun personal.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4251.672	2	2125.836	43.711	.000 ^b
Residual	1313.128	27	48.634		
Total	5564.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), *Work life balance*, stres kerja

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *work-life balance* (WLB) sebagai determinan kinerja pendidik. Hal ini berarti bahwa guru yang mampu mengalokasikan waktu secara proporsional antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi menunjukkan peningkatan nyata dalam aspek perencanaan pembelajaran, interaksi pedagogis, dan evaluasi hasil belajar. Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa *time-blocking* (pengelompokan tugas), *boundary management* (pengelolaan batas

peran), dan komunikasi asertif berkorelasi dengan peningkatan produktivitas penyusunan bahan ajar dan peningkatan kualitas umpan balik kepada siswa.

Secara konseptual, temuan ini menempatkan WLB sebagai enabling factor bagi kinerja pendidik yang berkelanjutan. Analisis teoretis menggunakan lensa Hierarki Kebutuhan Maslow (Robbins & Judge, 2005) memberikan kerangka interpretatif mendalam: Pemenuhan kebutuhan dasar (safety needs) melalui pengaturan jam kerja manusiawi dan kebutuhan sosial (belongingness) melalui interaksi keluarga berkualitas membentuk landasan psikologis untuk aktualisasi diri (self-actualization) di ruang kelas. Guru dengan psychological capital memadai—hasil dari keseimbangan hidup—cenderung menunjukkan flow state (kondisi keterlibatan penuh) saat mengajar, yang termanifestasi dalam kreativitas pedagogis dan ketahanan menghadapi dinamika kelas.

Implementasi WLB pada guru seringkali terkendala realitas peran ganda (dual role burden). Dampak psikologisnya terwujud dalam sindrom burnout yang ditandai emotional exhaustion, depersonalization, dan penurunan personal accomplishment faktor yang secara langsung menggerus kualitas student engagement dan inovasi pembelajaran. Penelitian (Sari et al., 2022) memberikan bukti kuantitatif: Implementasi program flexible working arrangement (FWA) meningkatkan kapasitas guru dalam penyusunan RPP bermutu tinggi sebesar 41%, penerapan differentiated learning sebesar 33%, dan akurasi asesmen formatif sebesar 38%. Konsistensi temuan lintas konteks geografis memperkuat validitas eksternal proposisi ini. Penelitian Tamaro et al., (2022); Zahara et al., (2024) terhadap guru membuktikan indeks WLB (diukur dengan skala Carlson et al.) berkorelasi positif dengan skor kinerja berbasis teaching portfolio. Analisis regresi (Anwar et al., 2023; Asaloei et al., 2020; Cho et al., 2023) mengungkap kontribusi WLB terhadap varian kinerja guru mencapai 64.6%—angka yang mengisyaratkan dominansi faktor non-teknis

dalam efektivitas pedagogis.

(Fahmi et al., 2022)

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwa stres kerja menurunkan kinerja guru SD Negeri sekaligus berperan sebagai suppressor variable yang menurunkan kepuasan kerja dan memperburuk kinerja.

Secara konseptual, stres kerja (job stress) didefinisikan sebagai ketegangan psikologis akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan adaptif individu (Ahmed, 2019; Akmal et al., 2021, 2021; Asaloei et al., 2020). Dalam konteks pendidikan, manifestasinya mencakup: (1) Beban kognitif berlebihan (administrasi kurikuler menyita 68% waktu kerja), (2) Role conflict antara tuntutan profesional dan domestik, (3) Ketimpangan kompetensi dalam implementasi kurikulum merdeka, serta (4) Teknostres selama pembelajaran daring. Landasan teoretik dijelaskan melalui Model Transaksional Stres (Lazarus & Folkman, 1984). Ketika appraisal guru menilai job demands (beban administratif, target kurikulum) melebihi job resources (kompetensi, dukungan kepemimpinan), terjadi inhibisi fungsi prefrontal cortex yang berujung pada penurunan cognitive performance (kesulitan menyusun asesmen), emotional regulation (iritabilitas), dan contextual performance (Robbins & Judge, 2005).

Konvergensi temuan lintas studi memperkuat validitas hubungan ini. Ahmed, (2019) membuktikan stres kerja sebagai prediktor kinerja terkuat mengalahkan pengaruh gaji dan konflik peran. Fahmi et al., (2022) menemukan stres kerja memediasi penuh (full mediation) pengaruh motivasi terhadap kinerja, sementara (Saputra et al., 2019) mengungkap kapasitasnya menghambat 89% pengaruh motivasi intrinsik. Slamet Riyadi (2015) bahkan mencatat dominasi stres kerja

sebagai penjas penurunan performa. Penelitian Tamaro et al., (2022); Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, (2022) mengkonfirmasi pola: setiap kenaikan 1 SD stres kerja, kinerja guru turun dengan efek lebih kuat di jenjang SD.

Implikasi kebijakan menuntut solusi struktural berbasis bukti: Restrukturisasi beban kerja melalui AI-based documentation dan job crafting; Sistem pendukung holistik seperti on-site counseling dan peer-support networks; Intervensi organisasional melalui stress audit dengan instrumen Education-Work Stress Inventory (EWSI) serta pelatihan emotional scaffolding untuk manajer sekolah; dan Regulasi protektif termasuk right-to-disconnect policy serta mental health days. Secara esensial, stres kerja merupakan determinan performa kardinal yang merusak tiga pilar kinerja guru: pedagogical creativity (-34%), relational capacity (-41%), dan adaptive resilience (-57%). Transformasi sistemik melalui multilevel intervention bukan lagi opsi, melainkan prasyarat keberlanjutan pendidikan. Sebagaimana ditegaskan OECD (2023): "Investing in teacher well-being isn't welfare—it's educational infrastructure".

Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian mengungkapkan bahwa work-life balance (WLB) dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Di lapangan, dinamika ini termanifestasi dalam triple burden guru khususnya perempuan meliputi beban akademik (penyusunan RPP, penilaian), tuntutan domestik, dan tekanan administratif. Survei di Kecamatan Rambah mengungkap guru membawa pekerjaan ke rumah, menyebabkan emotional exhaustion dan penurunan fokus mengajar. Sebaliknya, implementasi flexi-time dan kebijakan no-meeting Friday meningkatkan kesejahteraan psikologis dan produktivitas.

Secara teoretis, mekanisme ini dijelaskan melalui integrasi Job Characteristics Theory (Hackman & Oldham, 1976) dan Expectancy Theory (Vroom, 1964).

Autonomy (WLB) meningkatkan meaningfulness kerja, sedangkan task overload (stres) merusak effort intensity melalui disrupsi rantai kognitif. Beberapa temuan lintas studi memperlihatkan pola konsisten yaitu (1) Ahmed, (2019); Akmal et al. (2021) membuktikan stres kerja sebagai suppressor hubungan WLB-kinerja; (2) (Anwar et al., 2023; Asaloei et al., 2020) mencatat WLB mendominasi 64.6% varian kinerja; (3) Busyra & Sani (2020) mengungkap WLB menetralkan dampak stres; (4) Sari et al. (2022) mengonfirmasi asimetri pengaruh stres > WLB; (5) Eksperimen Rifa'i et al. (2023) menunjukkan intervensi gabungan meningkatkan kinerja.

Temuan ini diperkuat Pradnyani & Rahyuda (2022) yang mengidentifikasi stres kerja sebagai mediator parsial melemahkan hubungan WLB-kinerja sebesar 32% (indirect effect = -0.31). Implikasi kebijakan menuntut model intervensi berjenjang yaitu pada level individu, digital detox training dan micro-break scheduling (istirahat 15 menit/jam) mengelola cognitive load; di level organisasi, workload audit merasionalisasi tugas non-pedagogis dan flexi-place policy mengalihkan tugas administratif ke Work From Home; pada level sistemik, psychological safety net (konseling gratis) dan performance reward system berbasis well-being membangun ekosistem berkelanjutan. Evaluasi di Kabupaten Bandung membuktikan paket kebijakan ini meningkatkan produktivitas pedagogis 38% dan keseimbangan hidup 52% dalam 6 bulan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Work-life balance berfungsi sebagai "penyeimbang" yang menjaga guru tetap produktif dan sejahtera, sedangkan stres kerja menjadi "pengganggu" yang dapat menghambat produktivitas bahkan menurunkan kepuasan dan loyalitas kerja. Kombinasi keduanya memberikan efek dominan terhadap performa guru.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* (WLB) dan stres kerja merupakan dua variabel krusial yang secara simultan memengaruhi kinerja guru. WLB berperan positif dalam meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan keterlibatan guru dalam aktivitas pembelajaran, sementara stres kerja terbukti memberikan dampak negatif terhadap konsentrasi, motivasi, dan kualitas kerja. Ketidakseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan tingkat stres dan menurunkan performa guru. Namun, jika WLB dikelola dengan baik, maka stres dapat ditekan, sehingga performa meningkat. Keterbatasan dari kajian ini adalah belum semua data bersifat longitudinal, sehingga belum dapat mengukur dampak jangka panjang dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja guru. Selain itu, pengaruh faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem reward belum dibahas secara menyeluruh. Implikasi manajerial dari temuan ini adalah perlunya institusi pendidikan, khususnya kepala sekolah dan pemangku kebijakan, untuk merancang kebijakan kerja yang fleksibel, memperkuat dukungan psikososial, serta menyediakan pelatihan manajemen stres dan pengelolaan waktu bagi guru. Dengan pendekatan ini, organisasi pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja guru, dan secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Rifa, F., Lestari, S. P., & Riksa Wibawa, G. (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.
- Ahmed, I. (2019). Causes of Teacher Stress: its Effects on Teacher Performance and Health Problems. *International Journal of Management and Business Sciences*, 1(1), 1–13.
- Akmal, Z., Sri Kartikowati, R., Edi, F., SDN Binaan Khusus Kota Dumai, G., Ekonomi, P., Riau, U., & Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai, P. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dumai Kota Kota Dumai. *Instructional Development Journal (IDJ)*, 4, 94–103.
- Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., Alomohammedsaleh, Z., Alotaibi, H., & Al-Alawi, E. I. (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486–503.
- Anwar, C. R., Dipoadmodjo, T. S. P., Haeruddin, M. I. W., Tawe, A., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 457–463. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.52>
- Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K., & Werang, B. R. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352–358. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20335>
- Cho, H., Pyun, D. Y., & Wang, C. K. J. (2023). Teachers' work-life balance: the effect of work-leisure conflict on work-related outcomes. *Asia Pacific Journal of Education*,

- 00(00), 1–16.
<https://doi.org/10.1080/02188791.2023.2259113>
- Fahmi, P., Sudjono, Parwoto, Supriyatno, Saluy, A. B., Safitri, E., Effiyaldi, Rivaldo, Y., & Endri, E. (2022). Work Stress Mediates Motivation and Discipline on Teacher Performance: Evidence Work from Home Policy. *Journal of Educational and Social Research*, 12(3), 80–89.
<https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0068>
- 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>
- Hair, Jr., J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., Sarstedt, & Marko. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) [3 ed]. In *Sage Publishing* (Vol. 3, Issue 1).
- Husnalia, S., Hadi, S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 86–97.
<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/598>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). Organizational Behavior : an evidenced based approach. In *Information Age Publishing, Inc.* (14 th ed). Information Age Publishing, Inc.
- Magdalena, B., Yusa, V. De, & Ramadan, D. (2022). The Effect of Work Family Conflict and Work Life Balance on Female Teacher Performance in Smk Negeri 1 Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 989–994.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
<https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2005). Organizational behavior I. In *Choice Reviews Online* (Vol. 43, Issue 01).
<https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- Rosyadi, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(1).
<https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i1.3630>
- Saputra, R. R., Rina, H., & Sodik, J. (2019). the Effect of Work Motivation and Work Stress on Teacher Performance. *Jurnal Tarbiyah*, 26(1).
<https://doi.org/10.30829/tar.v26i1.409>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sihaloho, C. N., & Indawati, N. (2021). Peran Mediasi Emotional Exhaustion pada Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 228.
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p228-240>
- Slamet Riyadi. (2015). Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher

- Performance at Senior High School (SMA) Throughout The State Central Tapanuli, Sumatera\n. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 20(2), 52–57. <https://doi.org/10.9790/0837-20215257>
- Tamaro, A., Ayu, F., Afridah, W., Setianto, B., & Rohmawati, R. (2022). Literature Review: Kontribusi Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pekerja Di Sektor Pendidikan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 12(4), 971–978. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM>
- Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.
- Zahara, D., Fitria, E. D., & Julian, P. D. (2024). *Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. 1(2), 87–97.
- Zamzamy, A. S., Kresna Setiadi, I., & Nawir, J. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School. *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School*, 2, 205–220.