

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi bertumpu pada kemampuan para anggotanya untuk memberikan kontribusi nyata demi tercapainya tujuan bersama. Dalam konteks institusi pendidikan, kualitas proses belajar tidak lepas dari peran manusia yang menggerakkannya. Mereka menjadi penentu perjalanan organisasi agar mampu bertahan, berkembang, dan menghadirkan pendidikan yang bermutu. Pada era saat ini, pemerintah harus menerapkan kebijakan yang berfokus pada peningkatan sumber daya manusia berbasis teknologi agar kinerja dapat meningkat dan tujuan tercapai secara efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diperlukan tenaga kinerja yang terampil, berpendidikan, dan mampu berorganisasi. Sekolah menjadi salah satu sarana penting dalam menunjang pendidikan tersebut.

Pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan bagi seluruh warga negara melalui berbagai program dan penyediaan fasilitas pendukung, termasuk pemberlakuan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen BAB 1 Ketentuan Umum (Pasal 1), yang menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Oleh karena itu, guru

perlu mendapatkan pengembangan, pembinaan, dan arahan yang jelas sesuai dengan visi, misi, serta tanggung jawab yang mereka akan jalankan, sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara optimal.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan (Hersanti & Rahmatika, 2020). Kinerja dapat diukur apabila individu atau kelompok guru memiliki kriteria dan standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Tanpa tujuan dan tolok ukuran yang jelas, pencapaian kinerja seseorang maupun organisasi tidak dapat dinilai secara tepat.

Terciptanya proses dan hasil pembelajaran yang berkualitas tinggi dalam sistem pendidikan sangat bergantung pada peran guru. Guru memegang posisi strategis dan berperan penting dalam kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, guru perlu membantu siswa untuk memperoleh keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Selain itu, guru juga menjalankan berbagai tugas yang tercermin dalam bentuk pengabdian. Secara keseluruhan, guru merupakan komponen paling penting dan berpengaruh besar terhadap keberhasilan proses serta hasil pembelajaran dalam sistem pendidikan nasional, khususnya dalam pendidikan formal. Hal ini terlihat dari keyakinan masyarakat bahwa kesuksesan peserta didik sangat bergantung pada peran guru, karena guru memiliki tanggung jawab utama dalam menentukan keberhasilan belajar

siswanya. Guru juga mampu melatih dan mengembangkan keterampilannya untuk memberikan pengetahuan yang beragam kepada siswa, sehingga dapat dikatakan bahwa guru adalah sumber daya manusia yang unggul.

Menurut Supardi (2013) dalam (Ratnasari, 2020) bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan berbagai tugas pembelajaran di madrasah atau sekolah yang bertanggung jawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan menciptakan proses pendidikan secara efektif membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Peningkatan kinerja guru menjadi prioritas penting dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas di setiap sekolah. Hal ini juga diterapkan dalam lingkungan kerja di SMK Ma'arif 9 Kebumen, sehingga para guru senantiasa berupaya memberikan yang terbaik bagi peserta didik.

SMK Ma'arif 9 Kebumen merupakan salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Sekolah Menengah Kejuruan yang berdiri sejak tahun 2003 yang terletak di Klegenwonosari, Kecamatan Klirong, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Dalam menjalankan kegiatannya SMK Ma'arif 9 Kebumen berada di bawah naungan Pimpinan Cabang Lembaga Pendidikan (PC) Ma'arif Nahdlatul Ulama Cabang Kebumen. SMK Ma'arif 9 Kebumen sudah terakreditasi "A" dan memiliki visi *Enterpreneur, Kompeten, Cendekia*, dan Berwawasan Islam Nusantara. Adapun misinya mencetak tenaga kerja mandiri dan kompeten, meningkatkan kualitas lulusan sesuai Standar Kompetensi Nasional (SKN), membangun kader muslim atau muslimah unggul dalam

IPTEK dan IMTAQ, serta menyelenggarakan pembelajaran dan ekstrakurikuler yang mampu mengembangkan bakat dan potensi siswa.

Tenaga kerja guru pada SMK Ma'arif 9 Kebumen sebanyak 55 guru, dengan jumlah siswa per tahun ajaran 2024/2025 yaitu sebanyak 1622 siswa. SMK Ma'arif 9 Kebumen memiliki beberapa jurusan keahlian diantaranya, Akuntansi dan Keuangan Lembaga, Pengembangan Perangkat Lunak dan Gim, Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Sepeda Motor, dan Kuliner. Dari seluruh jurusan yang ada, Teknik Kendaraan Ringan menjadi program unggulan karena setiap tahun ajaran baru menampung sedikitnya dua puluh dua kelas siswa baru. Dengan prestasi dan reputasi tersebut, sekolah berupaya mencetak lulusan yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja, serta memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah di SMK Ma'arif 9 Kebumen, pihak sekolah aktif mendukung para guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. SMK Ma'arif 9 Kebumen rutin menyelenggarakan kegiatan workshop dan bimbingan teknis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi serta profesionalitas guru. Selain itu, SMK Ma'arif 9 Kebumen juga melaksanakan evaluasi kinerja guru sebanyak dua kali dalam satu tahun ajaran. Evaluasi dilakukan setelah kepala sekolah melaksanakan kegiatan supervisi guru. Supervisi ini merupakan proses pengawasan, penilaian, dan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru, yang biasanya dilaksanakan pada bulan Mei untuk semester genap dan bulan November untuk semester ganjil.

Penilaian kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen adalah dengan adanya hasil kegiatan supervisi akademik guru. Kegiatan supervisi ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran di kelas, meningkatkan manajemen dan administrasi guru, dan meningkatkan layanan profesionalisme guru kepada peserta didik. Berikut hasil supervisi penilaian kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen:

Tabel I- 1
Hasil Supervisi Penilaian Kinerja Guru

No	Tahap yang Dilakukan	Tahun Ajaran	Rata-Rata Hasil Supervisi
1	Perencanaan, Pelaksanaan, dan Penilaian Hasil Belajar	2022/2023	79,76
2	Perencanaan, Pelaksanaan, dan Penilaian Hasil Belajar	2023/2024	84,43
3	Perencanaan, Pelaksanaan, dan Penilaian Hasil Belajar	2024/2025	85,88

Sumber : SMK Ma'arif 9 Kebumen

Berdasarkan tabel I-1 bahwa nilai rata-rata hasil supervisi penilaian kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen pada tahun ajaran 2022/2023 sebesar 79,76. Pada tahun ajaran 2023/2024 mengalami kenaikan nilai rata-rata hasil supervisi penilaian guru sebesar 84,43 dan pada tahun ajaran 2024/2025 kembali mengalami kenaikan yaitu 85,88. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen semakin baik dibandingkan pada tahun sebelumnya. Para guru menunjukkan peningkatan kinerja dengan berhasil meraih nilai tinggi sesuai klasifikasi penilaian sekolah. Guru telah

melaksanakan tugas perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran secara efektif dan terstruktur. Supervisi yang dilakukan terbukti membantu guru memperbaiki dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas. Sebagian guru mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, interaktif, dan terarah. Selain itu, banyak guru sudah mulai menerapkan metode mengajar yang bervariasi untuk meningkatkan keterlibatan siswa.

Kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen sudah sangat baik telah berada pada kategori sangat baik. Meskipun demikian, peningkatan kinerja tetap diperlukan dengan memperlihatkan berbagai faktor yang memengaruhi kualitas guru agar pembelajaran semakin optimal. Hal ini terlihat dari kemampuan guru yang telah memenuhi bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan, seperti menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) sesuai dengan kurikulum, penyampaian materi secara komunikatif, mengelola kelas secara kondusif, serta melakukan evaluasi pembelajaran yang tepat. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja guru perlu terus dilakukan agar tidak hanya mempertahankan kualitas yang sudah dicapai, tetapi mampu terus berkembang dan memberikan pembelajaran terbaik bagi peserta didik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah *work life balance*. *Work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Keseimbangan ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pekerjaan memengaruhi kehidupan pribadi individu serta dampaknya terhadap hasil kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2020) yang dilakukan pada guru SMA di Kota

Semarang yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja, yang mencakup keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, telah menjadi isu yang semakin penting dalam dunia kerja. Guru tidak hanya bertanggung jawab atas jam kerja formal. Persiapan materi, evaluasi hasil belajar siswa, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah yang harus diselesaikan di luar jam mengajar menambah tekanan pada waktu dan energi guru. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian guru masih harus melanjutkan pekerjaan di rumah sehingga waktu untuk beristirahat, berkumpul bersama keluarga, maupun melakukan aktivitas pribadi menjadi terbatas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMK Ma'arif 9 Kebumen, guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen harus menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang tidak hanya mencakup pengajaran tetapi juga tugas administratif, kegiatan ekstrakurikuler, serta pelatihan kompetensi. Selain itu, beban kerja guru bertambah pada saat ujian, guru harus menyusun soal ujian, memeriksa dan menilai jawaban, serta mengelola administrasi ujian. SMK Ma'arif 9 Kebumen masih memberlakukan pembelajaran pagi dan siang secara bergantian akibat keterbatasan ruangan. Meskipun pihak sekolah berusaha menjadwalkan guru agar hanya mengajar di satu shift, baik pagi maupun siang. Namun, jumlah siswa yang banyak dan keterbatasan ruangan memaksa beberapa guru tetap mengajar di kedua shift tersebut. Kondisi tersebut berpotensi membuat waktu kerja guru menjadi lebih panjang sehingga dapat mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi mereka. Hal ini menimbulkan

pertanyaan mengenai sejauh mana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menurunkan efektivitas kerja guru. Oleh karena itu, penting untuk diteliti bagaimana *work life balance* dalam memengaruhi kinerja mereka.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen yaitu *person job fit*. *Person job fit* merupakan kesesuaian antara seseorang dan tugasnya di tempat kerja untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, harus ada kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan persediaan pekerjaan agar keterampilan mereka dapat dimanfaatkan (Rajper et al., 2020). Hal ini sesuai dengan penelitian (Saifuddin, 2022) yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Daniel dan Elizabeth dalam (Rahmawati, 2021) *person job fit* mencerminkan sejauh mana karakteristik individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah di SMK Ma'arif 9 Kebumen terdapat fenomena ketidaksesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini terjadi karena masih ada guru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang linear dengan bidang yang mereka ajarkan. Meskipun dari pihak sekolah telah berupaya melakukan rekrutmen, ketersediaan guru yang sesuai dengan jurusan masih terbatas. Namun demikian, guru-guru tersebut tetap semangat dan kompetensi yang baik. Dengan adanya evaluasi dan pembinaan dari pihak sekolah, guru-guru tersebut mulai mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan pekerjaannya.

Selain *work life balance* dan *person job fit* yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen yaitu didampingi dengan adanya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mempengaruhi kinerja guru. Menurut (Riyadi, 2022) Kepuasan kerja yang rendah, dapat mengakibatkan kinerja guru akan turun bahkan akan terjadi pemogokan-pemogokan, pelambatan kerja, atau bahkan pergantian guru. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat dimediasi hubungan antara *work life balance* dan *person job fit* terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudin et al., 2025) bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Menurut (Trysantika et al., 2023) dalam penelitiannya *person job fit* juga memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala sekolah SMK Ma'arif 9 Kebumen mendapatkan informasi bahwa kepuasan kerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen terlihat dari tingginya keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan di luar proses mengajar, seperti ekstrakurikuler. Banyak guru merasa bangga dan puas ketika dipercaya untuk membimbing siswa dalam kegiatan non-akademik, misalnya pelatihan seni, olahraga, atau kegiatan keagamaan. Selain itu, kepuasan kerja guru juga meningkat melalui kesempatan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka. Pihak sekolah berupaya memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi. Misalnya, ketika guru membimbing siswa dalam sebuah

kegiatan atau perlombaan, sekolah akan memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi dan kontribusi guru tersebut. Selain itu, kepuasan kerja guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen juga tercipta melalui lingkungan kerja yang kondusif. Guru merasa nyaman karena adanya kebersamaan dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun seluruh warga sekolah, suasana kerja yang penuh kekeluargaan, mulai dari staf, hingga karyawan, membuat guru merasa dihargai dan didukung. Dengan kondisi ini mendorong munculnya rasa nyaman dan kepuasan kerja dari dalam diri guru. Berdasarkan hasil fenomena dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Work Life Balance dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah *work life balance*, *person job fit* terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen sehingga dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen?
2. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen?

4. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen?
6. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen?
7. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dan jelas serta supaya terarah, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di SMK Ma'arif 9 Kebumen dengan responden dari penelitian ini adalah guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.
2. Penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh *work life balance* dan *person job fit* terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
3. Membatasi indikator yang digunakan pada masing-masing variabel yaitu:
 - a. Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013) dalam (Ratnasari, 2020) bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang dimiliki dari seorang guru

dalam melaksanakan berbagai tugas pembelajaran di madrasah atau sekolah yang bertanggung jawab atas peserta didik dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan menciptakan proses pendidikan secara efektif membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa.

Indikator kinerja guru menurut Muklisin dan Kresnawati (2010) dalam (Hafidulloh, 2021) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa
- 5) Kemampuan mengelola kelas
- 6) Kemampuan melakukan penelitian dan evaluasi

b. Kepuasan Kerja

Menurut (Nabawi, 2019) Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Berikut indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Afandi (2018), dalam (Idris et al., 2022) meliputi:

- 1) Pekerjaan

- 2) Gaji
- 3) Promosi
- 4) Rekan kerja

c. *Work Life Balance*

Menurut Hudson dalam (Safitri, 2022) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang di mana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

Indikator untuk mengukur *work life balance* menurut Hudson dalam (Safitri, 2022) terdiri dari:

- 1) *Time Balance* (Keseimbangan waktu)
- 2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
- 3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

d. *Person Job Fit*

Person Job Fit adalah kesesuaian antara seseorang dan tugasnya di tempat kerja. Untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, harus ada kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan persediaan pekerjaan agar keterampilan mereka dapat dimanfaatkan (Rajper et al., 2020). Sementara itu menurut Cable & DeRue, (2002) dalam (Sayuga et al., 2023) mendefinisikan bahwa *person job fit* sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas

(kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan memenuhi permintaan tersebut.

Berdasarkan dimensi dari penelitian yang dilakukan oleh Daniel dan Elizabeth (dalam Hanum 2014), maka indikator yang digunakan pada variabel *person job-fit*, yaitu:

- a. Nilai
- b. Tujuan
- c. Kebutuhan psikologis
- d. Minat
- e. KSAOs (*Knowledge, Skill, Attitude, dan Others*)

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *person job fit* terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.

4. Untuk mengetahui *person job fit* terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh *person job fit* terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru SMK Ma'arif 9 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *work life balance*, *person job fit*, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam memahami hubungan antara *work life balance* dan *person job fit*

terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMK Ma'arif 9 Kebumen.

c. Bagi Universitas Putra Bangsa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik serta menjadi referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja guru.

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan wawasan ilmiah bagi pembaca dalam memahami konsep dan hubungan antar variabel yang diteliti.

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi SMK Ma'arif 9 Kebumen mengenai sejauh mana *work life balance*, *person job fit*, kinerja guru, dan kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan internal manajemen di SMK Ma'arif 9 Kebumen tentang pengaruh *work life balance*, *person job fit*, kinerja guru, dan kepuasan kerja pada guru di SMK Ma'arif 9 Kebumen.