

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan adalah salah satu elemen fundamental dalam kehidupan manusia yang berperan penting dalam membentuk peradaban dan mendorong kemajuan suatu bangsa. Menurut Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022) Pendidikan merupakan sebuah proses humanime yang selanjutnya dikenal dengan istilah memanusiakan manusia.. Pendidikan yang baik tidak hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada individu, tetapi juga membantu mereka mengembangkan cara berpikir kritis, kreativitas, serta pemahaman sosial. Semua hal ini berperan dalam membentuk karakter dan pola pikir yang kuat. Di tengah perubahan cepat akibat kemajuan teknologi dan globalisasi, pendidikan menjadi semakin penting karena mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi dunia yang penuh tantangan dan terus berubah. Menurut Lailatussaadah, L. (2015) Dewasa ini persoalan kualitas pendidikan menjadi topik pembicaraan inti. Kualitas pendidikan umumnya dikaitkan dengan tinggi rendahnya prestasi yang diperlihatkan dengan kemampuan siswa mencapai skor dalam tes dan kemampuan lulusan mendapatkan dan melaksanakan pekerjaan. Pendidikan berkualitas diyakini mampu menghasilkan individu yang mandiri, kompetitif, dan mampu berkontribusi positif bagi masyarakat. Hal ini tidak terlepas dari kondisi para guru sebagai salah satu unsur penyelenggara pendidikan.

Dalam proses pendidikan, guru memegang peran yang sangat strategis dan sentral. Sebagai pelaku utama yang berinteraksi langsung dengan siswa, guru berperan sebagai fasilitator, pembimbing, dan motivator dalam proses belajar mengajar. Menurut Lailatussaadah, L. (2015) guru merupakan ujung tombak yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama, dan utama. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus dimulai dari guru.

Namun, tantangan yang dihadapi guru semakin rumit. Mereka dihadapkan pada tuntutan profesional yang tinggi, beban kerja yang cukup berat, serta dinamika sosial yang terjadi pada individu guru, yang mengharuskan mereka untuk mampu beradaptasi dan mengelola diri dengan baik. Selain itu, perubahan kurikulum dan kemajuan teknologi pendidikan yang begitu cepat membuat guru harus terus belajar dan mengasah keterampilannya agar tetap sejalan dengan perkembangan zaman. Guru diharapkan bisa mengelola kelas dengan efektif, memberikan pengalaman belajar yang inspiratif, dan menjalin hubungan yang baik dengan siswa untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif. Itulah sebabnya, kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan. Guru yang bekerja dengan maksimal mampu menciptakan suasana belajar yang

interaktif, mendukung, dan membantu perkembangan siswa secara menyeluruh.

Kinerja adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, kinerja mengacu pada seberapa baik individu atau tim menjalankan perannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Martinis Yamin dkk (2010: 87) dalam Zubair, A., Sasongko, R. N., & Aliman, A. (2017) Kinerja merupakan hasil kerja seluruh aktivitas dari seluruh komponen sumber daya yang ada. Kinerja merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Menurut Supardi (2013) dalam Ratnasari, S. L., & Siregar, D. (2020) menjelaskan 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. Peningkatan kinerja guru menjadi prioritas penting dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas di sebuah sekolah. Hal ini juga dibangun dalam lingkungan kerja di SMP Negeri 1 Klirong sehingga guru selalu berusaha memberikan yang terbaik terhadap peserta didik di sekolah.

SMP Negeri 1 Klirong adalah salah satu sekolah menengah pertama di Kabupaten Kebumen yang berdiri sejak tahun 1965. SMP Negeri 1 Klirong

beralamat di Jalan Raya No. 297, Klirong, Jaraksari, Klirong, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Melihat dari website SMP Negeri 1 Klirong, SMP Negeri 1 Klirong memiliki visi yaitu unggul dalam prestasi berpijak pada budaya bangsa. Dari visi inilah SMP Negeri 1 Klirong selalu berusaha dalam peningkatan kinerja guru agar dapat memberikan kualitas pendidikan yang terbaik bagi peserta didik. Peningkatan kinerja guru sangat penting karena guru yang berkinerja baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan mendukung, sehingga siswa lebih termotivasi dalam belajar dan lebih siap menghadapi tantangan akademik maupun non akademik.

**Tabel I-1**  
**Penilaian Perilaku Kerja Guru Tahun 2023**

No	Perilaku Kerja	Januari-Juni		Juli-Desember	
		Nilai Rata-Rata	Sebutan	Nilai Rata-Rata	Sebutan
1.	Orientasi Pelayanan	91,4	Sangat Baik	91,4	Sangat Baik
2.	Integritas	91,1	Sangat Baik	92,1	Sangat Baik
3.	Komitmen	92,3	Sangat Baik	92,3	Sangat Baik
4.	Disiplin	91,2	Sangat Baik	93,1	Sangat Baik
5.	Kerjasama	93,2	Sangat Baik	93,4	Sangat Baik
6.	Kepemimpinan	91,2	Sangat Baik	91,3	Sangat Baik

*Sumber: SMP Negeri 1 Klirong*

Tabel diatas adalah tabel penilaian perilaku kerja guru yang mana merupakan salah satu komponen dari penilaian kinerja guru yang menggambarkan bagaimana guru menjalankan tugasnya dalam lingkungan sekolah. Berdasarkan tabel penilaian perilaku kerja guru tahun 2023 di atas, dapat dilihat bahwa pada bulan Januari – Juni menunjukkan nilai rata-rata lebih

dari 91 dan masuk kedalam kategori sangat baik. Selanjutnya pada bulan Juli – Desember menunjukkan peningkatan namun belum terdapat peningkatan yang signifikan dan juga terdapat beberapa aspek perilaku kerja yang belum mengalami peningkatan. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, ada fenomena dimana sebagian guru masih kurang efektif dalam penerapan metode dan strategi mengajar yang dapat memotivasi siswa dalam pemahaman materi. Contohnya, guru sering menggunakan metode dengan menjelaskan panjang lebar tanpa melibatkan siswa secara aktif. Hal ini dapat membuat siswa menjadi kurang interaktif dan juga merasa bosan. Selain itu, kurangnya metode pengajaran yang dapat memenuhi kebutuhan setiap siswa. Guru cenderung menggunakan strategi yang sama untuk semua siswa, padahal setiap siswa memiliki tingkat kemampuan, karakteristik dan juga daya tangkap yang berbeda. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong sudah sangat baik, namun masih diperlukan peningkatan dan perhatian yang lebih dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya agar dapat memberikan pengajaran yang lebih baik dan tetap dapat bersaing dengan sekolah lain. Sehubungan dengan perlunya peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong, maka penting untuk diteliti faktor yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah *work-life balance*. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Safitri, N. A., & Soleh, M. tahun 2022 yang dilakukan pada Karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora, Safitri, N. A., & Soleh menyimpulkan bahwa *work-life balance*

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Hudson (2005) dalam Safitri, N. A., & Soleh, M. (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. *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 sering kali menghadapi beban kerja yang berat, dengan tanggung jawab yang tidak hanya terbatas pada jam kerja formal. Persiapan materi, evaluasi hasil belajar siswa, serta keterlibatan dalam berbagai kegiatan sekolah menambah tekanan pada waktu dan energi guru, sehingga keseimbangan kehidupan kerja pun rentan terganggu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Negeri 1 Klirong, guru sering kali harus menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang tidak hanya mencakup pengajaran tetapi juga tugas administratif, kegiatan ekstrakurikuler, serta pelatihan profesional. Dicontohkan seperti pengembangan kurikulum, tugas kepanitiaan acara sekolah, pengumpulan data dan pelaporan. Selain itu, meskipun mereka berusaha mengatur waktu sebaik mungkin, beban pekerjaan yang bertambah, terutama selama ujian, terkadang juga mengganggu waktu pribadi mereka, seperti penyusunan soal ujian, pemeriksaan dan penilaian jawaban, dan pengelolaan administrasi ujian. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana ketidakseimbangan 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 mempengaruhi Kinerja Guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan dedikasi seorang individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013) dalam Alfa, F. (2018), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Simarmata, R. H. (2020) Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh dan berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. Secara garis besar terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Faktor pertama yaitu faktor intrinsik, merupakan faktor yang timbul dari diri manusia itu sendiri atau yang didorong oleh keinginan dari dalam diri manusia tersebut seperti kebutuhan, harapan, dan cita-cita. Faktor yang kedua adalah faktor ekstrinsik, merupakan faktor yang dipengaruhi atau timbul dari luar diri, seperti penghargaan, lingkungan, dan kegiatan yang dilaksanakan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya menunjukkan antusiasme yang kuat dalam mengajar, mampu menghadapi tantangan dengan positif, serta memiliki kinerja yang baik dan komitmen yang lebih besar terhadap tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Avisiena, H., Maswanto, M., & Haryoto, C pada tahun 2024 di SMK Muhammadiyah Tangerang, yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.



Menurut hasil wawancara dengan kepala sekolah, di SMP Negeri 1 Klirong, Sebagian besar guru di SMP Negeri 1 Klirong memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka sebagai pendidik. Jika dilihat dari faktor intrinsik, masih sulit diukur karena itu merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu masing-masing guru, tetapi dalam praktiknya, guru terlihat antusias dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar walaupun rutinitas pekerjaan sebagai guru terlihat monoton atau kurang memberikan tantangan baru. Jika dilihat dari faktor ekstrinsik, terdapat beberapa faktor yang masih bisa ditingkatkan, salah satunya adalah penghargaan atas kontribusi yang mereka berikan. Saat ini, guru di SMP Negeri 1 Klirong telah menerima bentuk penghargaan formal, seperti sertifikasi profesi dan berbagai insentif lain. Namun, penghargaan yang bersifat personal, seperti pengakuan langsung terhadap prestasi tertentu, masih dapat dikembangkan lebih lanjut. Misalnya, memberikan apresiasi atas keberhasilan siswa yang merupakan hasil bimbingan guru, inovasi dalam metode pembelajaran, atau dedikasi yang melampaui tugas selain mereka mengajar. Hal ini sering kali menjadi bentuk motivasi yang sangat berarti bagi guru, namun untuk saat ini masih kurang diperhatikan. Peningkatan dalam hal ini tidak hanya akan memberikan rasa bangga dan dihargai bagi para guru, tetapi juga mendorong mereka untuk terus memberikan kontribusi terbaik dalam mendukung proses pendidikan di sekolah. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian guru di SMP Negeri 1 Klirong memiliki motivasi kerja yang tinggi, masih ada tantangan atau hal yang perlu ditingkatkan untuk mendukung motivasi kerja guru. Hal ini



membuka peluang bagi pihak sekolah untuk memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan guru, pengelolaan beban kerja, dan peningkatan sistem penghargaan, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi bagi para guru. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, motivasi kerja penting untuk diteliti dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Selain *work-life balance* dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong yaitu didampingi dengan adanya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja menurut Ardana, dkk, (2012:147) dalam Yakup, Y. (2017) didefinisikan sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, pandangan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif. Menurut Riyadi, S. (2022) Kepuasan kerja yang rendah, dapat mengakibatkan kinerja guru akan turun bahkan akan terjadi pemogokan-pemogokan, pelambanan kerja, atau bahkan pergantian guru. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memediasi hubungan antara *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Waskito, W., Akrim, A., & Irvan, I. pada tahun 2023, menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Menurut Asari, A. F. dalam penelitiannya pada tahun 2022, *work-life balance* juga memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat kinerja dimediasi variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru SMP Negeri 1 Klirong, mendapatkan informasi bahwa kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Klirong adanya kesesuaian keterampilan guru dan tugas yang diberikan yang sangat diperhatikan. Guru merasa bahwa tugas yang mereka jalankan, baik dalam mengajar maupun dalam kegiatan tambahan seperti pengelolaan ekstrakurikuler atau proyek sekolah, disesuaikan dengan keahlian mereka. Guru yang berlatarbelakang pendidikan Bahasa Inggris diberi tugas untuk mengajar Bahasa Inggris dan tidak mengajar mata pelajaran lain. Guru seni budaya diberi tanggung jawab sebagai pembimbing kegiatan pagelaran ataupun pameran yang biasanya dilaksanakan setiap akhir dari kelas 9. Kesesuaian ini tidak hanya membuat guru merasa dihargai, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan puas dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Fenomena lain yang terjadi yaitu kepuasan guru yang terdapat dari dukungan dari rekan kerja guru. Rekan guru saling membantu jika mengalami hambatan, misalnya dalam permasalahan profesional. Contohnya dalam menangani masalah siswa yang mengalami kesulitan belajar atau masalah perilaku, misalnya siswa yang sering tidak berangkat atau siswa yang istirahat pada jam pelajaran, guru melakukan diskusi dengan wali kelas dan juga guru bimbingan konseling untuk mencari solusi terbaik bagi siswa. Meskipun fenomena ini terbilang positif, penting untuk memahami peran kepuasan kerja sebagai pemediator antara *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong. Sebagai perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja mencakup berbagai

aspek, seperti perasaan puas terhadap tugas, rekan kerja, lingkungan kerja, penghargaan, serta keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Berdasarkan hasil fenomena dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMP Negeri 1 Klirong)**".

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang diperoleh, kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong sudah cukup baik, namun dari itu perlu pembenahan agar guru di SMP Negeri 1 Klirong semakin baik untuk kinerjanya. Oleh karena itu dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Klirong?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Klirong?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong?
6. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong dengan dimediasi oleh kepuasan kerja?

7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong dengan dimediasi oleh kepuasan kerja?

### **1.3. Batasan Masalah**

Dalam melakukan penelitian, dilakukan pembatasan masalah agar penelitian yang dilakukan lebih fokus dan hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan awal yang telah ditetapkan. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membatasi populasi penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Klirong
2. Variabel Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013) dalam Ratnasari, S. L., & Siregar, D. (2020) menjelaskan 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 Muhlisin dan Kresnawati (2010) dalam Hafidulloh, H., Iradawaty, S. N., & Mochklas, M. (2021) sebagai berikut:

- a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
- b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa
- c) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d) Pemberian tugas-tugas kepada siswa

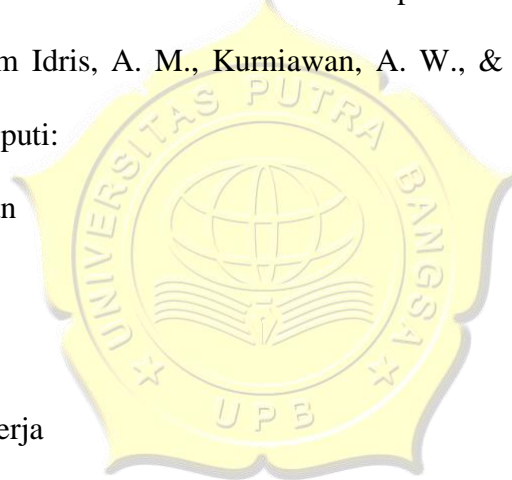
- e) Kemampuan mengelola kelas
- f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

### 3. Variabel Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) dalam Idris, A. M., Kurniawan, A. W., & Dipoatmojo, T. S. P. (2022) Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan.

Berikut indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Afandi (2018) dalam Idris, A. M., Kurniawan, A. W., & Dipoatmojo, T. S. P. (2022). meliputi:

- a) Pekerjaan
- b) Gaji
- c) Promosi
- d) Rekan kerja



### 4. Variabel Work-Life Balance

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

Indikator-indikator untuk mengukur work-life balance menurut Hudson dalam Fitri, M. A., Riduan, Y. O., & Herwan, H. (2022). terdiri dari:

- a) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)
- b) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
- c) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

#### 5. Variabel Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Alfa, F. (2018), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Hamzah B. Uno (2013: 72) dalam Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui:

- a) Tanggungjawab melakukan pekerjaan
- b) Prestasi yang dapat dicapainya
- c) Pengembangan diri
- d) Kemandirian dalam bertindak

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada SMP Negeri 1 Klirong yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Klirong.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Klirong.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong.
6. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai kontribusi positif dan masukan yang baik dalam mengambil kebijaksanaan yang dipandang perlu sebagai upaya peningkatan kinerja guru SMP Negeri 1 Klirong.

### **1.5.2. Manfaat Teoritis**

- a) Bagi peneliti



Memperoleh wawasan dan pengalaman yang realistis sehingga suatu saat dapat diterapkan dalam dunia kerja sebagai bahan pertimbangan antara teori yang didapat pada masa perkuliahan dengan kenyataan yang didapat di lapangan.

b) Bagi Instansi SMP Negeri 1 Klirong

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi SMP Negeri 1 Klirong mengenai *work-life balance* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada SMP Negeri 1 Klirong.

c) Bagi Universitas Putra Bangsa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi perpustakaan menjadi bahan pembelajaran bagi mahasiswa yang berkepentingan tentang kinerja guru di SMP Negeri 1 Klirong

d) Bagi pembaca

Dapat menambah pengetahuan dan menambah referensi bagi penelitian selanjutnya.