

---

# **Pengaruh Profesionalisme, Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo**

**Fajar Hasta Prayoga<sup>1</sup>, Joko Suyono<sup>2</sup>, Amrun Rosyid<sup>3</sup>, Damarsari Ratnasahara Elisabeth<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

<sup>4</sup> STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: [joko.suyono@narotama.ac.id](mailto:joko.suyono@narotama.ac.id)

Doi: 10.29138/jkis.v4i1.103

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, work-life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo. Sampel dalam penelitian ini adalah 43 guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, work-life balance dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo. Diantara ketiga variabel, profesionalisme, work-life balance dan budaya organisasi, variabel budaya organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: profesionalisme, work-life balance, budaya organisasi, kinerja.

## **1. PENDAHULUAN**

Guru adalah seorang pendidik yang memiliki peran sentral dalam sistem pendidikan. Selain mengajarkan pengetahuan, guru juga memiliki tanggung jawab untuk membimbing, memotivasi, dan mengarahkan siswa dalam proses pembelajaran dan perkembangan pribadi mereka. Dalam konteks pendidikan, fungsi guru sangat penting karena keberhasilan pendidikan tidak hanya bergantung pada materi pelajaran yang disampaikan, tetapi juga pada kemampuan guru dalam mengelola dan memfasilitasi proses belajar yang efektif. Selain memberikan pengetahuan akademik, guru memiliki tanggung jawab besar dalam mengarahkan dan memotivasi siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka, baik dalam hal kemampuan akademik maupun pengembangan diri. Mereka berperan sebagai motivator yang dapat menginspirasi siswa untuk terus berusaha dan tidak mudah menyerah meskipun menghadapi tantangan. Guru juga membantu siswa untuk memahami pentingnya tujuan hidup dan memberikan panduan dalam pencapaian tujuan-tujuan tersebut. Oleh karena itu, seorang guru perlu memiliki keterampilan untuk memahami kebutuhan dan perasaan siswa agar dapat menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan penuh semangat.

Selain itu, guru berfungsi sebagai motivator yang dapat menginspirasi siswa untuk mencapai tujuan akademik dan pribadi mereka. Dalam hal ini, guru diharapkan mampu mengidentifikasi kebutuhan siswa secara individu, serta memberikan dukungan yang sesuai untuk meningkatkan rasa percaya diri dan semangat belajar mereka. Dalam suasana yang penuh tantangan, peran guru sebagai pembimbing yang sabar dan memberikan umpan balik positif sangat berpengaruh terhadap bagaimana siswa memandang diri mereka dan potensi yang mereka miliki. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh penguasaan materi pelajaran, tetapi juga oleh kemampuannya untuk mendekati siswa pada pencapaian tujuan pendidikan mereka.

Lebih dari itu, guru memiliki peran penting dalam membentuk karakter siswa. Sebagai figur otoritatif di kelas, guru adalah panutan yang membimbing siswa dalam membangun sikap dan nilai-nilai positif yang akan dibawa mereka sepanjang hidup. Pendidikan karakter yang diberikan oleh guru menjadi modal utama bagi siswa dalam menghadapi tantangan sosial dan profesional di masa depan. Melalui keteladanan, komunikasi yang efektif, serta lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung, guru dapat menanamkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan kerja keras. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru sangat mempengaruhi bukan hanya hasil akademik, tetapi juga perkembangan kepribadian dan kesiapan siswa untuk menjadi generasi penerus bangsa yang berkualitas.

SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo adalah sebuah sekolah menengah kejuruan yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Sekolah ini memiliki visi untuk menyediakan pendidikan vokasional berkualitas dengan fokus pada pengembangan keterampilan praktis yang dibutuhkan di dunia kerja. Sebagai institusi pendidikan yang berorientasi pada dunia industri, SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang siap pakai, terampil, dan kompeten dalam bidangnya masing-masing. Hal ini sejalan dengan upaya untuk menciptakan tenaga kerja terampil yang dapat berkontribusi dalam pembangunan ekonomi, terutama di sektor-sektor industri yang berkembang pesat di wilayah Sidoarjo dan sekitarnya.

SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo menawarkan berbagai program studi yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja, termasuk program keahlian yang relevan dengan perkembangan teknologi dan industri. Program-program studi ini dirancang untuk memberikan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan di lapangan kerja, sehingga siswa yang lulus dari sekolah ini memiliki nilai tambah di pasar kerja. Dengan demikian, sekolah ini berperan penting dalam mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

Untuk mencapai tujuannya, SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo juga memastikan bahwa proses pembelajaran yang diberikan tidak hanya mengandalkan teori, tetapi juga mengintegrasikan praktik langsung melalui kegiatan magang, pelatihan, dan kerja sama dengan berbagai industri. Dengan adanya fasilitas yang memadai, tenaga pendidik yang kompeten, serta kurikulum yang terus diperbarui untuk mengikuti perkembangan industri, SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo menjadi salah satu pilihan pendidikan vokasional yang diminati oleh banyak siswa di wilayah tersebut.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di sebuah institusi. Fungsi guru dalam proses belajar mengajar sangatlah vital, karena guru bukan hanya bertugas untuk mentransfer pengetahuan akademik kepada siswa, tetapi juga memainkan peran penting dalam membimbing, mengarahkan, dan membentuk karakter siswa. Guru berperan sebagai fasilitator yang menciptakan suasana yang kondusif untuk pembelajaran, di mana siswa dapat belajar dengan efektif dan merasa nyaman untuk mengembangkan potensi diri mereka. Fungsi ini menuntut guru untuk memiliki keterampilan yang tidak hanya terbatas pada penguasaan materi pelajaran, tetapi juga kemampuan dalam menciptakan interaksi yang mendukung perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor siswa.

Fenomena pentingnya kinerja guru bagi SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo sangat terkait dengan upaya untuk menghasilkan lulusan yang siap pakai dan memiliki kompetensi tinggi di bidang keahlian masing-masing. Di tengah persaingan ketat di dunia pendidikan dan industri, kualitas pendidikan yang diberikan oleh guru menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan kompeten. Kinerja guru yang optimal akan berpengaruh langsung pada kualitas proses pembelajaran, motivasi siswa, serta kemampuan siswa dalam menguasai keterampilan yang relevan dengan dunia kerja.

Sebagai lembaga pendidikan vokasional, SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo memiliki tantangan untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar tidak hanya berbasis teori, tetapi juga mengintegrasikan praktik yang sesuai dengan kebutuhan industri. Dalam hal ini, kinerja guru yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa siswa tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga siap menghadapi tantangan di dunia profesional. Guru yang berkompoten,

memiliki dedikasi tinggi, dan mampu memotivasi siswa untuk terus belajar dan berkembang, akan menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan efektif.

Fenomena ini semakin relevan mengingat tuntutan dunia kerja yang semakin berkembang dan membutuhkan tenaga kerja terampil yang siap menghadapi tantangan global. SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo sebagai institusi pendidikan vokasional perlu memastikan bahwa guru memiliki kualitas kinerja yang sesuai dengan kebutuhan industri agar dapat mencetak lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan, tetapi juga keterampilan yang siap diterapkan di dunia kerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap peningkatan kinerja guru menjadi hal yang sangat penting bagi kemajuan sekolah ini dalam mencapai tujuannya, yaitu menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh faktor profesionalisme (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020), work-life balance (Lukmiati, et al, 2020; Hasugian, et al, 2023; Dwitanti, et al, 2023; Aisyah, et al, 2023; Ramansyah, et al, 2023; Arifin dan Muharto, 2022; Asari, 2022) dan budaya organisasi (Wiyanto dan Idrus, 2021; Dewi et al, 2021; Deccasari, 2019, Sugiono, 2021, Mohd Isa, et al., 2016).

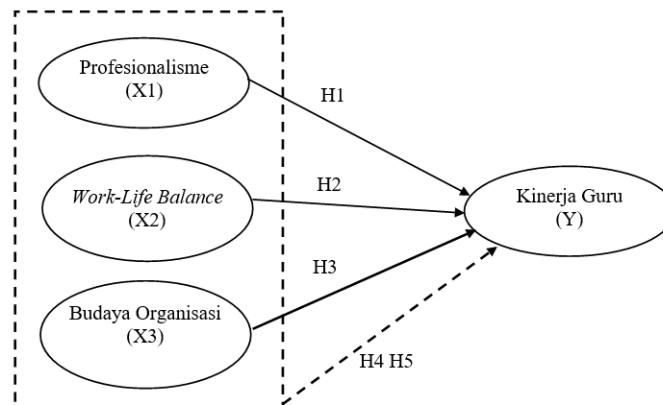
Akan tetapi masih terdapat gap penelitian sehingga membuka peluang untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Gap tersebut antara lain, Muliaty (2021) membuktikan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, Irwandi dan Sanjaya (2022) membuktikan bahwa work life balance tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja Guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh work-life balance secara parsial terhadap kinerja Guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja Guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.
4. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, work-life balance dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja Guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel profesionalisme, work-life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.

## 2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

————— : pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

1) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru (karyawan) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru (karyawan). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru.

2) Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Guru

Penelitian tentang pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisya, et al (2023), Ramansyah, et al, (2023), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022). Hasil penelitian mereka membuktikan work-life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Work-life balance berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Wiyanto dan Idrus, (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Mohd Isa, et al (2016). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Profesionalisme, Work-Life Balance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru.

Penelitian tentang pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), Parameswari et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisya, et al (2023), Ramansyah, et al, (2023), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022). Hasil penelitian mereka membuktikan work-life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Wiyanto dan Idrus, (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Mohd Isa, et al (2016). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Profesionalisme, work-life balance dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

5) Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Pudjiati dan Khabibah (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan” Hasil penelitian ini membuktikan budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru (karyawan). Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru.

### 3. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat secara sistematis dan terukur. Pendekatan kuantitatif menitikberatkan pada pengumpulan data berupa angka serta analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Melalui metode ini, peneliti berupaya menggambarkan, menjelaskan, serta memprediksi hubungan antarvariabel berdasarkan data empiris yang objektif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif menggunakan logika deduktif, di mana teori digunakan untuk menyusun hipotesis yang kemudian diuji menggunakan data lapangan. Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh hasil yang dapat digeneralisasikan serta memberikan gambaran yang akurat mengenai hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu profesionalisme, work-life balance, budaya organisasi, dan kinerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo yang berjumlah 43 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (di bawah 100 responden), penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2022), teknik ini efektif untuk memperoleh data yang representatif karena seluruh populasi dijadikan sumber data tanpa pengambilan sampel secara acak. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh. Pemilihan populasi dan teknik sampling ini juga mendukung tujuan penelitian untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru melalui keterlibatan langsung seluruh tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari profesionalisme (X1), work-life balance (X2), dan budaya organisasi (X3). Profesionalisme diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tanggung jawab secara profesional, dengan indikator seperti pengabdian, kemandirian, dan keyakinan terhadap profesi. Work-life balance diartikan sebagai kemampuan guru untuk mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang diukur melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan (Pangemanan et al., 2017). Sementara itu, budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan sikap kerja yang berlaku di sekolah, dengan indikator seperti kebiasaan, sikap, peraturan, dan nilai (Taliziduhu, 2012). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), yang didefinisikan sebagai hasil kerja guru secara kuantitatif dan kualitatif dalam kurun waktu tertentu, dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, kreativitas, dan kedisiplinan (Gomes, 2018).

Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari "sangat setuju" (skor 5) hingga "sangat tidak setuju" (skor 1). Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi dan sikap responden terhadap setiap indikator variabel. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari sumber pendukung seperti dokumen sekolah, laporan akademik, jurnal, dan literatur ilmiah yang relevan. Penggunaan kedua jenis data ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan memperkuat validitas hasil penelitian.

Tahapan analisis data dilakukan melalui analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen pengumpulan data benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur dan memiliki konsistensi hasil. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan kelayakan model regresi. Setelah model dinyatakan memenuhi asumsi klasik, dilakukan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja guru, uji F (simultan) untuk menguji pengaruh ketiga variabel bebas secara bersama-sama, serta uji dominan untuk menentukan variabel mana yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja guru. Dengan serangkaian prosedur ini, penelitian

diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang valid, reliabel, dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial di lingkungan SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.

#### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo merupakan sebuah lembaga pendidikan menengah kejuruan yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Sekolah ini berdiri di bawah naungan Yayasan Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo dan beralamat di Jalan Ki Hajar Dewantara 200, Desa Katerungan, Kecamatan Krian. Didirikan pada tahun 2011, SMK ini merupakan kelanjutan dari pengembangan pendidikan vokasi yang sebelumnya dimulai dengan pendirian Akademi Farmasi Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo pada tahun 2009. Sejak awal pendiriannya, SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo telah menunjukkan komitmen kuat dalam mencetak lulusan yang siap kerja dan memiliki kompetensi tinggi di bidang keahlian masing-masing.

Sebagai institusi pendidikan vokasional, SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo memiliki visi untuk melahirkan sumber daya manusia yang bertaqwa, beretika, profesional, handal, dan berdaya saing global. Untuk mewujudkan visi tersebut, sekolah ini menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada dunia kerja dengan pendekatan praktis dan aplikatif. Kurikulum yang diterapkan dirancang untuk menjawab kebutuhan dunia industri dan usaha, sehingga lulusan dari SMK ini diharapkan mampu langsung berkontribusi di berbagai sektor pekerjaan. Fokus utama sekolah ini adalah pada pengembangan keterampilan teknis dan soft skill yang relevan dengan tuntutan pasar kerja modern.

Program keahlian yang ditawarkan oleh SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo mencerminkan respons terhadap dinamika kebutuhan masyarakat dan perkembangan teknologi. Beberapa program studi unggulan di sekolah ini antara lain Layanan Kesehatan, Teknologi Farmasi, Teknologi Laboratorium Medik, Nautika Kapal Niaga, dan Teknik Kapal Niaga. Setiap program dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang mendalam dan keterampilan yang dapat langsung diterapkan di dunia kerja. Dengan pendekatan ini, sekolah berperan sebagai jembatan antara dunia pendidikan dan dunia industri, serta sebagai motor penggerak peningkatan kualitas tenaga kerja lokal.

Pada tahun 2023, SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo memperoleh pengakuan dari pemerintah sebagai SMK Pusat Keunggulan (SMK PK) dalam bidang Layanan Kesehatan/Care Giver, berdasarkan Surat Keputusan Nomor 18/D/O/2023. Predikat ini menunjukkan bahwa sekolah telah memenuhi standar tinggi dalam penyelenggaraan pendidikan vokasi dan memiliki kemitraan yang kuat dengan dunia usaha dan industri. Sebagai SMK PK, sekolah ini diharapkan menjadi rujukan bagi SMK lain dalam hal peningkatan kualitas dan kinerja, serta mampu menghasilkan lulusan yang terserap di dunia kerja maupun melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi. Program penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan industri menjadi salah satu strategi utama dalam pencapaian tujuan tersebut.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 43 individu yang memiliki keterkaitan langsung dengan objek penelitian, yaitu SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo. Berdasarkan klasifikasi jenis kelamin, sebanyak 25 responden atau 58,2% adalah laki-laki, sedangkan 18 responden atau 41,8% adalah perempuan. Dari segi usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 36–45 tahun, yaitu sebanyak 15 orang atau 34,8%, diikuti oleh kelompok usia 26–35 tahun sebanyak 14 orang (32,5%), usia 22–25 tahun sebanyak 10 orang (23,25%), dan sisanya berusia di atas 45 tahun sebanyak 4 orang (9,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan matang secara profesional.

Dari sisi latar belakang pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan strata satu (S1), yaitu sebanyak 28 orang atau 65,1%. Responden dengan pendidikan diploma tiga (D3) berjumlah 6 orang (13,9%), sementara yang berpendidikan SMA/SMK dan D4 masing-masing berjumlah 2 orang (4,6%). Responden dengan pendidikan strata dua (S2) berjumlah 5 orang atau 11,6%. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan tinggi yang relevan dengan bidang keahlian mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kualitas data dalam penelitian ini.

Dari segi masa kerja, responden dengan pengalaman kerja lebih dari 6 tahun mendominasi, yaitu sebanyak 23 orang atau 53,5%. Responden dengan masa kerja 1–3 tahun berjumlah 12 orang (27,9%), dan yang memiliki masa kerja 4–6 tahun sebanyak 8 orang (18,6%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yang memungkinkan mereka memberikan informasi yang lebih mendalam dan akurat terkait dengan objek penelitian. Kombinasi antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai menjadikan karakteristik responden dalam penelitian ini sangat relevan dan representatif.

Profil responden dalam penelitian ini mencerminkan keberagaman yang cukup dalam hal jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Keberagaman ini memberikan nilai tambah dalam proses pengumpulan data, karena memungkinkan diperolehnya perspektif yang luas dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Dengan komposisi responden yang demikian, hasil penelitian diharapkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi, serta mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi dan dinamika yang terjadi di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.

## 4.1 Hasil

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment. Suatu item dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05). Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows versi 25.00, yang memungkinkan perhitungan korelasi secara akurat dan efisien.

Hasil uji validitas yang disajikan menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel  $X_1$  (Profesionalisme),  $X_2$  (Work-Life Balance),  $X_3$  (Budaya Organisasi), dan  $Y$  (Kinerja Guru) memiliki nilai koefisien korelasi yang melebihi nilai  $r$  tabel sebesar 0,3008. Nilai signifikansi untuk semua butir adalah 0,000, yang berarti signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian, semua item dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, terdapat catatan bahwa pada variabel harga, meskipun tidak ditampilkan dalam tabel, disarankan untuk dilakukan perbaikan agar kualitas instrumen semakin optimal.

Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai koefisiennya  $\geq 0,6$  sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (2020). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan bantuan program SPSS for Windows versi 23.00. Hasil pengujian disajikan dalam Tabel 5.6 yang mencakup keempat variabel utama dalam penelitian.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas 0,6, yaitu Profesionalisme (0,84224), Work-Life Balance (0,83179), Budaya Organisasi (0,71202), dan Kinerja Guru (0,82013). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan dapat digunakan secara konsisten dalam pengukuran. Dengan demikian, baik dari segi validitas maupun reliabilitas, instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang sah dan andal dalam mengkaji hubungan antar variabel yang diteliti. Validitas dan reliabilitas yang baik menjadi landasan penting dalam menjamin kualitas dan kredibilitas hasil penelitian secara keseluruhan.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan penting dalam analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat-syarat

statistik yang diperlukan agar hasil estimasi menjadi valid dan dapat diinterpretasikan secara akurat. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik mencakup lima jenis pengujian, yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Setiap pengujian dilakukan dengan pendekatan statistik yang sesuai dan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memperoleh hasil yang objektif dan terstandar. Pengujian ini menjadi landasan untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat tidak dipengaruhi oleh gangguan-gangguan statistik yang dapat merusak validitas model.

Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov terhadap residual yang tidak terstandarisasi dari model regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,481 dengan signifikansi sebesar 0,168. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Distribusi normal residual merupakan syarat penting dalam regresi linear karena menjamin bahwa estimasi parameter model tidak bias dan dapat digunakan untuk inferensi statistik. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka model regresi dalam penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Selanjutnya, uji heterokedastisitas dilakukan dengan metode Glejser untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari semua variabel bebas, yaitu Profesionalisme, Work-Life Balance, dan Budaya Organisasi, berada di atas nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model regresi, sehingga varians residual dapat dianggap konstan atau bersifat homokedastis. Kondisi ini penting untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami distorsi dalam estimasi parameter akibat fluktuasi varians yang tidak terkontrol.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai toleransi untuk semua variabel berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah angka 10, yaitu Profesionalisme (5.657), Work-Life Balance (6.180), dan Budaya Organisasi (6.279). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga masing-masing variabel dapat memberikan kontribusi yang unik terhadap variabel terikat. Terakhir, uji autokorelasi dilakukan dengan metode Durbin-Watson, dan diperoleh nilai DW sebesar 1.557. Karena nilai tersebut berada di antara batas DU dan 4-DU ( $1.4632 < 1.557 < 2.5368$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis hubungan antar variabel.

### 3. Analisis

Metode Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel profesionalisme, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2 berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-95.280	9.458413		7.451457	
Profesionalisme	.857	.195724	.55824	4.25224	.000
Work-Life Balance	.724	.158479	.74968	4.30280	.000
Budaya Organisasi	.868	.185135	.87680	4.96146	.000

a. *Dependent variable* : kinerja guru

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 2. ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	580.379	3	191.846	29.891	.000 <sup>a</sup>
Residual	89.713	40	4.179		
Total	670.092	43			

a. *Predictor* : (Constant), profesionalisme, *work-life balance*, budaya organisasi

b. *Dependent Variabele* : kinerja guru

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 1 dan Tabel 2 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas profesionalisme( $X_1$ ), *work-life balance* ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y), dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Secara simultan pengaruh dari profesionalisme ( $X_1$ ), *work-life balance* ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai F dan signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 29.891 dan signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi  $F < 0,05$ ).
2. Secara parsial, pengaruh *work-life balance* ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4.25224 dengan signifikansi t yang mngikuti sebesar 0,000 yang artinya profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi  $t < 0,05$ ).
3. Pengaruh *work-life balance* ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4.30280 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya *work-life balance* ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi  $t < 0,05$ ).
4. Pengaruh budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t dan signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4.96146 dengan signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi  $t < 0,05$ ).
5. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut :

$b_1 = 0,857$  untuk variabel profesionalisme

$b_2 = 0,724$  untuk vartiabel *work-life balance*

$b_3 = 0,868$  untuk variabel budaya organisasi

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar -95,280. Akhirnya di dapat persamaan Fungsi Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = -95,280 + 0,857 X_1 + 0,724 X_2 + 0,868 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja guru

a : konstanta, sebesar -95,280 menyatakan bahwa jika tidak ada profesionalisme, *work-life balance* dan budaya organisasi, maka kinerja guru berkurang sebesar 95,280 (95,280%).

$b_1$  : koefisien regresi profesionalisme ( $X_1$ ) sebesar 0,857 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan profesionalisme akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,857 (85,7%).

- b<sub>2</sub> : koefisien regresi *work-life balance* (X<sub>2</sub>) sebesar 0,724 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan *work-life balance* akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,724 (72,4%).
- b<sub>3</sub> : koefisien regresi budaya organisasi (X<sub>3</sub>) sebesar 0,868 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,868 (86,8%).
- e Kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 3. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.891 <sup>a</sup>	.877	.857	.524	1.557

a. Predictors : (Constant), profesionalisme, *work-life balance*, budaya organisasi

b. Dependent Variable : kinerja guru

Sumber : disarikan dari lampiran.

6. Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,891 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan searah antara profesionalisme (X<sub>1</sub>), *work-life balance* (X<sub>2</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 89,1%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1.

Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,867 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja guru sebesar 87,7%. Dengan demikian sisanya sebesar 12,3% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai t tabel dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df(n)-k-1 = df(n)$  yang berarti adalah  $43-3-1 = 39$  dengan nilai t-tabel sebesar 2.02269. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara tingkat probabilitas t dengan signifikan 5%.

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig	Keterangan
Profesionalisme	4.25224	0.000	Signifikan
<i>Work-Life Balance</i>	4.30280	0.000	Signifikan
Budaya Organisasi	4.96146	0.000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari lampiran

Berdasarkan tabel 4 mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena profesionalisme memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "*Work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena *work-life balance* memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Budaya organisasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru" terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau  $0,000 < 0,05$ .

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari profesionalisme ( $X_1$ ), *work-life balance* ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 5 dan 6 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F <sub>hitung</sub>	Sig
Profesionalisme <i>Work-Life Balance</i> Budaya Organisasi	Kinerja Gguru	0.877	0.891	29.891	0.000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

F tabel dihitung dengan cara  $F(k; n - k)$ , k adalah variabel independen, n adalah jumlah data. Jadi  $F(3; 43-3)$  atau  $F(3; 40)$  yang menghasilkan F tabel sebesar 2,82. Disamping itu nilai signifikansi variabel profesionalisme, *work-life balance* dan budaya organisasi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan "Profesionalisme, *work-life balance* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru" adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 (0%) yang berada jauh dibawah 1 dan 5%.

Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,891 (88,9%) yang berarti secara simultan bahwa profesionalisme, *work-life balance* dan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,877 (87,7%), artinya variasi naik turunnya tingkat kinerja guru ditentukan sebesar 87,7% oleh variabel dalam model, yaitu profesionalisme, *work-life balance* dan budaya organisasi sedangkan hanya 12,3% ditentukan oleh variabel diluar model.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda Coeficients<sup>a</sup>

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Profesionalisme	0.55824
<i>Work-Life Balance</i>	0.74968
Budaya Organisasi	0.87680

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo adalah variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 87,680%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, profesionalisme sebesar 0.55824%, dan budaya organisasi sebesar 0.87680%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru" adalah terbukti dan benar.

#### 4.2 Pembahasan

Bab sebelumnya telah menjelaskan secara umum mengenai objek penelitian, profil responden, deskripsi variabel yang diteliti, serta hasil analisis terhadap pengujian hipotesis. Sehubungan dengan hal tersebut, bab ini akan mengulas variabel-variabel yang memengaruhi kinerja guru. Dalam pembahasan ini akan dijelaskan sejauh mana pengaruh masing-masing

variabel, baik secara parsial, bersama-sama (simultan), maupun yang paling dominan, sebagaimana akan diuraikan berikut ini:

1. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Profesionalisme yang dimaksud mencakup sikap, pengetahuan, keterampilan, serta komitmen guru dalam menjalankan profesinya. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme guru menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja mereka di lingkungan sekolah..

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Sarinah (2020), Rahmadani, et al (2023), Ferawati, et al (2020), Ichsan, et al (2022), dan Parameswari et al, (2020). Dimana hasil penelitian mereka membuktikan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. *Work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo. Artinya, kemampuan guru dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi berkontribusi terhadap peningkatan kinerjanya. Ketika guru mampu mengelola waktu dan energi secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, lebih termotivasi, serta mampu bekerja secara optimal. Dengan demikian, menjaga keseimbangan *work-life balance* menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas kerja guru.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisyah, et al (2023), Ramansyah, et al (2023), Arifin dan Muharto (2022), dan Asari (2022). Dimana hasil penelitian mereka membuktikan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan sekolah turut membentuk perilaku kerja para guru. Budaya organisasi yang positif, seperti adanya kerja sama, saling menghargai, serta komitmen terhadap mutu pendidikan, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Wiyanto dan Idrus (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), dan Mohd Isa, et al (2016). Dimana hasil penelitian mereka membuktikan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

4. Profesionalisme, *work-life balance* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, *work-life balance*, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh. Masing-masing variabel memiliki peran penting yang saling melengkapi dan memperkuat.

Profesionalisme guru mencerminkan tingkat keahlian, tanggung jawab, integritas, dan komitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Guru yang profesional cenderung memiliki pemahaman yang baik terhadap materi ajar, mampu mengelola kelas dengan efektif, serta menunjukkan etika kerja yang tinggi. Hal ini sangat berpengaruh

terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa, yang pada akhirnya mencerminkan kinerja guru itu sendiri.

Sementara itu, *work-life balance* menggambarkan kemampuan guru dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketika guru mampu mengelola waktu dan energi secara proporsional, mereka akan terhindar dari stres berlebih, kelelahan, dan kejenuhan kerja. *Work-life balance* yang baik juga berdampak positif pada kesejahteraan psikologis guru, sehingga mereka dapat menjalankan tugas mengajar dengan semangat dan produktivitas yang tinggi.

Budaya organisasi di sekolah juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi yang kuat dan positif—yang ditandai dengan adanya komunikasi terbuka, kerja sama tim yang solid, penghargaan terhadap prestasi, serta dukungan dari pimpinan sekolah—akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dalam lingkungan seperti ini, guru akan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi kemajuan sekolah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya perhatian yang seimbang terhadap aspek individual (seperti profesionalisme dan *work-life balance*) serta aspek lingkungan kerja (seperti budaya organisasi) dalam membentuk dan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, pihak manajemen sekolah perlu merumuskan strategi yang komprehensif dan berkelanjutan untuk mengembangkan profesionalisme guru, membantu menciptakan keseimbangan hidup yang sehat, serta menumbuhkan budaya organisasi yang positif agar kualitas pendidikan di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo semakin meningkat..

5. Budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo. Artinya, dibandingkan dengan variabel lainnya, budaya organisasi memiliki kontribusi paling besar dalam menentukan tingkat kinerja guru. Budaya organisasi yang kuat tercermin dari nilai-nilai, norma, dan kebiasaan positif yang tertanam dalam kehidupan sekolah sehari-hari, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, etos kerja, dan komitmen terhadap mutu pendidikan. Ketika budaya ini terinternalisasi dengan baik oleh seluruh guru, maka akan tercipta keselarasan dalam bekerja yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, membangun dan menjaga budaya organisasi yang positif merupakan langkah strategis untuk mendorong kinerja guru ke arah yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Pudjiati dan Khabibah (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Balikpapan” Hasil penelitian ini membuktikan budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru.

## 5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.
2. *Work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.
3. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.
4. Profesionalisme, *work-life balance* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.
5. Budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja guru SMK Mitra Sehat Mandiri Sidoarjo:

1. Peningkatan Profesionalisme Guru  
Sekolah disarankan untuk terus mendorong peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan, workshop, serta kegiatan pengembangan kompetensi yang relevan dengan tuntutan kurikulum dan perkembangan dunia pendidikan. Profesionalisme yang tinggi akan menciptakan guru yang lebih siap dan mampu memberikan pengajaran berkualitas.
2. Mendorong Work-Life Balance  
Pihak manajemen sekolah perlu menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan guru. Misalnya dengan pengaturan beban kerja yang proporsional serta memberikan waktu istirahat yang memadai, agar guru tetap sehat secara fisik maupun mental.
3. Penguatan Budaya Organisasi Sekolah  
Mengingat budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru, maka perlu dilakukan upaya yang konsisten untuk membangun dan mempertahankan budaya sekolah yang positif. Ini dapat dilakukan melalui pembiasaan nilai-nilai seperti kerja sama, integritas, disiplin, dan tanggung jawab dalam setiap aktivitas sekolah.
4. Pendekatan Terpadu dalam Meningkatkan Kinerja Guru  
Karena profesionalisme, work-life balance, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru, maka peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan secara parsial. Diperlukan pendekatan terpadu dan strategis yang memperhatikan ketiga aspek ini secara bersamaan agar hasilnya lebih optimal dan berkelanjutan.
5. Fokus pada Penguatan Budaya Organisasi sebagai Faktor Dominan  
Karena budaya organisasi terbukti sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja guru, maka sekolah perlu menaruh perhatian lebih pada aspek ini. Kepemimpinan sekolah harus menjadi teladan dalam membangun budaya kerja yang positif serta melibatkan seluruh guru dalam proses internalisasi nilai-nilai budaya sekolah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2018). Konsep Pendidikan Karakter Islami; Kajian Epistemologis. AlTarbawi Al-Haditsah. *Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 3 Nomor 2.
- Agusman, et al. (2022). The Influence of Professionalism, Competence on Employee Performance through Education and Training (DIKLAT) in Class I Correctional Center (BAPAS) Makassar. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, Sydney, Australia, December 20-22, 2022.
- Aisyah, C., et al. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)* Vol 1, Issue 1, April 2023.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Ardiyansah, I., dan Mon, M.D. (2023). Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance Using OCB as an Intervening at State-Owned Enterprises Insurance Company in Batam City. *Business and Entrepreneurial Review*, Volume 23 Nomor 1 April 2023.
- Arifin, M. dan Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15 (1) (2022).
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asari, A.F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 3.
- Deccasari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar

- Dewatamali di Kota Jombang, *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, Volume 25, 44 Nomor 1, April 2019.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, S., et al. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548-1398.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi dan Pelayanan Publik*. Volume VII Nomor 1 2020.
- Dwitanti, E., et al. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, Volume 4, Number 2, 2023.
- Effendy, S. (2015). *Budaya organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja*. Medan : USU Press.
- Ferawati, I, et al. (2020). Pengaruh profesionalisme Dan Etila Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume 2 | Nomor 3 | September 2020.
- Fisher, G., et al. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4), 441-456.
- Gibson, et al. (2019). *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA.
- Gomes, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenhaus, J. H., et al (2003). The relation between work– family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 551-531.
- Harefa, M.S. (2015). Analysis The Influence of Good Corporate Governance and Capital Structure to Firm Value With Financial Performance as Intervening Variable (Study at Manufacturing Companies That Listed at Indonesia Stock Exchange. *Nommensen HKBP University (NHU)*, MPRA Paper No. 77038.
- Hasan, H., et al. (2020). Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Employee Performance: A Stimuli-Organism-Response Approach. *Wacana–* Vol. 23, No. 4 (2020).
- Hasibuan, W. dan Indrawan, M.I. (2023). The effect of professionalism on employee performance with work procedures as an intervening variable at the Binjai Civil registry office. *SIBATIK JOURNAL | VOLUME 2 NO.9* (2023).
- Hasugian, G.A. et al. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jrnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 6. No 1. Mei 2023.
- Ichsan, R.N., et al. (2022). The Influence of Work Ethics And Work Professionlism on Performance at PT. BRI Branch Singamangaraja Medan. *JURNAL DARMA AGUNG* Volume 30, Nomor 1, April 2022.
- Irwandi, F.Y. dan Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtaras Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education |* Volume 7, Number 2, September 2022.
- Kalliath, T. dan Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, A. (2016). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Lubis. (2015). *Pemikiran Kritis Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Lukmiati, R., et al. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 3 September 2020.
- Lumunon, R. R., et al. (2019). Pengaruh Work-Life Balance, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4671-4680.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maskun dan Rachmedita, V. (2018). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohd Isa, et al. (2016). The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*, Vol. 4, Issue 2, pp. 1 - 12. Dec. 2016.
- Mondy, R.W. dan Noe, R.M. (2016). *Human Resource Management*, Tenth. Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 11. No. 2, 2021.
- Nariah. (2020). The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Mega Sentosa Prima in Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* Vol. 7, No. 1, January - June 2020.
- Nawawi. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oerip, S.P. dan Utomo, T.T. (2016). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pangemanan F.L. et al (2017), Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Program studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia.
- Parameswari, R., et al. (2020). The Effect of Professionalism on Employee Work Productivity at Sakura Jaya Company. *PRIMANOMICS*
- Paulose dan Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, March – April Vol 3 Issue 2.
- Rahmadani, R.T., et al (2023). Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.11, No.2.
- Rajab, M.H.D. (2018). *Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan dengan Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan.
- Ramansyah, A.M., et al. (2023). The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 17. No. 1, 2023.
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. Depok, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO.
- Saina, I., et al. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9.
- Sarinah, L. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement (Keterikatan Karyawan), Dan Integritas Terhadap kinerja Karyawan PDAM DKI Jakarta. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 – Desember 2020.

- Sastradipoera, K. (2016). *Pengembangan dan Pelatihan Suatu Pendekatan. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Schermerhorn, J. (2008). *Management. Ninth Edition*. John Wiley & Sons.
- Simanjuntak, A.B. 2016. *Tradisi, Agama, Dan Akseptasi Modernisasi Pada Masyarakat Pedesaan Jawa*. Jakarta : Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Sirait Jumaira. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono, E., et.al. (2021). The Influence of Organizational Culture On Employee Performance: Job Satisfaction As An Intervening. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol-5, Issue-3, September 2021.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Susi, S. dan Jawaharrani, K. (2011). Work-Life Balance : The Key Driver Of Employee Engagement. *Asian Journal Of Management Research*, 2(1).
- Taliziduhu, N. (2012). *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Utami, D.S. dan Yuniarti, K.W. (2010). To Be Istiqama': Harmonizing Work, Family, Society and Leisure (A Case Study among Muslim Women Lecturer in Yogyakarta). *Book of Abstracts of The 1<sup>st</sup> International Conference of Cross Cultural and Indigenous Psychology (ICICP)*, Yogyakarta, Indonesia.
- Wambui, M. L. et al. (2017). Effects Of Work Life Balance On Employees' Performance In Institutions Of Higher Learning. A Case Study Of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Wiyanto dan Idrus. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 4, No.1, Januari 2021 (1-12).