

**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Dukungan Sosial
Terhadap Kepuasan Kerja Guru
(Studi Kasus Pada Guru ASN SMPN & SMAN di Kecamatan Sumberpucung Kabupaten Malang)**

Novi Aprilia Prasasti *)

Pardiman **)

Muhammad Sirojuddin Amin ***)

Email : noviaprilia158@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Teachers play a crucial role in developing quality human resources. However, high workloads, administrative demands, and expectations from various parties can cause stress and reduce job satisfaction. The imbalance in the teacher-to-student ratio in Sumberpucung District often requires teachers to teach beyond the minimum hours. Factors such as work-life balance, work stress, and social support are considered to influence teachers' job satisfaction. This study aims to analyze the effect of work-life balance, work stress, and social support on the job satisfaction of civil servant teachers at SMPN and SMAN in Sumberpucung District. This research is causal with a quantitative approach. The population consisted of 143 civil servant teachers, and 105 respondents were selected using the Slovin formula. The sampling technique employed purposive sampling with criteria of married teachers, a minimum of 2 years of work experience, and a teaching load of at least 24 hours per week. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The t-test results indicate that work-life balance and social support significantly affect job satisfaction, while work stress does not. The F-test shows that all three variables simultaneously influence job satisfaction. The Adjusted R² value of 0.203 indicates that the independent variables explain 20.3% of the variation in job satisfaction, while the remaining 79.7% is influenced by other factors.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Stress, Social Support, Job Satisfaction*

Pendahuluan

Pendidikan adalah fondasi utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Selain itu, pendidikan memiliki peran yang sangat krusial bagi perkembangan suatu negara. Guru adalah salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan hasil belajar siswa (Zuhra et al., 2021). Mereka bertanggung jawab dalam proses pembelajaran untuk membentuk kepribadian siswa yang kuat dan berkualitas (Krismawati & Manuaba, 2022).

Menurut laporan Jatim Times (7 Mei 2025), survei RAND Corporation (2022) menunjukkan bahwa 73 % guru SMA di Indonesia mengalami stres, 59 % di antaranya mengalami burnout, dan 28 % menghadapi gejala depresi. Tingginya angka stres dan burnout ini menjadi indikasi adanya potensi penurunan kepuasan kerja di kalangan guru, mengingat beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif yang kompleks, serta ekspektasi besar dari siswa, orang tua, dan masyarakat dapat memengaruhi motivasi serta kenyamanan dalam bekerja.

Data Dapodik Kecamatan Sumberpucung tahun 2024 menunjukkan bahwa jumlah guru di SMPN 1 Sumberpucung, SMPN 2 Sumberpucung, dan SMAN 1 Sumberpucung belum sepenuhnya sebanding dengan jumlah siswa. Kondisi ini menyebabkan sebagian guru harus mengajar melebihi ketentuan minimal 24 jam pelajaran per minggu sebagaimana diatur dalam PP No. 74 Tahun 2008 Pasal 35, bahkan rata-rata beban mengajar mencapai lebih dari 30 jam per minggu. Beban tersebut

tidak hanya berasal dari kegiatan mengajar, tetapi juga dari berbagai tugas tambahan seperti pembinaan ekstrakurikuler, pengelolaan program Adiwiyata, Sekolah Siaga Kependudukan, Sekolah Sehat, Sekolah Ramah Anak, dan Sekolah Pangan Jajan Anak Sehat.

Menurut laporan Jatim Times (2025), guru yang menghadapi tuntutan kerja ganda berisiko mengalami penurunan kesejahteraan psikologis akibat tingginya tekanan pekerjaan. Situasi ini berdampak pada berkurangnya waktu bersama keluarga, terganggunya aktivitas pribadi, serta meningkatnya potensi stres kerja. Selain itu, beban kerja yang berat dapat memengaruhi persepsi guru terhadap dukungan sosial yang mereka terima, sehingga berimplikasi pada tingkat kepuasan kerja. Masalah terkait kepuasan kerja bisa terselesaikan dengan adanya sistem keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Lingga (2020), keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang mana tingkat komitmen seorang karyawan diukur dari pekerjaan kehidupan dan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tingkat kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh tingkat stres kerja. Apabila stres kerja rendah maka kepuasan kerja cenderung meningkat, sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja akan menurun. Menurut Gaol (2020), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Adapun faktor lain yang juga meningkatkan kepuasan kerja yaitu dukungan sosial. Menurut Yulin & Putri (2024) dukungan sosial merupakan persepsi individu terhadap ketersediaan bantuan dari lingkungan sosialnya, yang dapat meningkatkan kualitas hubungan sosial dan kesejahteraan guru, termasuk kepuasan dalam menjalankan tugas mengajar.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Grand Theory

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah *Two Factor Theory* atau teori dua faktor yang diperkenalkan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1966. Teori ini, yang juga dikenal dengan sebutan teori motivasi Herzberg atau *hygiene-motivator*, menekankan pada dua aspek utama, yaitu *motivation factors* dan *hygiene factors*, dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan maupun ketidakpuasan kerja. Herzberg berpendapat bahwa terdapat dua kelompok kebutuhan yang memengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu faktor higienis (*hygiene factors*) dan faktor motivasi (*motivation factors*).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang mencerminkan rasa pencapaian dan keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Locke (dalam Luthans, 2011), Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang merasakan emosi positif dan rasa menyenangkan terhadap pengalaman yang dialaminya dalam bekerja. Sementara itu, Nurtleli (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang tampak melalui sikap serta perilaku seseorang, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, terhadap pekerjaannya. Menurut (Luthans 2011) terdapat 5 indikator kepuasan kerja karyawan yaitu: gaji, pengawasan, hubungan antar rekan kerja, karakteristik pekerjaan, peluang untuk berkembang atau promosi.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Lingga (2020), keseimbangan kehidupan kerja guru atau *Work-life balance* merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang mana tingkat komitmen seorang karyawan diukur dari pekerjaan ke kehidupan dan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D, 2003 dalam Nugraha (2019). Terdapat tiga indikator yang digunakan, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

Stres Kerja

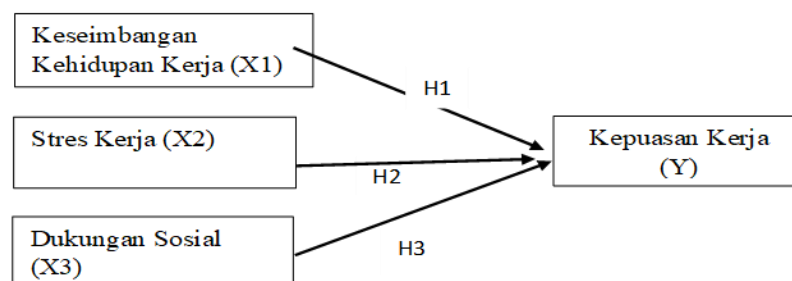
Berdasarkan Mangkunegara (2005:67), stres kerja didefinisikan kondisi tertekan atau perasaan tertekan yang dialami karyawan ketika menghadapi pekerjaannya. Stres dapat memunculkan berbagai dampak seperti emosi yang tidak stabil, rasa gelisah, cenderung menyendiri, sulit tidur, kebiasaan merokok berlebihan, kecemasan, ketegangan, kegugupan, kesulitan untuk rileks, hingga gangguan pada sistem pencernaan. Robbins (dalam Molan, 2006:796-797) menyebutkan lima indikator stres kerja, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antarpribadi, tuntutan yang berkaitan dengan struktur organisasi, serta kepemimpinan organisasi.

Dukungan Sosial

Purdini et al. (2016) menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu sumber daya penting yang membantu individu dalam menghadapi kondisi penuh tekanan yang dapat berdampak pada kesehatan serta kesejahteraan. Dukungan ini dapat bersumber dari keluarga, seperti orang tua, anak, maupun teman, serta dari lingkungan kerja, seperti rekan kerja, atasan, dan bawahan. Sementara itu, menurut Sarafino (2011), dukungan sosial dibagi menjadi empat indikator utama, yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan gambar 1. Kerangka konseptual tersebut dapat diambil:

H1: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan guru.

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

H3: Dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal. Penelitian ini dilakukan di 3 sekolah yakni SMPN 1 Sumberpucung, SMPN 2 Sumberpucung, dan SMAN 1 Sumberpucung. Populasi pada penelitian ini adalah Guru ASN Sekolah SMPN 1 Sumberpucung, SMPN 2 Sumberpucung, dan SMAN 1 Sumberpucung yaitu sebanyak 143 Guru. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 105 responden dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5 %. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling dengan kriteria: Berstatus sebagai guru ASN dengan masa kerja minimal 2 tahun, berstatus menikah, dan jumlah jam mengajar minimal 24jam per minggu. Sumber data penelitian ini mencakup data primer yang langsung diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner (angket).

Hasil Pengujian Statistik & Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, validitas instrumen diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel, dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$ dan tingkat signifikansi 0,05. Suatu variabel dianggap valid jika nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	r Hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y.1	0,425	0,1918	Valid
	Y.2	0,700	0,1918	Valid
	Y.3	0,442	0,1918	Valid
	Y.4	0,340	0,1918	Valid
	Y.5	0,567	0,1918	Valid
	Y.6	0,488	0,1918	Valid
	Y.7	0,527	0,1918	Valid
	Y.8	0,567	0,1918	Valid
	Y.9	0,700	0,1918	Valid
	Y.10	0,527	0,1918	Valid
Keseimbangan Kehidupan Kerja	X1.1	0,709	0,1918	Valid
	X1.2	0,880	0,1918	Valid
	X1.3	0,828	0,1918	Valid
	X1.4	0,732	0,1918	Valid
	X1.5	0,784	0,1918	Valid
	X1.6	0,448	0,1918	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,254	0,1918	Valid
	X2.2	0,770	0,1918	Valid
	X2.3	0,781	0,1918	Valid
	X2.4	0,279	0,1918	Valid
	X2.5	0,770	0,1918	Valid
	X2.6	0,669	0,1918	Valid
	X2.7	0,789	0,1918	Valid
	X2.8	0,232	0,1918	Valid
	X2.9	0,740	0,1918	Valid
	X2.10	0,215	0,1918	Valid
Dukungan Sosial	X3.1	0,666	0,1918	Valid
	X3.2	0,293	0,1918	Valid
	X3.3	0,363	0,1918	Valid
	X3.4	0,624	0,1918	Valid
	X3.5	0,722	0,1918	Valid
	X3.6	0,358	0,1918	Valid
	X3.7	0,732	0,1918	Valid
	X3.8	0,551	0,1918	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2025

Menurut hasil yang tersaji pada tabel 1. tersebut, seluruh indikator memperoleh nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel (0,1918), sehingga setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid serta dapat digunakan.

Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas dalam penelitian ini dianalisis dengan metode Cronbach's Alpha, dan suatu variabel dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha tercatat lebih besar dari 0,60

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standart Nilai	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,665	0,60	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,836	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,740	0,60	Reliabel
Dukungan Sosial	0,635	0,60	Reliabel

Sumber: Pengelolaan data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas:

Peneliti menggunakan pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* dalam penelitian ini. Dengan asumsi bahwa nilai signifikan diatas 0,05 menunjukkan distribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			105
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.02635243
Most Extreme Differences	Absolute		.063
	Positive		.063
	Negative		-.044
Kolmogorov-Smirnov Z			.646
Asymp. Sig. (2-tailed)			.798

Sumber: Pengelolaan data primer, 2025

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai sebesar 0,798, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi pada variabel tersebut.

Pengujian Asumsi klasik

Pengujian multikolonieritas

Uji Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas adalah apabila nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10 maka dapat di indikasikan adanya multikolonieritas. Menurut Priyono (2015:63), jika nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 maka dapat diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolonieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.560	6.644		2.041	.044		
X1	.392	.128	.283	3.051	.003	.888	1.126
X2	-.059	.093	-.058	-.638	.525	.912	1.097
X3	.517	.166	.287	3.121	.002	.905	1.105

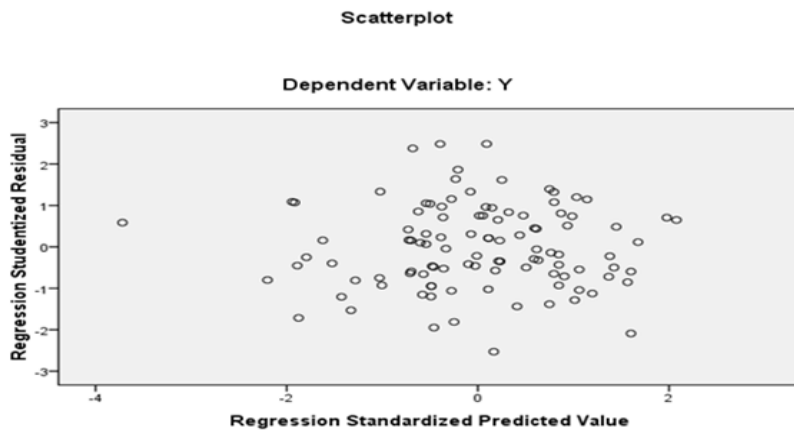
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengelolaan data primer, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel TotalX1 sebesar 0,888, TotalX2 sebesar 0,912, dan TotalX3 sebesar 0,905. Seluruh nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk TotalX1 sebesar 1,126, TotalX2 sebesar 1,097, dan TotalX3 sebesar 1,105. Seluruh nilai VIF tersebut lebih kecil dari 10. Maka sesuai dasar pengambilan Keputusan pada uji multikolonieritas tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas:

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan varians residual antara periode pengamatan yang satu dengan yang lainnya, serta untuk menganalisis hubungan antara nilai yang diprediksi dengan residual yang terstandarisasi. Dengan demikian, model penelitian diharapkan bebas dari masalah. heteroskedastisitas. Hal ini dapat diamati melalui scatterplot, di mana titik-titik pada grafik tersebar merata dan tidak membentuk pola yang terstruktur.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Sumber: Pengelolaan data primer, 2025

Dari scatterplot dapat diamati bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa menunjukkan pola yang jelas, baik mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga model layak digunakan untuk analisis regresi berganda.

Analisis Linier Berganda:

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui nilai koefisien regresi

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.560	6.644		2.041	.044		
X1	.392	.128	.283	3.051	.003	.888	1.126
X2	-.059	.093	-.058	-.638	.525	.912	1.097
X3	.517	.166	.287	3.121	.002	.905	1.105

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengelolaan data primer, 2025

Berdasarkan tabel 5. tersebut diperoleh:

$$Y = 13,560 + 0,392x_1 - 0,059x_2 + 0,517x_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier yang telah diuraikan sebelumnya, penjelasan akan disampaikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 13,560 mengindikasikan bahwa apabila variabel X1 (Keseimbangan kehidupan kerja), X2 (Stres kerja) dan X3 (Dukungan sosial) bernilai nol, maka tingkat kepuasan kerja tetap berada pada angka 13,560. Artinya ada faktor lain di luar X1, X2, X3 yang juga mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Keseimbangan kehidupan kerja ($b_1 = 0,392$, sig. $0,003 < 0,05$). Setiap kenaikan satu satuan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja akan memberikan peningkatan pada kepuasan kerja sebesar 0,392, dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan. karena nilai Sig $< 0,05$, maka keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru
3. Stres kerja ($b_2 = -0,059$, Sig. $0,525 > 0,05$) Koefisien negatif menunjukkan arah pengaruhnya menurunkan kepuasan kerja. Namun karena nilai Sig. $> 0,05$, maka stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Dukungan sosial ($b_3 = 0,517$, Sig. $0,002 < 0,05$) Setiap penambahan satu satuan pada variabel dukungan sosial akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,517. Karena Sig. $< 0,05$, maka Dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen, dapat dilakukan uji F (Uji Kelayakan Model).

Tabel 6. Hasil Analisis Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	491.050	3	163.683	9.805	.000 ^a
	Residual	1685.997	101	16.693		
	Total	2177.048	104			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengelolaan data primer, 2025

Pada Tabel 6, didapatkan nilai F hitung sebesar 9,805 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah 0,05. Hal ini menandakan bahwa variabel-variabel keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan dukungan sosial secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja guru ASN di SMPN & SMAN Kecamatan Sumberpucung.

Uji t

Uji t adalah metode dalam regresi yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.560	6.644		2.041	.044		
X1	.392	.128	.283	3.051	.003	.888	1.126
X2	-.059	.093	-.058	-.638	.525	.912	1.097
X3	.517	.166	.287	3.121	.002	.905	1.105

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengelolaan data primer, 2025

Dari tabel 7. tersebut diperoleh:

- Hasil t hitung menunjukkan nilai 3,051 untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh antara variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja guru ASN di SMPN & SMAN di Kecamatan Sumberpucung.
- Hasil t hitung menunjukkan nilai -0,638 untuk variabel stress kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi 0,525, yang mana lebih besar dari 0,05. Hal ini mengidentifikasi bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja guru ASN di SMP & SMAN di Kecamatan Sumberpucung.
- Hasil t hitung menunjukkan nilai 3,121 untuk variabel dukungan sosial (X3) menunjukkan nilai signifikansi 0,002, yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ASN di SMPN & SMAN 1 Sumberpucung.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Penggunaan koefisien determinasi dimaksudkan untuk melihat keakuratan model dalam menggambarkan variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.203	4.086

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengelolaan data primer, 2025

Berdasarkan data pada tabel 8, nilai Adjusted R Square sebesar 0,203, yang mengindikasikan bahwa variabel bebas, yaitu keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja dan dukungan sosial memberikan kontribusi sebesar 20,3% terhadap variabel kepuasan kerja. Sementara itu sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dicantumkan dalam penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Keseimbangan Kehidupan Kerja atau work-life balance menjelaskan tentang konsep keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dimana tingkat kepuasan seorang pegawai diukur dari sejauh mana peranannya dalam kehidupan dan pekerjaan (Lingga, 2020). Berdasarkan hasil analisis, skor terendah sebesar 4,02 terdapat pada item X1.2 (saya memiliki cukup waktu untuk keluarga dan hobi setelah menjalani kegiatan mengajar). Hal ini menunjukkan bahwa guru ASN di SMPN & SMAN Kecamatan Sumberpucung masih merasakan keterbatasan waktu untuk keluarga maupun aktivitas pribadi akibat padatnya beban kerja.

Beban kerja guru ASN meliputi kewajiban mengajar minimal 24 jam pelajaran per minggu, penyusunan perangkat pembelajaran, laporan administrasi, serta keterlibatan dalam kegiatan tambahan seperti ekstrakurikuler, rapat, maupun pelatihan. Kondisi ini kerap membuat guru kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ali et al., (2021) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Dengan demikian, bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting bagi kepuasan kerja guru, namun aspek waktu pribadi perlu lebih diperhatikan agar kepuasan kerja dapat meningkat optimal.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa stres kerja adalah pengalaman perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dari analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ASN di SMPN maupun SMAN Kecamatan Sumberpucung. Guru ASN umumnya menghadapi stres kerja yang bersumber dari tingginya beban mengajar minimal 24jam per minggu, penyusunan administrasi pembelajaran, serta tuntutan penyelesaian berbagai kegiatan sekolah tambahan. Meskipun tekanan yang dialami tergolong tinggi, hal tersebut tidak secara langsung menurunkan tingkat kepuasan kerja. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya (Muhaimin, 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini diperkuat dengan hasil deskriptif yang menunjukkan skor terendah sebesar 1,49 pada item X2.10 (gaya kepemimpinan kepala sekolah yang otoriter membuat saya merasa tertekan). Artinya, guru tidak merasakan kepemimpinan otoriter sebagai sumber utama stres, melainkan justru mendapatkan dukungan dari pimpinan sekolah. (Putra & Handayani 2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan suportif dapat menekan stres kerja guru, sehingga kepemimpinan tidak menjadi faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, meskipun stres kerja muncul dari beban kerja dan administrasi, faktor ini tidak menjadi penentu utama kepuasan kerja guru ASN di Kecamatan Sumberpucung karena adanya dukungan kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan hubungan sosial yang baik.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Glanz Kren, dukungan sosial adalah bentuk bantuan yang diberikan melalui informasi, saran, atau tindakan nyata dari lingkungan sosial maupun orang-orang terdekat individu, yang mampu memberikan pengaruh positif baik secara emosional maupun terhadap perubahan perilaku (Rahayu et al., 2021). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru ASN pada SMPN & SMAN di Kecamatan Sumberpucung. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh (Sosial et al., n.d 2024) Menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, item dengan skor terendah sebesar 4,12 terdapat pada pernyataan X3.4 (rekan kerja siap membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan administratif atau teknis di sekolah). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun guru merasakan dukungan sosial yang baik secara emosional maupun dalam bentuk interaksi sehari-hari, bantuan praktis dalam hal teknis dan administratif masih dirasakan kurang optimal. Bentuk dukungan sosial yang diperoleh guru ASN di Kecamatan Sumberpucung meliputi dukungan emosional berupa semangat dan perhatian dari rekan kerja maupun keluarga, dukungan instrumental seperti bantuan dalam mengajar atau membimbing siswa, dukungan informasional berupa saran dan arahan dari kepala sekolah, serta dukungan penghargaan berupa pengakuan dan apresiasi atas kinerja. Dengan demikian, dukungan sosial memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong tercapainya kepuasan kerja guru, meskipun aspek bantuan teknis dari rekan sejawat masih perlu diperkuat.

Kesimpulan, Keterbatasan, dan Saran

Kesimpulan :

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, serta dukungan sosial terhadap kepuasan kerja, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ASN pada SMPN & SMAN di Kecamatan Sumberpucung
2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada guru ASN pada SMPN & SMAN di Kecamatan Sumberpucung
3. Dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ASN pada SMPN & SMAN di Kecamatan Sumberpucung

Keterbatasan:

Penelitian ini memiliki keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Peneliti kesulitan mencari data sekunder dilapangan.
2. Kemungkinan terjadinya bias data hasil kuisioner karena kurang pedulinya responden menjawab kuisioner & kesibukan responden.
3. Belum tersedianya pohon ilmu manajemen sehingga menyulitkan peneliti untuk menetapkan Grand Theory sebagai pijakan pembahasan hasil penelitian.

Saran:

1. Saran Bagi Instansi

Secara keseluruhan, instansi sudah memiliki kondisi yang cukup baik dalam hal keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan sosial, serta tingkat stres kerja yang relatif rendah. Namun, instansi tetap perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja, terutama terkait kejelasan pekerjaan dan kesempatan pengembangan diri. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor seperti pemberian *job description* yang jelas, pengembangan karir melalui pelatihan, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat seiring dengan tingginya kepuasan kerja

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya
 - a. Menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja agar hasil analisis penelitian menjadi lebih komprehensif.
 - b. Memperluas jumlah lokasi penelitian maupun jumlah responden untuk meningkatkan validitas dan generalisasi temuan penelitian.

Referensi

- Ahmad, F. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei Pada Guru SMPN 1 Kersamanah)*. 4. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.81>
 Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(1), 49–62.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>
- Ekonomi, P., Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang*. 1(1).
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1160>
- Endeka, R. F. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu*. 1(5), 436–440.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/30806>
- Hamdani deky. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja*. 2(1), 164–176. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.46>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
<https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Muhaimin, Y. (2022). Pengaruh stres kerja dan social support terhadap job satisfaction pada masa transisi kembali work from office (WFO). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 974–981. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2343>
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Sari, Y. K. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wanita Di SMAN 3 Kediri. *Jurnal Otonomi*, 20(1), 137–142.
<https://doi.org/10.32503/otonomi.v20i1.1235>
- Sari, D. P., & Riana, I. G. (2021). *Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*
- Sudiongko, A. (2025, 7 Mei). *Psikolog ungkap profesi guru dan profesional rentan stres*. *JatimTIMES*.
<https://jatimtimes.com/baca/336829/20250507/083500/psikolog-ungkap-profesi-guru-dan-profesional-rentan-stres>
- Busro, Muhammad, (2018). *“Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Jakarta: Bumi Aksara).

Novi Aprilia Prasasti*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Muhammad Sirojuddin Amin ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma