



PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA DI KOTA SEMARANG PADA SAAT PANDEMI COVID-19

Pitri Lestari¹, Kristin Violinda^{2✉}, Henry Casandra Gultom²

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, Indonesia

²Dosen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima
20 September 2020
Disetujui 21 Oktober
2020
Dipublikasikan
29 November 2020

Keywords:

Work Life Balance,
Work Discipline,
Teacher
Performance

Abstrak.

Pandemi Covid-19 memaksa guru yang ada di Indonesia untuk dapat berkompetisi menjadi guru yang dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang penuh dengan tantangan berbagai macam perubahan. Menurut beberapa hasil penelitian *work life balance*, disiplin kerja serta kinerja guru saling berkaitan disaat individu menghadapi kondisi yang penuh dengan tantangan perubahan. Saat individu memiliki *work life balance* yang baik maka akan diikuti dengan disiplin dan kinerja yang baik juga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru pada saat pandemi Covid-19. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh guru yang sedang menghadapi pandemi Covid-19 di Kota Semarang, sedangkan sampel pada penelitian ini yaitu 158 responden. Dalam melakukan pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala Likert, dengan 5 kriteria penilaian serta untuk mengukur 35 item pertanyaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *probability sampling*. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru yaitu sebesar 64.6%, disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru sebesar 39.2% pada saat pandemi Covid-19. Guru diharapkan mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja supaya antara keduanya tidak terjadi konflik dan disiplin kerja guru harus ditingkatkan supaya meningkatnya kinerja guru guna tercapainya tujuan dari sekolah menciptakan generasi bangsa yang unggul.

Abstract.

The Covid-19 pandemic forces teachers in Indonesia to be able to compete to become teachers who can adjust to challenging conditions. According to several research results, work life balance, work discipline and teacher performance are interrelated when individuals face conditions that are full of challenges. When individuals have a good work-life balance it will be followed by discipline and good performance as well. This study aims to determine the effect of work life balance and work discipline on teacher performance during the Covid-19 pandemic. The population in this study were all teachers who were facing the Covid-19 pandemic in Semarang City, while the sample in this study was 158 respondents. In collecting the data, this research uses a likert scale, with 5 assessment criteria and to measure 35 question items. The sampling technique in this study uses a type of probability sampling. The data analysis technique is multiple linear regression analysis. The results of the analysis state that work life balance has a partial positive effect on teacher performance, namely 64.6%, work discipline has a partial positive effect on teacher performance by 39.2% during the Covid-19 pandemic. Teachers are expected to be able to balance between personal life and work life so that there is no conflict between the two and teacher work discipline must be improved so that teacher performance increases in order to achieve the goals of the school to create a nation that has good achievements.

PENDAHULUAN

Pada tanggal 17 Maret 2020 pemerintah menghimbau kegiatan sekolah di lakukan di rumah agar dapat memutus penyebaran virus *corona*. Pengajar atau guru dapat memantau siswa dari rumah dengan menggunakan sistem pembelajaran secara daring (*online*). Himbuan tersebut bertujuan sebagai langkah untuk mengantisipasi meningkatnya penyebaran virus *corona* atau Covid-19 (Kompas, 2020).

Virus *corona* atau Covid-19 memaksa guru yang ada di Indonesia untuk dapat berkompetisi menjadi guru yang dapat menyesuaikan diri dengan kondisi pandemi Covid-19. Sehingga tantangan yang dihadapi oleh guru semakin tinggi (Kompas, 2020).

Himbauan dari pemerintah untuk melakukan sistem pendidikan dari rumah menuntut guru untuk dapat melakukan inovasi, dengan memantapkan proses pembelajaran sesuai dengan standar dari dinas pendidikan walaupun dilaksanakan secara *online*. Pendidik atau guru harus mampu memastikan kegiatan ini dapat berjalan dengan lancar dan nyaman meskipun dilaksanakan secara *online*, pembaruan belajar mengajar dijadikan alternatif bagi guru dalam proses mengajar.

Saat melakukan pekerjaan di rumah tentunya tidak hanya beban pekerjaan sebagai pendidik saja yang harus dilakukan, namun mereka juga harus melaksanakan pekerjaan rumah tangga dari mengurus anak sampai dengan mengurus kebutuhan seluruh anggota keluarga saat dirumah. Kondisi seperti ini menuntut guru harus dapat menyeimbangkan kehidupan rumah tangga dan pekerjaan atau yang biasa disebut sebagai *Work life balance*. *Work life balance* ini sangat dibutuhkan dalam kondisi tersebut, karena semua kegiatan dilakukan dirumah. Mulai dari bekerja, mengurus rumah dan mengurus anak di lakukan rumah.

Work-life balance adalah keseimbangan setiap orang di tempat kerja.

Keseimbangan dalam dunia kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mendorong masyarakat untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hutcheson (2012) meyakini bahwa *work-life balance* merupakan salah satu bentuk kepuasan pribadi untuk mencapai *work-life balance*.

Dalam hal ini *work life balance* sangat membutuhkan keteraturan antara tugas dari kantor dan pekerjaan dirumah. Saat individu tidak dapat menyeimbangkan kondisi pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor hal ini disebut *Imbalance*. Menurut Greenhaus et al. (Bintang & Astiti, 2016) *imbalance* merupakan ketidakmampuan individu yang mencapai *work life balance* yang kemudian dapat menyebabkan *stress* menjadi lebih tinggi, mengurangi semangat kerja dan motivasi kerja. *Imbalance* terjadi dikarenakan adanya kehidupan yang kurang disiplin dan individu yang merasakan kehidupan kurang harmonis.

Kinerja guru tentunya akan dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, yang disebut *work life balance*. Keseimbangan kehidupan pekerjaan (*work life balance*) adalah keselarasan keadaan seorang pekerja yang mampu menyelesaikan dan membagi waktu antara dunia kerja dengan kebutuhan pribadi serta keluarga (Shermerchon & Hunt 2002). Sebuah riset yang dilakukan oleh Thevanes & Mangaleswaran (2018) pada bank swasta di wilayah Batticaloa, Sri Lanka menemukan bahwa adanya pengaruh *work life balance* terhadap kinerja para karyawan. Data hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif yang kuat dengan kinerja pekerjaan. Hal ini senada dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Mendis & Weerakody (2017) membuktikan bahwa kinerja dan *work life balance* memiliki hubungan yang kuat.

Pada masa *pandemic* Covid-19 seperti ini kinerja guru dilakukan di rumah, pembelajaran dilakukan secara *online*, dengan

cara mengirimkan video pembelajaran menggunakan aplikasi *google classroom* yang biasanya diunggah di *google drive*, aplikasi *zoom*, dan aplikasi *meet*. Aplikasi tersebut memudahkan guru untuk melakukan proses pembelajaran jarak jauh. Dimasa *pandemic Covid-19* seperti ini guru melakukan pembaruan dengan menggunakan kecanggihan teknologi untuk proses pembelajaran secara virtual dan diskusi interaktif. Aplikasi yang bisa digunakan sebagai media pembelajaran adalah *Whatsapp Group* kelas yang diisi oleh guru dan siswa

Di tengah *pandemic* seperti ini disiplin kerja sangat dibutuhkan. Disiplin kerja merupakan bentuk dan tindakan individu yang menunjukkan ketaatan pada peraturan atau norma yang berlaku. Disiplin kerja perlu ditegakkan di sekolah, karena hal tersebut dapat menjembatani sekolah dalam mencapai visi dan misinya (Rivai, 2019).

Work-life balance memiliki hubungan penting dengan disiplin kerja. Orang dengan *work-life balance* juga mengikuti disiplin kerja yang baik. Menetapkan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja, dan disiplin yang lebih tinggi akan diikuti dengan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Dina (2008) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* mempengaruhi 65,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Nurcahya & Sary (2018) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Melihat kondisi yang ada saat ini guru harus pintar mengatur waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan waktu bersama keluarga, dikarenakan semua kegiatan dilakukan dirumah. Agar tidak membosankan sebagai seorang guru dan sekaligus orang tua harus membuat jadwal yang berbeda-beda setiap harinya. Meskipun semua pekerjaan dilakukan dirumah akan terasa enak dan menyenangkan. Disiplin kerja ini sangat cocok diterapkan pada saat kondisi seperti ini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pada guru SMA Di Kota Semarang Pada Saat *Pandemic Covid-19* serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru SMA di Kota Semarang pada saat *Pandemic Covid-19*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sektor pendidikan ditingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) agar dapat memberikan solusi yang tepat dalam menciptakan *work life balance* saat pandemi Covid-19 serta dapat memberikan manfaat dalam pengembangan teori terkait *work life balance*, disiplin dan kinerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survei. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Kuesioner penelitian dibuat sesuai dengan definisi operasional. Definisi operasional dari variabel *work-life balance* adalah keadaan di mana kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guru seimbang, dan konflik antara keduanya diminimalkan. Variabel disiplin kerja merupakan sarana kepala sekolah berkomunikasi dengan guru untuk mengubah perilaku dan pekerjaannya guna meningkatkan kesadaran masyarakat agar mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian kinerja usaha mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan.

Kuesioner penelitian dibuat berdasarkan definisi operasional. Definisi operasional dari variabel *work-life balance* adalah keadaan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guru dan meminimalkan konflik antara keduanya. Sedangkan variabel

disiplin kerja merupakan alat yang digunakan kepala sekolah untuk berkomunikasi dengan guru agar mau mengubah perilakunya dan berupaya meningkatkan kesadaran masyarakat untuk mematuhi semua aturan dan norma yang berlaku. Pengertian kinerja bisnis mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Alat ukur yang digunakan dalam menggunakan alat ukur terpakai berdasarkan penelitian Thevanes & Mangleswaran (2018) serta Nurcahya GA & Sary FP (2018). *Work life balance* mengukur tiga indikator yaitu keseimbangan, ketepatan dan waktu. Untuk disiplin kerja mengukur tiga indikator yaitu etika kerja, kepemimpinan dan penghargaan. Sedangkan kinerja guru mengukur tiga aspek indikator yaitu kompetensi profesional, kompetensi pribadi dan ketepatan waktu.

Uji validitas alat ukur menggunakan validitas isi melalui *professional judgment*. Uji daya beda aitem bergerak dari skor terendah 0,202 hingga skor tertinggi 0,737 dan reliabilitas alat ukur untuk masing-masing variabel adalah: *work life balance* = 0,749, disiplin kerja = 0,690 dan Kinerja guru = 0,636.

Populasi penelitian ini adalah guru SMA yang ada di Semarang berjumlah 1927. Berikut tabel jumlah populasi guru SMA di Semarang.

Tabel 1.
Guru SMA di Kota Semarang

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	848
2	Perempuan	1079
	Total	1927

Sumber: Data pokok guru Kota Semarang 2020

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak di banyak sekolah di Kota Semarang. Hasil pengambilan

sampel dilakukan secara acak diperoleh sampel penelitian sebanyak 158 responden, dengan kriteria sebagai berikut guru SMA di Kota Semarang yang sedang menghadapi *pandemic* Covid-19, berusia antara 21-60 tahun, memiliki pendidikan D3-S3, jenis kelamin perempuan dan laki-laki serta lama bekerja lebih dari satu tahun.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui beberapa tahapan. Tahap pertama, uji normalitas, digunakan untuk menguji sebaran normal data. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal maka dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas, dan peneliti menggunakan uji *Kolmogrow Smirnov Goodnessof Fit Test*. Tahap kedua adalah linieritas, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui gangguan multikolinearitas *Variance Inflation Factor* (VIF). Tingkat signifikansi uji multikolinieritas adalah $VIF < 10$ (simbol $\alpha = 5\%$ atau 1%). Tahap ketiga, uji heteroskedastisitas, yaitu tentang uji evaluasi terhadap varians yang tidak sama dari residual yang diamati dalam regresi linier. Tahap keempat adalah konfirmasi dan pengujian parsial. Tahapan terakhir yaitu uji F bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara *variabel independen* dan *variabel dependen*. Dalam penelitian ini tingkat signifikansi adalah 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dari penelitian ini yaitu guru SMA di kota Semarang saat *pandemic* Covid-19. Penyebaran angket atau kuesioner menggunakan *google form* pada tanggal 24 Agustus 2020 kepada guru SMA di kota Semarang. Responden penelitian ini diambil yaitu guru SMA yang ada di Kota Semarang dengan jumlah 158 responden pada tanggal 29 Agustus 2020. Penyebaran kuesioner dilakukan selama 5 hari dengan total responden sebanyak 158 orang. Kemudian dilakukan uji coba validitas pada variabel *work life balance*, disiplin kerja dan kinerja

guru dengan melibatkan 70 responden. Responden pada penelitian ini adalah guru SMA di kota Semarang yang sedang menghadapi *pandemic covid-19*. Pengambilan keputusan validitas berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0,1982. Selanjutnya uji normalitas data ini terdistribusi normal dapat dilihat dari Asymp Sig 2 tailed sebesar 0,200. Berdasarkan hasil penelitian dari identitas responden sebagai berikut:

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
1	Perempuan	103	65,2%
2	Laki-laki	55	34,8%
Total		158	100%

Sumber: Data yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa, responden penelitian yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak sebesar 103 orang dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki yaitu 55 orang.

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi dan Persentasi Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persen (%)
1	21-30 Tahun	70	44,3%
2	31-40 Tahun	40	25,3%
3	41-50 Tahun	30	19%
4	51-60 Tahun	18	11,4%
Total		158	100%

Sumber: Data yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa, guru yang usia 21-30 Tahun paling banyak diantara yang lain sebanyak 70 orang (44,3%), usia 31-40 Tahun sebanyak 40 orang (25,3%), usia 41-50 Tahun sebanyak 30 orang (19%), usia 51-60 Tahun sebanyak 18 orang (11,4%).

Tabel 4.
Distribusi Frekuensi dan Persentasi Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
1	S1	138	87,3%
2	S2	20	12,7%
Total		158	100%

Sumber: Data yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa pendidikan guru di Kota Semarang dengan Pendidikan S1 lebih banyak yaitu 138 orang (87,3%), dibandingkan dengan Pendidikan S2 sebanyak 20 orang (12,7%).

Tabel 5.
Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Metode Pembelajaran

No	Metode Pembelajaran	Jumlah	Persen (%)
1	Zoom	20	12,7%
2	Google Class Room	45	28,5%
3	Google Meet	10	6,3%
4	WA	58	36,7%
5	Klasikal Disekolah	5	3,25
6	Metode Online	20	12,7%
Total		158	100%

Sumber: Data yang diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa, pada metode pembelajaran pada saat *pandemic Covid-19* yang digunakan guru di Kota Semarang yaitu, menggunakan *Zoom* sebanyak 20 (12,7%), menggunakan *Google Class Room* sebanyak 45 (28,5%), menggunakan *Google Meet* sebanyak 10 (6,3%), menggunakan *Whatsapp Group* sebanyak 58 (36,7%), *Klasikal Disekolah* sebanyak 5 (3,2%), sementara *Metode Online* sebanyak 20 (12,7%).

Tabel 6.
Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persen (%)
1	< 1 Tahun	35	22,2%
2	2-10 Tahun	62	39,2%
3	11-20 Tahun	33	20,9%
4	21-30 Tahun	18	11,4%
5	> 30 Tahun	10	6,3%
Total		158	100%

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa, responden yang lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 35 orang (22,5%), lama bekerja 2-10 tahun sebanyak 62 orang (39,2%), lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 33 orang (20,9%), lama bekerja 21-30 tahun sebanyak 18 orang (11,4%), sementara lama

bekerja yang lebih dari 30 tahun sebanyak 10 orang (6,3%).

Tabel 7.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work Life Balance (X1)	,986	1,014
Disiplin Kerja (X2)	,986	1,014

Berdasarkan pada tabel 4.6, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variabel *work life balance* sebesar $0,986 > 0,1$ dan nilai VIF $1,014 < 10$ sedangkan pada variabel disiplin kerja nilai *tolerance* $0,986 > 0,1$ dan nilai VIF $1,014 < 10$, maka antara variabel *independent* menyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas sehingga data tersebut dapat diteliti.

Tabel 8.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,504	4,164		5,405	,000
	Work Life Balance (X1)	,195	,082	,185	2,386	,000
	Disiplin Kerja (X2)	,184	,077	,186	2,394	,002

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru (Y) $Y = 22,504 + 0,195X_1 + 0,184X_2$

Tabel diatas menunjukkan jika variabel lain memiliki nilai konstan, maka nilai Y dapat beralih sendiri dengan nilai konstanta 22,504. Jika pada variabel lain memiliki nilai konstan, maka nilai X dapat

Tabel 9.

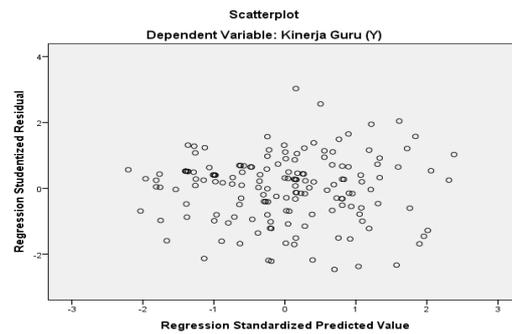
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,931	2	167,466	6,484	,002 ^b
	Residual	4003,499	155	25,829		
	Total	4338,430	157			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru (Y)

b. *Predictors:* (Constant), Disiplin Kerja (X2), *Work Life Balance* (X1)

Dari hasil uji F diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar $6,484 > F_{tabel}(3,05)$ dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$ maka dapat



Gambar 1. Sebaran Varian Data

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada variabel, karena titik-titiknya tersebar dan tidak merata, dan titik-titik tersebut meluas ke kiri dan kanan 0 pada sumbu X, serta meluas ke atas dan ke bawah hingga 0 pada sumbu X. Sumbu Y.

beralih pada tiap 1 satuan X_1 sebesar 0,195. Jika pada variabel lain memiliki nilai konstan, maka nilai X dapat beralih pada tiap 1 satuan X_2 sebesar 0,184.

disimpulkan bahwa *work life balance* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 10.
Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,504	4,164		5,405	,000
Work Life Balance (X1)	,195	,082	,185	2,386	,000
Disiplin Kerja (X2)	,184	,077	,186	2,394	,002

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru (Y)

H_1 : Nilai t_{hitung} 2,386 > 1,287 t_{tabel} sedangkan nilai signifikan *Work life balance* 0,000 < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Jadi *work life balance* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Nilai pada t_{hitung} positif maka pengaruh yang terjadi positif yang memiliki arti jika *work life balance* meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

H_2 : Nilai t_{hitung} 2,394 > 1,287 t_{tabel} sedangkan nilai signifikan disiplin kerja 0,002 < 0,05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima, jadi disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai pada t_{hitung} positif maka pengaruh yang terjadi positif yang memiliki arti jika disiplin kerja semakin meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

Tabel 11.
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,807 ^a	,651	,646	5,082	,677	6,484	2	155	,002

a. *Predictors:* (Constant), Disiplin Kerja (X2), *Work Life Balance* (X1)

Dapat dilihat dari Tabel 11 bahwa *adjusted R-squared* adalah 0.646 yang berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 64,6%, sedangkan 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model regresi.

Hasil dari penelitian pertama menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA kota Semarang pada saat *pandemic Covid-19*. Hal ini terlihat dari hasil penelitian bahwa persentase *work-life balance* yang berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Kota Semarang sebesar 64,6%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Dalam penelitian ini nilai variabel

work-life balance sebesar 2,386 > 1,287, dan sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* akan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA. Di Kota Semarang. Nilai klasifikasi variabel *work-life balance* semakin tinggi yaitu 44% yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance* maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina (2018) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori Greenhaus et al. (2003), mereka percaya bahwa orang yang mengalami *work-life balance*

lebih puas dengan pekerjaan dan kehidupannya karena mereka berpartisipasi dalam aktivitas yang penting bagi mereka.

Hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Semarang. Dalam penelitian ini diperoleh hasil regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar $2,394 > 1,287$, dan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh Kota Semarang. Guru sekolah menengah selama pandemi Covid-19. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan kepala sekolah untuk berkomunikasi dengan guru untuk mengubah perilaku dan bekerja keras untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan guru untuk mematuhi semua undang-undang yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2016) menunjukkan bahwa moral, lingkungan dan gaji guru berkorelasi positif dengan disiplin dan kinerja. Guru pemaarah cenderung bekerja tepat waktu daripada membolos. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan peningkatan disiplin kerja guru maka kinerja guru juga akan meningkat. Identitas pelapor berdasarkan usia, tingkat pendidikan dan jam kerja akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru selama pandemi Covid-19. Hasil ini memperkuat teori dan temuan penelitian sebelumnya tentang dampak disiplin kerja terhadap kinerja. Menurut penelitian (Faradina dan Sojanah 2018) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ketiga menunjukkan bahwa *work-life balance* dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kota Semarang. Saat mempelajari hasil uji F di atas diketahui bahwa nilai $F_{(hitung)}$ adalah $6,484 > F_{(tabel)}$ ($3,05$) dengan sinyal. $0,002 < 0,05$. Dengan pandemi Covid-19, guru perlu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja guru. Industri pengajaran perlu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan untuk mendukung kinerja tinggi selama pandemi Covid-19. Kinerja guru dipengaruhi oleh *work-life balance* dan disiplin kerja, karena semua aktivitas dilakukan di rumah pada staf kantor dan kehidupan pribadi. Westman dan yang lainnya percaya bahwa guru memang membutuhkan keseimbangan kehidupan kerja sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak bertentangan, dan kinerja mereka dapat meningkatkan dan mempertahankan produktivitas bahkan selama pandemi. (Senna, 2016).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa selama pandemi Covid-19, *work-life balance* akan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kota Semarang. Selain itu, saat terjadi pandemi Covid-19, disiplin kerja juga akan mempengaruhi kinerja para guru SMA di Kota Semarang. Disiplin kerja yang diwujudkan dalam kesadaran, kemauan, kepatuhan, dan etika profesional yang baik berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang tercermin dari kualitas, ketepatan kerja, dan keterampilan komunikasi yang baik. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja guru yang sangat dibutuhkan dalam pendidikan yang bermutu. Berdasarkan keterbatasan penelitian, disarankan agar

peneliti selanjutnya menambahkan metode kualitatif pada wawancara atau pertanyaan terbuka untuk memperdalam dinamika psikologis hasil penelitian, yaitu hubungan *work-life balance*, disiplin kerja, dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3).
- Dimas, C. (2020, April 5). *Sorotan: Dampak Corona ke Dunia Pendidikan*. Retrieved Mei 8, 2020, from Kompas: <https://www.kompas.tv/article/74608/sorotan-dampak-corona-ke-dunia-pendidikan>
- Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Journal Indonesia Membangun*.
- Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 8-18.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Hutcheson, P. G. (2020). *Work-Life Balance Book 1*. U.S.A.
- Mendis, & Weerakody. (2017). The impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Srilanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1).
- Nurchahya, G. A., & Sary, F. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 303-310.
- Rivai. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi ke Tiga*. Rajawali Pers.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 2-13.
- Sarwani. (2016). The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees. *Sinergi*, 6(10).
- Shermerchon, & Hunt. (2002). *Organizational Bahavior. 7 th Edition*. U.S.A.
- Sarwan, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Manajemen (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Thevanes, & Mangleswaran. (2018). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees. *Journal of Business and Management*, 20(5), 11-16.