PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP JOB STISFACTION GURU DIKABUPATEN SANGGAU MELALUI WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

MARKUS IMAN BENIDIKTO
NIM. B1021181083

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP JOB STISFACTION GURU DIKABUPATEN SANGGAU MELALUI WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

MARKUS IMAN BENIDKTO
NIM. B1021181083

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Markus Iman Benidikto
NIM	: B1021181083
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP JOB STISFACTION GURU DIKABUPATEN SANGGAU DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 24 Juni 2025



Markus Iman Benidikto
NIM. B1021181083

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Markus Iman Benidikto
NIM	: B1021181083
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 24 Juni 2025

Judul Karya Akhir :
PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP JOB STISFACTION GURU DIKABUPATEN SANGGAU DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 24 Juni 2025



Markus Iman Benidikto
NIM. B1021181083

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP JOB SATISFACTION GURU DI KABUPATEN SANGGAU MELALUI WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Penanggung jawab Yuridis

Markus Iman Benidikto
B1021181083

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 24 Juni 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si. NIP. 197407251998022001	31/07-2025	
Pembimbing 2	Efa Irdhayanti, S.E., M.M. NIP. 198404142023212039	30/07-2025	
Penguji 1	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. NIP. 197208192000121001	30/07-2025	
Penguji 2	Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M. NIP. 199111272022031006	30/07-2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus
oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir
Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk
memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 01 OCT 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bayus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP JOB STISFACTION GURU DIKABUPATEN SANGGAU DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Efa Irdhayanti, S.E, M.M. selaku Dosen pembimbing MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit di International Journal Ilmiah Multidisiplin.
8. Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dosen Penguji MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit di International Journal Ilmiah Multidisiplin.
9. Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M. selaku Dosen Penguji MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit di International Journal of Asian Business and Management.
10. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
11. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

12. Orang tua tercinta, Bapak Ignasius Jeruden dan Ibu Marciana Inut atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
13. Abang, Kakak dan Adik Kandung tercinta, atas segala dukungan moral dan juga materi yang diberikan untuk mendukung proses Pendikdikan penulis di Fakultas Ekomoni dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
14. Pacar tercinta, Efifian Della Rinda, S.M atas doa, dukungan, semangat dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
15. Kepada teman-teman Manajemen Angkatan 2018 dan teman-teman dekat penulis terima kasih sudah menjadi bagian dalam dalam proses perjuangan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
16. Para responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran skripsi ini.
17. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak mendukung dan memberikan semangat dan masukan dalam menyelesaikan artikel ilmiah ini.
18. Tidak lupa Pula, terima kasih kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat yang diberi kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam pencapaian kesempurnaan skripsi ini pada masa yang akan datang. Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Pontianak, 24 Juni 2025



Markus Iman Benidkto
NIM. B1021181083

PENGARUH CAREER DEVELOPMENT TERHADAP JOB SATISFACTION GURU DIKABUPATEN SANGGAU MELALUI WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Markus Iman Benidikto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Saat ini, guru tidak hanya dituntut untuk mengajar. Survei Nasional Pendidik Indonesia (Kemendikbudristek, 2023) menunjukkan 65% guru terganggu oleh tugas administratif, dan hanya 28% merasa mendapat pelatihan atau pengembangan karier yang memadai. Hal ini menurunkan motivasi dan keterlibatan dalam pembelajaran. Wawancara langsung yang dilakukan peneliti di beberapa sekolah di Kabupaten Sanggau juga menunjukkan ketidaksesuaian antara tugas tambahan dengan pengembangan karier dan keseimbangan kerja-hidup. Penelitian ini menganalisis pengaruh Career Development dan Work-Life Balance terhadap Job Satisfaction guru di Sanggau, Kalimantan Barat, dengan Work Engagement sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan dari 120 guru melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SEM dengan SmartPLS 4. Hasil menunjukkan Career Development berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement, namun tidak terhadap Job Satisfaction. Work Engagement dan Work- Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction. Namun, Work Engagement tidak memediasi secara signifikan hubungan antara Career Development maupun Work-Life Balance dengan Job Satisfaction. Temuan ini memberi wawasan penting tentang faktor yang memengaruhi kepuasan dan keterlibatan kerja guru.

Kata kunci: *Career Development, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Work Engagement.*

PENGARUH CAREER DEVELOPMENT TERHADAP JOB SATISFACTION GURU DIKABUPATEN SANGGAU MELALUI WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Markus Iman Benidikto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

Currently, teachers are not only expected to teach. The Indonesian Educators National Survey (Kemendikbudristek, 2023) shows that 65% of teachers are burdened by administrative tasks, and only 28% feel they receive adequate training or career development. This lowers motivation and engagement in the learning process. Direct interviews conducted by the researchers at several schools in Sanggau Regency also revealed a mismatch between additional duties and career development or work-life balance. This study analyzes the influence of Career Development and Work-Life Balance on teachers' Job Satisfaction in Sanggau, West Kalimantan, with Work Engagement as a mediating variable. Data were collected from 120 teachers through questionnaires and analyzed using SEM with SmartPLS 4. The results show that Career Development has a significant effect on Work Engagement but not on Job Satisfaction. Work Engagement and Work-Life Balance significantly affect Job Satisfaction. However, Work Engagement does not significantly mediate the relationship between Career Development or Work-Life Balance and Job Satisfaction. These findings provide important insights into the factors influencing teachers' job satisfaction and engagement.

Keywords: *Career Development, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Work Engagement.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

PENGARUH CAREER DEVELOPMENT TERHADAP JOB SATISFACTION GURU DIKABUPATEN SANGGAU MELALUI WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

1. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan indikator utama yang mempengaruhi kinerja dan motivasi guru. Faktor-faktor seperti pengembangan karier dan keseimbangan kerja-hidup memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan tersebut. Robbins (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan, dipengaruhi oleh perbedaan antara imbalan yang diterima dan yang diharapkan. Namun, saat ini banyak guru merasa terbebani oleh tugas administratif yang berlebihan, kurangnya peluang pengembangan diri, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Data dari Survei Nasional Pendidik Indonesia (Kemendikbudristek, 2023) menunjukkan bahwa 65% guru merasa terganggu oleh beban administratif, dan hanya 28% yang memiliki akses memadai terhadap pelatihan. Hal ini berdampak pada penurunan motivasi dan munculnya kelelahan emosional, sebagaimana juga ditemukan dalam survei lapangan di Kabupaten Sanggau. Kondisi tersebut memperkuat urgensi bagi para pemangku kebijakan untuk memperbaiki sistem kerja guru melalui pengembangan karier yang terstruktur dan manajemen beban kerja yang lebih manusiawi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, motivasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta kompensasi yang memadai berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karier mencerminkan peluang untuk pertumbuhan profesional, sementara keseimbangan kerja-hidup memastikan adanya ruang bagi kehidupan pribadi dan sosial. Beberapa studi juga menekankan pentingnya kedua faktor ini secara simultan dalam meningkatkan kepuasan kerja, termasuk dalam konteks generasi milenial yang sangat memperhatikan aspek tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pengembangan karier dan keseimbangan kerja-hidup terhadap kepuasan kerja guru, dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan pendekatan kuantitatif, studi ini diharapkan memberikan kontribusi baru dalam pemahaman hubungan antara faktor-faktor tersebut, serta menjadi rujukan bagi institusi pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kinerja optimal guru.

2. Permasalahan

1) Apakah *career development* berpengaruh signifikan terhadap *work Engagement* guru di kabupaten Sanggau ?

2) Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap work engagement guru di kabupaten Sanggau ?
3) Apakah *career development* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* guru di kabupaten Sanggau ?
4) Apakah *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job Satisfaction* guru di kabupaten Sanggau ?
5) Apakah *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job satisfaction* guru di kabupaten Sanggau ?
6) Apakah work engagement memediasi pengaruh yang signifikan dari *career development* terhadap *job Satisfaction* guru di kabupaten Sanggau?
7) Apakah *work engagement* memediasi pengaruh yang signifikan dari *Work-life balance* terhadap *Job Satisfaction* guru di kabupaten Sanggau?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *career development* terhadap *work engagement* guru di kabupaten Sanggau ?
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* guru di kabupaten Sanggau ?
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *career development* terhadap *job satisfaction* guru di kabupaten Sanggau ?
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* guru di kabupaten Sanggau ?
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* guru di kabupaten Sanggau ?
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *career development* terhadap *job satisfaction* di mediasi *work engagement* guru di kabupaten Sanggau ?
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* di mediasi *work engagement* guru di kabupaten Sanggau ?

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form kepada guru di Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat, yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Instrumen kuesioner disusun dalam bahasa Indonesia dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, sesuai dengan teori Sugiyono (2006), untuk menilai sikap dan pendapat terhadap fenomena sosial. Penyusunan butir pernyataan didasarkan pada instrumen penelitian sebelumnya dan disempurnakan melalui masukan dari pembimbing lapangan. Data yang terkumpul dari 120 responden direkap menggunakan Microsoft Excel sebelum dianalisis lebih lanjut. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4. Proses analisis dibagi menjadi dua tahap: pengujian model pengukuran (Outer Model) dan model struktural (Inner Model). Outer Model

mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator melalui nilai-nilai seperti Convergent Validity, Discriminant Validity, AVE, dan Composite Reliability, sementara Inner Model menguji hubungan antar variabel laten. Semua prosedur dilakukan untuk menjamin akurasi dan keandalan hasil penelitian.

5. Hasil Penelitian

1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Career Development dan Job Satisfaction tidak signifikan, dengan nilai p sebesar 0.209. Ini mengindikasikan bahwa pengembangan karier tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru yang telah bekerja lebih dari tiga tahun. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan persepsi terhadap pentingnya pengembangan karier pada tahap karier tertentu, di mana faktor-faktor seperti hubungan interpersonal dan pencapaian pribadi menjadi lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

2) Ada kemungkinan pengaruh Career Development terhadap Job Satisfaction bersifat tidak langsung melalui Work Engagement sebagai mediator. Keterlibatan kerja diyakini berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga meskipun Career Development tidak berpengaruh langsung, ia tetap relevan dalam menciptakan keterlibatan yang berdampak pada kepuasan kerja, khususnya bagi pekerja berpengalaman.

3) Career Development terbukti berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement (p = 0.029), menunjukkan bahwa pengembangan karier dapat meningkatkan keterlibatan kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa peluang berkembang dalam karier dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi aktif dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

4) Work Engagement berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction (p = 0.003), yang menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa terlibat, mereka cenderung lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugas, sesuai dengan teori Schaufeli et al. (2002).

5) Work-Life Balance juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction (p = 0.028), menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang dapat menyeimbangkan dua aspek ini cenderung merasa lebih sejahtera dan puas terhadap pekerjaannya.Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *employee performance* terhadap *intention to leave* sebesar -2,415 dan nilai *p-value* 0,016 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketujuh diterima, yang dimana *employee performance* berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave*.

6) Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement (p = 0.028), menunjukkan bahwa keseimbangan hidup mendorong keterlibatan kerja. Ketika karyawan dapat mengatur waktu dan energi dengan baik, mereka menjadi lebih bersemangat dan terlibat dalam pekerjaannya.

7) Secara keseluruhan, Career Development, Work Engagement, dan Work-Life Balance berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja, meskipun

Career Development tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Oleh karena itu, pengembangan karier harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan agar berdampak nyata terhadap kepuasan kerja.Diperoleh nilai t-hitung *job stress* terhadap *intention to leave* di mediasi *employee performance* sebesar 1,622, lebih kecil dari nilai t-tabel 1,972. Hasil ini menunjukkan hipotesis kesepuluh ditolak, yang dimana *employee performance* dapat memediasi hubungan antara *job stress* terhadap *intention to leave.*

8) Jalur mediasi Work-Life Balance → Work Engagement → Job Satisfaction menunjukkan efek positif tetapi tidak signifikan (p = 0.086). Ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan hidup meningkatkan keterlibatan, pengaruh totalnya terhadap kepuasan kerja tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam konteks penelitian ini.

9) Demikian pula, Career Development → Work Engagement → Job Satisfaction menunjukkan pengaruh mediasi yang positif namun tidak signifikan (p = 0.108). Meskipun Career Development meningkatkan Work Engagement, efek total terhadap Job Satisfaction belum cukup kuat, mengindikasikan perlunya eksplorasi terhadap faktor-faktor lain.

10) Secara umum, kedua jalur mediasi—baik dari Work-Life Balance maupun Career Development melalui Work Engagement—tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction. Ini menegaskan perlunya penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin lebih kuat dalam memediasi hubungan tersebut.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Dari analisis data, ditemukan bahwa Career Development berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement, namun tidak langsung terhadap Job Satisfaction guru dikabupaten Saggau. Sementara itu, Work-Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kedua variabel tersebut, dan Work Engagement secara signifikan berpengaruh terhadap Job Satisfaction guru dikabupaten Sanggau. Namun, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Work Engagement tidak mampu memediasi hubungan antara Career Development maupun Work-Life Balance terhadap Job Satisfaction guru dikabupaten Sanggau. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa hubungan langsung cukup kuat, mekanisme mediasi masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

2) Saran

Penelitian ini memberikan informasi bagi institusi pendidikan agar memperkuat program pengembangan karier yang lebih terarah dan relevan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup, serta membangun sistem manajemen kinerja yang tidak hanya menekankan pada hasil, tetapi juga pada keterlibatan emosional guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, penting bagi kebijakan pendidikan untuk mengintegrasikan dukungan pengembangan karier yang lebih holistik dan menyediakan pelatihan yang meningkatkan keterlibatan kesejahteraan psikologis guru, guna mengurangi tingkat ketidakpuasan kerja dan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja secara berkelanjutan.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR..... iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR..... ix
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvii
ISI KARYA AKHIR 163
1. *PENDAHULUAN* 163
2. *METODE PENELITIAN*.....265
3. *PEMBAHASAN* 267
4. *KESIMPULAN* 272
5. *DAFTAR ISI* 273
LAMPIRAN I SK Dekan xx
LAMPIRAN II *Letter Of Acceptance*..... xxxii
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel..... xxxiv
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi..... xxxvi
LAMPIRAN V Kuesioner xl
LAMPIRAN VI Data xlvi
LAMPIRAN VII Output Olahan Data..... l

DAFTAR TABEL

Halaman

Table 1. Karakteristik Responden 267
Table 2. Loading Factor Value 267
Table 3. Discriminant Validity (Fornell-Larkcer Criterion) 268
Table 4. R-Square 268
Table 5. Uji Hipotesis 269
Table 6. Uji Mediasi 270

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Figure 1. Conceptual Framework 269

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan xx
LAMPIRAN II *Letter Of Acceptance*..... xxxii
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel..... xxxiv
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi..... xxxvi
LAMPIRAN V Kuesioner xl
LAMPIRAN VI Data xlvi
LAMPIRAN VII Output Olahan Data..... l

Jurnal Ilmiah Multidisiplin
https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/jim
DOI: https://doi.org/10.60126/jim.v3i6.961
e-ISSN 3026-3808

Pengaruh *Career Development* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction* Guru di Kabupaten Sanggau Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediasi

Markus Iman Benidikto[1*], Erna Listiana[1], Efa Irdhayanti[1], Ilzar Daud[1], Dody Pratama Marumpe[1]

[1]Program Studi Manajemen, Universitas Tanjungpura, Indonesia
*Corresponding author : markusimanbenidikto@student.untan.ac.id

Article History:
Received : 05-06-2025
Accepted : 11-06-2025

Keywords: Pengembangan Karir; Manajemen Sumber Daya Manusia; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Keterlibatan Kerja; Kepuasan Kerja

ABSTRAK
Saat ini, guru tidak hanya dituntut untuk mengajar. Survei Nasional Pendidik Indonesia (Kemendikbudristek, 2023) menunjukkan 65% guru terganggu oleh tugas administratif, dan hanya 28% merasa mendapat pelatihan atau pengembangan karier yang memadai. Hal ini menurunkan motivasi dan keterlibatan dalam pembelajaran. Wawancara langsung yang dilakukan peneliti di beberapa sekolah di Kabupaten Sanggau juga menunjukkan ketidaksesuaian antara tugas tambahan dengan pengembangan karier dan keseimbangan kerja-hidup. Penelitian ini menganalisis pengaruh Career Development dan Work-Life Balance terhadap Job Satisfaction guru di Sanggau, Kalimantan Barat, dengan Work Engagement sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan dari 120 guru melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SEM dengan SmartPLS 4. Hasil menunjukkan Career Development berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement, namun tidak terhadap Job Satisfaction. Work Engagement dan Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction. Namun, Work Engagement tidak memediasi secara signifikan hubungan antara Career Development maupun Work-Life Balance dengan Job Satisfaction. Temuan ini memberi wawasan penting tentang faktor yang memengaruhi kepuasan dan keterlibatan kerja guru.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah salah satu indikator utama yang mempengaruhi kinerja dan motivasi seorang guru. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja, di antaranya adalah pengembangan karir dan keseimbangan kerja-hidup. Menurut (Stephen P. Robbins. 2001), kepuasan kerja adalah "sebuah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka percaya seharusnya mereka terima. Fenomena ketidakpuasan kinerja guru semakin menjadi sorotan dalam dunia pendidikan, di mana banyak guru merasa terbebani oleh tugas administratif yang berlebihan, minimnya peluang pengembangan karier, dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Data dari Survei Nasional Pendidik Indonesia (Kemendikbudristek, 2023) menunjukkan bahwa 65% guru merasa pekerjaan administratif mengganggu fokus utama mereka dalam mengajar, dan hanya 28% guru yang merasa memiliki akses memadai terhadap pelatihan atau pengembangan karier. Ketidakpuasan ini berdampak langsung pada penurunan motivasi, rendahnya keterlibatan dalam proses pembelajaran, serta munculnya kecenderungan

untuk menjalankan tugas secara formalitas tanpa makna. Selain itu, 52% guru menyatakan mengalami kelelahan emosional (emotional burnout) akibat beban kerja yang tidak seimbang. Fenomena ini juga terjadi pada guru di beberapa sekolah yang ada dikabupaten sanggau menurut survei yang dilakukan peneliti dengan wawancara langsung, beberapa guru merasakan ketidaksesuaian antara tugas tambahan dengan pengembangan karier dan keseimbangan kerja-hidup. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perhatian serius dari pemangku kebijakan dan institusi pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, melalui program pengembangan karier yang jelas, peningkatan kesejahteraan, dan perbaikan manajemen beban kerja agar guru dapat menjalankan perannya secara optimal dan berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya (Riyanto et al., 2021); (Badrianto & Ekhsan, n.d.); (Paais & Pattiruhu, 2020). telah banyak membahas faktor-faktor yang menjadi tolok ukur untuk meningkatkan kepuasan kerja di berbagai industri. Misalnya, sebuah studi (Saputra et al., 2023) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi memiliki dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Indonesia Penelitian sebelumnya telah banyak membahas faktor-faktor yang menjadi tolok ukur untuk meningkatkan kepuasan kerja di berbagai industri. Misalnya, sebuah studi menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan motivasi memiliki dampak positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, di sebuah institusi pemerintah di Pontianak, Indonesia, disarankan untuk menerapkan interaksi sosial positif dan meningkatkan lingkungan kerja guna secara langsung meningkatkan kepuasan kerja (Karsim et al., 2023). Faktor lain yang juga terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang mendukung dan kompensasi yang memadai bagi setiap karyawan (Submitter et al., 2021). Dua faktor kunci tambahan yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karier dan keseimbangan kerja-hidup. Saat ini, pengembangan karier menjadi salah satu faktor penting bagi karyawan karena menggambarkan peluang dan bantuan yang ditawarkan perusahaan kepada stafnya untuk berkembang secara profesional dan maju dalam karier mereka. Namun, keseimbangan kerja-hidup adalah upaya menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang, memastikan bahwa masing-masing mendapatkan perhatian dan dukungan yang cukup (Suci et al., 2023); (Jessica et al., 2023). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya baik pengembangan karier maupun keseimbangan kerja-hidup dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dalam studi terbaru yang dilakukan, para peneliti menemukan bahwa pengembangan karier dan keseimbangan kerja-hidup secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan efek simultan yang lebih menonjol daripada efek individu dari setiap faktor. Studi lain juga menekankan sifat dinamis dari keseimbangan kerja-hidup dan redefinisinya dalam konteks organisasi kontemporer, menyoroti penekanan yang semakin besar pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa generasi milenial sangat memperhatikan keseimbangan kerja-hidup dan pengembangan karier (Purwatiningsih & Sawitri, 2021); (Farah Qistina Yusli et al., 2023)(Nurjanah & Indawati, 2021). Studi lain menemukan bahwa karyawan milenial cenderung bertahan di pekerjaan mereka saat ini jika mereka memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik dan peluang pengembangan karier (Purwatiningsih & Sawitri, 2021). Selain itu, penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Rizky Amelia et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran pengembangan karier dan keseimbangan kerja-hidup terhadap kepuasan kerja, dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi, khususnya di kalangan guru. Meskipun penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengembangan karier dan keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, penelitian ini memperkenalkan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi untuk memberikan perspektif baru mengenai hubungan tidak langsung antara variabel- variabel tersebut. Dengan menggunakan metodologi kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi Kementrian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia organisasi layanan kesehatan, dan perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru serta kinerja keseluruhan.