

## HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU SMA NEGERI 12 SURABAYA DI MASA PANDEMI

**Dya Wahyu Anggraeni**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA dan e-mail: dya.17010664023@mhs.unesa.ac.id

**Olivia Prabandini Mulyana**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA dan e-mail: oliviaprabandini@unesa.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya di masa pandemi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 31 guru SMA Negeri 12 Surabaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work life balance* dan skala kepuasan kerja dengan menggunakan jenis skala *Likert*. Analisis data yang digunakan adalah uji korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *software SPSS 24 for windows*. Hasil analisa data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,727 ( $r = 0,727$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya di masa pandemi artinya semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Guru

### Abstract

*This study aims to determine the relationship between work-life balance and job satisfaction for teachers at SMA Negeri 12 Surabaya during the pandemic. This study uses quantitative methods. The sampling technique used was saturated sampling technique with the number of research subjects as many as 31 SMA Negeri 12 Surabaya teachers. The data collection technique used in this study is a work-life balance scale and a job satisfaction scale using a Likert scale. Analysis of the data used is the Pearson product-moment correlation test with the help of SPSS 24 software for windows. The results of data analysis showed a correlation coefficient value of 0.727 ( $r = 0.727$ ) and a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). It shows a significant and positive relationship between work-life balance and job satisfaction for teachers at SMA Negeri 12 Surabaya during the pandemic, meaning that the higher the work-life balance, the higher the job satisfaction of teachers. Vice versa, the lower the work-life balance, the lower the job satisfaction.*

**Keywords:** *Work Life Balance*, *Job Satisfaction*, *Teacher*

### PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 merupakan tantangan baru yang harus dihadapi Indonesia. Pandemi ini memberikan dampak bagi seluruh aspek yang ada, salah satunya adalah pendidikan. Dalam rangka memutus tali penyebaran Covid-19, seluruh lembaga pendidikan dilarang untuk melakukan aktivitas dengan adanya tatap muka atau pertemuan secara langsung. Pemerintah membuat kebijakan mengenai *Work From Home* dan *Learning From Home*, yang membuat terjadinya perubahan sistem antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran (Wahyono et al., 2020). Sistem pembelajaran beralih dari *offline* menjadi *online* atau *e-learning*. Di Indonesia biasa disebut dengan pembelajaran daring. Sistem pembelajaran daring ini dianggap sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan guna mengatasi permasalahan pendidikan ditengah pandemi (Anugrahana, 2020). Hal ini dikarenakan sistem pembelajaran ini dilakukan dari rumah

sehingga dapat menghindari adanya pertemuan langsung yang dapat mengakibatkan penyebaran Covid-19.

Perubahan sistem pembelajaran tidak terlepas dari peran guru dimana guru dituntut untuk siap dalam berbagai kondisi baik dalam pembelajaran, siswa yang terlibat, maupun perkembangan kehidupan masyarakat (Wahyono et al., 2020). Hal ini membuat guru diminta untuk dapat menciptakan teknik belajar mengajar yang baik dan menyampaikan bahan ajar yang menarik bagi siswa selama pembelajaran daring. Guru diketahui mempersiapkan pembelajaran daring yang harus dilakukan dalam menghadapi pandemi. Dalam rangka meningkatkan keberhasilan pendidikan maka diperlukan kualitas dan mutu yang tinggi dari tenaga pengajar atau guru (Putra et al., 2019) sehingga untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru agar tetap produktif maka guru diharapkan memiliki tingkat kepuasan yang baik.

Kepuasan guru memberikan dampak bagi sekolah, siswa, maupun guru itu sendiri. Guru akan merasakan

puas apabila nilai yang ada dalam pekerjaan terpenuhi. Begitu juga sebaliknya, guru akan merasakan ketidakpuasan apabila nilai dalam pekerjaan tidak terpenuhi atau diabaikan (Rene & Wahyuni, 2018). Guru yang bekerja dibawah tekanan atau dalam keadaan terpaksa cenderung memberikan hasil yang kurang maksimal dalam pekerjaannya (Winantu & Mulyana, 2018). Salah satu tuntutan yang harus dialami guru selama pandemi antara lain mengubah sistem pembelajaran dari *offline* menjadi *online*, mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan penilaian peserta didik dalam memahami materi pembelajaran (Handayani, 2016). Persiapan yang dilakukan oleh guru dalam rangka melaksanakan pembelajaran daring untuk siswa yang melakukan pembelajaran dari rumah merupakan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh guru. Pada dasarnya pelaksanaan pembelajaran daring ini tidak dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya persiapan yang matang. Pandemi membuat guru dituntut untuk mempersiapkan pembelajaran daring sesegera mungkin dalam waktu yang cukup singkat.

Guru juga dituntut untuk dapat mengaplikasikan program pembelajaran daring dimana belum semua guru dapat memahami dan mengoperasikan aplikasi *online*. Bagi guru yang belum memahami aplikasi untuk menunjang pembelajaran *online* seperti *google meet*, *google classroom*, *zoom*, dan aplikasi lainnya, membuat guru menjadi kebingungan (Purwanto, 2020). Guru diharuskan mencari cara untuk dapat menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa tanpa adanya hambatan berupa terbatasnya pengetahuan akan teknologi. Banyaknya tuntutan yang harus dijalankan oleh guru, membuat guru harus mengorbankan waktu yang dibutuhkan untuk kepentingan pribadi. Hal ini menjadi salah satu alasan guru mengalami ketidakpuasan dalam bekerja selama pandemi. Kepuasan kerja sudah seharusnya menjadi perhatian utama bagi tempat kerja (Shabrina & Ratnaningsih, 2019), karena mengupayakan yang terbaik bagi guru supaya memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik, dapat menciptakan sumber daya yang berkualitas (Winantu & Mulyana, 2018).

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif mengenai hasil pekerjaan yang dilakukan individu berdasarkan evaluasi dari pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2013). Sutrisno (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi kondisi emosional yang kompleks dimana akibat dari adanya suatu keinginan, harapan, dan dorongan terhadap pekerjaan individu. Hal ini berhubungan dengan realitas kerja yang dirasakan oleh individu sehingga memunculkan bentuk reaksi emosional seperti perasaan senang, tidak senang, puas atau tidak puas. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan

mereka. Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan memberikan hal-hal yang dianggap penting oleh individu. Individu yang merasa puas dengan apa yang diterima dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya tersebut. Begitu juga sebaliknya, individu yang merasa tidak puas dengan apa yang diterima dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi individu mengenai seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan hal-hal yang dianggap penting oleh individu tersebut sehingga memunculkan bentuk reaksi emosional seperti puas atau tidak puas.

Menurut Luthans (2011), terdapat lima dimensi dalam kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja. Pekerjaan itu sendiri mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan menarik bagi individu sehingga dapat memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Gaji mengacu pada jumlah pendapatan yang diterima individu dimana pendapatan yang diberikan dilihat dari sejauh mana kontribusi individu dipandang oleh organisasi. Peluang promosi mengacu pada kesempatan individu untuk mendapatkan promosi dalam organisasi. Supervisi mengacu pada sejauh mana kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada individu dalam melakukan pekerjaannya. Rekan kerja mengacu pada sejauh mana rekan kerja memiliki keahlian yang dapat membantu dan mendukung individu tersebut (Luthans, 2011).

SMA Negeri 12 Surabaya merupakan salah satu sekolah menengah atas yang berada di kota Surabaya, Jawa Timur. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan dengan wawancara pada wakil kepala sekolah dan lima guru SMA Negeri 12 Surabaya diketahui bahwa guru sekolah ini memiliki permasalahan yang mengarah pada ketidakpuasan guru dalam bekerja pada masa pandemi. Perubahan pembelajaran dari luring menjadi daring membuat guru membutuhkan waktu lebih untuk mempersiapkan pelaksanaan pembelajaran daring supaya optimal. Guru merasakan adanya tantangan dalam menggunakan aplikasi *online* penunjang pembelajaran. Tantangan yang harus dihadapi oleh guru diantaranya adanya masalah jaringan, kurangnya pelatihan dan kesadaran terkait dengan pembelajaran daring menggunakan media online (Wahyono et al., 2020). Beberapa guru mengalami kesulitan dalam mengoperasikannya sehingga membuat guru membutuhkan waktu lebih untuk belajar dan meminta bantuan kepada rekan guru yang lebih ahli untuk mengatasi permasalahan tersebut. Selain itu,

permasalahan lain terkait dengan tunjangan guru. Ketika adanya Covid-19, tunjangan yang diberikan pernah mengalami kemunduran waktu dalam pemberiannya. Hal ini juga menjadi salah satu alasan guru mengalami ketidakpuasan dalam bekerja selama adanya pandemi.

Kepuasan kerja guru dapat mempengaruhi kehidupan guru tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2013) adalah pekerjaan yang menantang, imbalan, kondisi kerja, hubungan supervisor, hubungan rekan kerja, kesesuaian pekerjaan, peningkatan karir, fleksibilitas keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, komitmen pekerjaan, budaya, pekerjaan itu sendiri serta variasi pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keadaan pribadi individu (Wenno, 2018). Sebagai seorang individu yang memiliki kehidupan pribadi dan sebagai makhluk sosial, membuat guru harus dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Hal ini disebut dengan keseimbangan kehidupan-kerja atau biasa disebut dengan *work life balance*. *Work life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2013). Dalam rangka menerapkan *work life balance*, guru harus mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya supaya tetap merasa bahagia dan menikmati kehidupannya.

Fisher et al. (2003) menyatakan bahwa *work life balance* adalah konseptualisasi suatu hasil positif dan negatif antara pekerjaan dengan keluarga yang telah dioperasionalkan untuk memasukkan baik positif maupun negatif efek pekerjaan pada kehidupan dan kehidupan pada pekerjaan. *Work life balance* adalah suatu keadaan dimana individu mampu menyeimbangkan kedua tuntutan dan menganggap kedua tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan hal yang sama (Lockwood, 2003). *Work life balance* merupakan usaha yang dilakukan individu dalam menyeimbangkan kedua peran yang sedang dijalankan (Fisher et al., 2009). Pada dasarnya kehidupan guru terdiri dari sejumlah peran, termasuk peran di tempat kerja (sebagai guru) dan peran di luar pekerjaan (sebagai pasangan, suami, istri, ayah, ibu, keluarga, atau teman). *Work life balance* memiliki empat komponen penting yaitu waktu, perilaku, ketegangan, dan energi. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan kedua peran yang dijalankan baik dalam hal pekerjaan ataupun kehidupan pribadinya.

Menurut Fisher et al. (2009) terdapat empat dimensi *work life balance* yaitu *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL), and *personal life enhancement of work* (PLEW). *Work*

*interference with personal life* (WIPL) menggambarkan mengenai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu mengganggu kehidupan pribadi individu tersebut. *Personal life interference with work* (PLIW) yang menggambarkan mengenai sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaan individu tersebut. *Work enhancement of personal life* (WEPL) menggambarkan mengenai sejauh mana kehidupan kerja individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. *Personal life enhancement of work* (PLEW) menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa kerja individu (Wenno, 2018). Berdasarkan teori Fisher et al. (2009) dimensi ini dikelompokkan menjadi dua yaitu *demands* dan *resources*. *Demands* merupakan persepsi individu terhadap gangguan pekerjaan atau non pekerjaan yang melibatkan penilaian sejauh mana tuntutan dari dua domain tidak sesuai. Dimensi *demands* terdiri dari *work interference with personal life* (WIPL) dan *personal life interference with work* (PLIW). Sedangkan *resources* merupakan persepsi individu terhadap pekerjaan atau non pekerjaan menghasilkan peningkatan sehingga memungkinkan perolehan sumber daya yang bermanfaat. Dimensi *resources* terdiri dari *work enhancement of personal life* (WEPL) dan *personal life enhancement of work* (PLEW) (Gunawan et al., 2019).

Studi pendahuluan yang dilakukan dengan wawancara pada wakil kepala sekolah dan lima guru SMA Negeri 12 Surabaya juga menunjukkan bahwa guru masih kesulitan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara, pada masa pandemi guru terkadang melakukan pekerjaan diluar batas waktu sekolah karena adanya pembelajaran daring sehingga dapat mengganggu waktu untuk pribadi dan keluarga. Selain itu, kehidupan pribadi guru sebagai orang tua dirumah membuat mereka bertanggung jawab untuk mendampingi anaknya sekolah daring dimana pada umumnya waktunya bersamaan dengan waktu mengajar guru. Beberapa guru juga merasa terganggu dengan suasana kerja ketika bekerja dari rumah dimana suasana tidak mendukung dengan adanya gangguan suara anak-anak, orang rumah, hiburan dan lain-lain yang tidak dapat dikondisikan oleh guru sehingga dapat mengganggu kefokusannya dalam menjalankan tugasnya. Namun, selain dapat mengganggu kehidupan pribadi, pekerjaan dapat meningkatkan kehidupan pribadi individu seperti adanya dukungan dan bantuan dari rekan guru di SMA Negeri 12 Surabaya membuat guru dapat melanjutkan aktivitas pribadinya, serta pekerjaan sebagai guru membuat guru dapat mengatasi masalah finansial yang timbul dari kehidupan pribadi. Begitu juga sebaliknya, kehidupan pribadi dapat meningkatkan performa kerja individu seperti adanya dukungan yang

diberikan oleh orang tua, suami, istri, anak atau keluarga dapat memberikan energi positif bagi guru dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, dalam melaksanakan pembelajaran daring, beberapa guru dapat menentukan tempat yang nyaman untuk bekerja ketika di rumah sehingga guru dapat lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Purwanto (2020) bahwa guru lebih semangat dalam bekerja karena dapat menentukan tempat yang nyaman.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agha et al. (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada dosen perguruan tinggi di Oman. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016) yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bio Farma Persero. Penelitian yang dilakukan oleh Endrastyana et al. (2015) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada Guru Sekolah Dasar di Yayasan Perhimpunan Pendidikan Kristen Surakarta.

Berdasarkan penelitian terdahulu diketahui bahwa penelitian yang membahas mengenai *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru masih belum banyak dilakukan. Penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat pentingnya *work life balance* dan kepuasan kerja bagi guru SMA Negeri 12 Surabaya dalam menghadapi masa pandemi. Adanya *work life balance* yang baik dapat membantu individu untuk meminimalkan stres yang timbul akibat pandemi serta dapat meningkatkan produktivitas kerja individu (Ganapathi, 2016) sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut dapat meningkatkan perasaan kontrol terhadap kehidupan kerja yang dapat menghasilkan kepuasan kerja bagi individu. *Work life balance* dan kepuasan kerja yang tidak terpenuhi dapat membuat individu tidak puas menjalankan pekerjaannya sehingga dapat membuat individu tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi karyawan hingga berdampak pada tingginya tingkat turnover.

Berdasarkan penjelasan mengenai studi pendahuluan diketahui bahwa guru SMA Negeri 12 Surabaya memiliki permasalahan yang mengarah pada kepuasan kerja guru pada masa pandemi. Selain itu, permasalahan lain juga berkaitan dengan kemampuan guru dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau yang biasa disebut dengan *work life balance*. Berdasarkan studi pendahuluan tersebut dan didukung dengan adanya penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work life balance*

dengan kepuasan kerja pada Guru SMA Negeri 12 Surabaya di masa pandemi.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan suatu metode yang digunakan dalam penelitian bersifat numerik dan dapat diurutkan dimana data penelitian berupa angka dan dianalisa menggunakan statistik (Sugiyono, 2014).

Subjek dalam penelitian ini adalah guru tetap SMA Negeri 12 Surabaya yang beralamatkan di Jl. Sememi Kidul No.1, Benowo, Surabaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 guru SMA Negeri 12 Surabaya. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik menentukan sampel dimana semua anggota dalam populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2015). Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 61 yang dibagi menjadi dua yaitu 31 guru sebagai subjek penelitian dan sebanyak 30 guru digunakan sebagai sampel *try out*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work life balance* dan skala kepuasan kerja. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan model skala likert dengan lima alternatif jawaban diantaranya Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Skala kepuasan kerja mengacu pada lima dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja. Sebelum *try out*, skala kepuasan kerja berjumlah 40 aitem. *Try out* dilakukan kepada 30 guru. Penulis melakukan uji daya beda dan uji reliabilitas. Uji daya beda berdasarkan *corrected item-total correlation* dengan batasan 0,30, aitem yang memiliki koefisien daya beda  $\geq 0,30$  maka aitem tersebut dapat digunakan, sedangkan aitem yang memiliki koefisien daya beda  $< 0,30$  maka harus dipertimbangkan atau digugurkan (Azwar, 2015). Berdasarkan hasil uji daya beda, diketahui terdapat 6 aitem yang memiliki koefisien daya beda  $< 0,30$  sehingga 6 aitem tersebut dinyatakan gugur atau tidak dapat digunakan. Hasil uji daya beda pada skala kepuasan kerja menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0,321 sampai dengan 0,726. Dengan begitu, jumlah aitem yang dapat digunakan dalam pengambilan data sebanyak 34 aitem yang memiliki koefisien  $\geq 0,30$ . Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan ketentuan nilai reliabilitas data yang mendekati angka 1,00 maka semakin reliabel data tersebut (Azwar, 2015). Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui nilai reliabilitas sebesar 0,916 sehingga aitem variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

Skala *work life balance* mengacu pada dimensi *work life balance* menurut Fisher et al. (2009) yaitu *demands* yang terdiri dari *work interference with personal life* (WIPL) dan *personal life interference with work* (PLIW), sedangkan dimensi *resources* terdiri dari *work enhancement of personal life* (WEPL) dan *personal life enhancement of work* (PLEW). Sebelum try out skala *work life balance* berjumlah 32 aitem. Try out dilakukan kepada 30 guru. Berdasarkan hasil uji daya beda diketahui terdapat 8 aitem yang memiliki daya beda  $< 0,30$  sehingga 8 aitem tersebut dinyatakan gugur atau tidak dapat digunakan. Hasil uji daya beda pada skala *work life balance* menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0,324 sampai dengan 0,754. Dengan begitu, jumlah aitem yang dapat digunakan dalam pengambilan data berjumlah 24 aitem yang memiliki koefisien  $\geq 0,30$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui nilai reliabilitas sebesar 0,906 sehingga aitem variabel *work life balance* dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji hipotesis menggunakan korelasi yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara dua variabel. Dengan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS 24 for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Data yang telah didapatkan dari subjek penelitian, kemudian dilakukan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS for Windows* versi 24. Hasil analisis data didapatkan beberapa uji sebagai berikut.

**Tabel 1. Statistik deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<i>Work Life Balance</i>	31	78	114	93.13	10.29
<i>Kepuasan Kerja</i>	31	102	167	133.00	15.93

Berdasarkan tabel 1 statistik deskriptif diatas, menunjukkan bahwa jumlah subjek sebanyak 31 guru. Besarnya nilai rata-rata (*mean*) pada variabel *work life balance* adalah 93,13 dan kepuasan kerja adalah 133,00. Pada variabel *work life balance* diketahui hasil *maximal* sebesar 114 dan hasil *minimum* sebesar 78. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja diketahui hasil *maximal* sebesar 167 dan minimum sebesar 102. Tabel tersebut juga menunjukkan adanya standar deviasi yang merupakan sebaran nilai data pada variabel penelitian. Nilai standar deviasi yang dimiliki oleh variabel *work life*

*balance* diketahui sebesar 10,29 dan kepuasan kerja sebesar 15,93.

Besarnya nilai standar deviasi yang dimiliki oleh variabel *work life balance* diketahui sebesar 10,29. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi *work life balance* lebih dari 1 SD (1 SD = 6), sedangkan nilai standar deviasi yang dimiliki oleh variabel kepuasan kerja lebih dari 2 SD yaitu sebesar 15,93. Besarnya standar deviasi menunjukkan variansi data dalam perbedaan sudut pandang terkait kepuasan kerja.

### Hasil Uji Normalitas

Data yang telah didapatkan kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas merupakan salah satu analisis data untuk mengetahui data yang ada dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak normal (Sugiyono, 2015). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogrov Smirnov Test* dengan bantuan *software SPSS 24 for windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), sedangkan data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

**Tabel 2. Ketentuan Normalitas Data**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. $> 0,05$	Distribusi Normal
Sig. $< 0,05$	Tidak Berdistribusi Normal

Hasil uji normalitas variabel *work life balance* dan kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* dengan bantuan *software SPSS 24 for windows* diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,169	Distribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,130	Distribusi Normal

Berdasarkan pada tabel 3 hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *work life balance* sebesar 0,169. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi *work life balance*  $> 0,05$ , sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berdistribusi normal. Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,130. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja  $> 0,05$ , sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berdistribusi normal. Berdasarkan kedua hasil tersebut dapat dikatakan

bahwa kedua variabel penelitian ini mempunyai data berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan analisis data yang dilakukan guna mengetahui ada tidaknya hubungan yang linier dari variabel penelitian. Uji linearitas dapat diketahui melalui dua cara, yaitu dengan melihat nilai *linearity* dan *deviation from linearity* yang ada pada tabel hasil uji linearitas

Uji linearitas dengan menggunakan *nilai linearity* memiliki kriteria berdasarkan pada nilai signifikansi 0,05 dimana suatu data dikatakan linear apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $< 0,05$ ), sedangkan data dikatakan tidak linear apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $> 0,05$ ). Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 24 for windows*.

**Tabel 4. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Linearity**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. $< 0,05$	Linear
Sig. $> 0,05$	Tidak Linear

Hasil uji linearitas berdasarkan *linearity* variabel *work life balance* dan kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 24 for windows* diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Linearity**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Work Life Balance Kepuasan Kerja	0,000	Linear

Berdasarkan tabel 5 hasil uji linearitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *work life balance* dan kepuasan kerja kurang dari 0,05 ( $< 0,05$ ) artinya kedua variabel yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja ketika dilihat melalui *linearity* memiliki data yang linier.

Uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* memiliki kriteria berdasarkan pada nilai signifikansi 0,05 dimana suatu data dikatakan linear apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $> 0,05$ ), sedangkan data dikatakan tidak linear apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $< 0,05$ ).

**Tabel 6. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Deviation from Linearity**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. $> 0,05$	Linear
Sig. $< 0,05$	Tidak Linear

Hasil uji linearitas berdasarkan *deviation from linearity* variabel *work life balance* dan kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 24 for windows* diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Deviation from Linearity**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Work Life Balance Kepuasan Kerja	0,591	Linear

Berdasarkan tabel 7 hasil uji linearitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,591. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *work life balance* dan kepuasan kerja lebih dari 0,05 ( $> 0,05$ ) artinya kedua variabel yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja ketika dilihat melalui *deviation from linearity* memiliki data yang linier. Dengan begitu, hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua hasil uji linearitas melalui *nilai linearity* dan *deviation from linearity* pada hasil output uji linearitas menggunakan bantuan *software SPSS 24 for windows* membuktikan bahwa variabel *work life balance* dan kepuasan kerja memiliki data yang linear.

#### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment*, Uji korelasi *product moment* bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kedua variabel penelitian yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja. Uji hipotesis menggunakan bantuan *software SPSS 24 for windows*. Berikut merupakan pedoman kriteria terhadap koefisien korelasi (Sugiyono, 2015) :

**Tabel 8. Kriteria Koefisien Korelasi**

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Hubungan sangat lemah
0,20 – 0,399	Hubungan lemah
0,40 – 0,5999	Hubungan cukup
0,60 – 0,7999	Hubungan kuat
0,80 – 1,00	Hubungan sangat kuat

Hubungan antara kedua variabel dikatakan signifikan apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $< 0,05$ ), sedangkan hubungan antara kedua variabel dikatakan tidak signifikan apabila lebih dari 0,05 ( $> 0,05$ ).

**Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. $< 0,05$	Hubungan signifikan
Sig. $> 0,05$	Hubungan tidak signifikan

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya di masa pandemi. Hasil uji hipotesis variabel *work life balance* dan kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan *software* SPSS 24 *for windows* diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> Kepuasan Kerja	0.727**	0.000	Hubungan signifikan

Berdasarkan tabel 10 hasil uji hipotesis diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya. Nilai koefisien korelasi menunjukkan sebesar 0,727, sehingga dapat diketahui bahwa hubungan dalam kedua variabel penelitian ini termasuk dalam kategori kuat. Nilai koefisien korelasi juga menunjukkan adanya tanda positif. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan dalam penelitian ini searah atau positif dimana semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini diterima dimana terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya di masa pandemi.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya di masa pandemi. Penelitian ini mengajukan hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya di masa pandemi. Hipotesis tersebut dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan *software* SPSS 24 *for windows*. Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* diketahui bahwa nilai signifikansi korelasi menunjukkan nilai 0,000 (sig.  $0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya di masa pandemi. Dengan begitu, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini dinyatakan dapat diterima.

Hasil uji korelasi *product moment* juga menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,727 sehingga dapat diketahui bahwa hubungan dalam kedua variabel penelitian ini termasuk dalam kategori kuat. Hasil uji korelasi *product moment* juga menunjukkan arah hubungan dari kedua variabel dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya tanda positif sehingga dapat diketahui bahwa hubungan atau korelasi dalam penelitian ini searah. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 12 Surabaya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 12 Surabaya.

Pada masa pandemi Covid-19, guru diharapkan untuk siap dalam berbagai kondisi baik dalam pembelajaran, siswa yang terlibat, maupun perkembangan kehidupan masyarakat sehingga guru diharapkan memiliki tingkat kepuasan yang baik agar dapat meningkatkan produktifitas kinerja guru. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan memberikan hal-hal yang dianggap penting oleh individu (Luthans, 2011). Individu yang merasa puas dengan apa yang diterima dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya tersebut. Begitu juga sebaliknya, individu yang merasa tidak puas dengan apa yang diterima dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Kepuasan guru memberikan dampak bagi sekolah, siswa, maupun guru itu sendiri. Guru akan merasakan puas apabila nilai yang ada dalam pekerjaan terpenuhi (Rene & Wahyuni, 2018). Guru SMA Negeri 12 Surabaya menunjukkan adanya kepuasan terhadap pekerjaan guru di masa pandemi. Perilaku kepuasan kerja guru dapat dilihat melalui hasil pengambilan data berdasarkan kelima dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2011) diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Dimensi supervisi mengacu pada sejauh mana kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan dan dukungan kepada individu dalam melakukan pekerjaannya (Luthans, 2011). Dimensi ini memiliki rata-rata paling tinggi yaitu sebesar 130,625. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan guru terhadap kepala sekolah dimana guru merasa puas terhadap dukungan dan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru dan sekolah. Kepala sekolah peduli dan ikut serta dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang ada disekolah, kepala sekolah juga mengetahui dan mendukung guru dalam mengembangkan karir masing-masing guru. Selain itu, kepala sekolah menyiapkan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran guru. Peran dukungan dan bantuan yang diberikan oleh kepala

sekolah, membuat guru puas terhadap dimensi supervisi yang ada di SMA Negeri 12 Surabaya.

Kepuasan guru SMA Negeri 12 Surabaya juga dapat dilihat melalui dimensi pekerjaan itu sendiri. Dimensi pekerjaan itu sendiri mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan menarik bagi individu sehingga dapat memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab (Luthans, 2011). Dimensi ini memiliki rata-rata 127,8571. Kepuasan guru terhadap pekerjaan itu sendiri yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa guru dengan senang hati menjalankan pekerjaannya sebagai seorang guru karena pekerjaan sebagai guru merupakan panggilan hati untuk mengabdikan sehingga membuat guru mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Guru selalu mengusahakan yang terbaik agar siswa mampu memahami materi yang telah disampaikan oleh guru.

Dimensi rekan kerja mengacu pada sejauh mana rekan kerja memiliki keahlian yang dapat membantu dan mendukung individu tersebut (Luthans, 2011). Kepuasan guru terhadap dimensi dukungan dan bantuan rekan guru memiliki rata-rata 123,67. Dimensi ini dapat dilihat dari perilaku guru dimana rekan guru saling menghargai kinerja satu sama lain. Rekan guru juga memberikan dukungan kepada guru yang mengalami kesulitan. Selain itu, guru juga dengan tanggap membantu rekan guru lain yang mengalami kesulitan salah satunya ketika guru kesulitan mengoperasikan media pembelajaran.

Dimensi peluang promosi mengacu pada kesempatan yang dimiliki oleh individu untuk mendapatkan promosi dalam organisasi (Luthans, 2011). Kepuasan guru terhadap dimensi peluang promosi memiliki rata-rata 112,286. Pada sekolah, peluang promosi yang dapat diberikan kepada guru berupa adanya kesempatan menjadi wakil kepala sekolah, guru wali kelas, dan guru ekstrakurikuler. Dimensi ini dapat dilihat dari perilaku guru dimana guru yang bekerja dengan baik memiliki peluang yang sama untuk menjadi wakil kepala sekolah. Selain adanya promosi menjadi wakil kepala sekolah, guru juga merasa puas dengan adanya kenaikan golongan yang berjalan sesuai dengan kebijakan yang ada.

Dimensi gaji mengacu pada jumlah pendapatan yang diterima individu dimana pendapatan yang diberikan dilihat dari sejauh mana kontribusi individu dipandang oleh organisasi (Luthans, 2011). Kepuasan guru terhadap dimensi ini memiliki rata-rata paling rendah yaitu 109,67. Bekerja sebagai guru, membuat guru mendapatkan gaji sesuai yang ada dalam aturan pemerintah provinsi dimana gaji tersebut sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh guru. Namun, terdapat beberapa guru menginginkan pendapatan yang lebih besar dari pendapatan saat ini. Pendapatan yang lebih besar ini dapat diterima guru

sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan seperti ketika guru mendapatkan promosi menjadi wakil kepala sekolah. Guru SMA Negeri 12 Surabaya juga merasa puas dengan tunjangan yang mereka dapatkan meskipun pernah mengalami keterlambatan pada awal pandemi. Hal ini sesuai dengan yang telah diuraikan dalam latar belakang bahwasannya guru SMA Negeri 12 Surabaya pernah terlambat menerima tunjangan pada awal pandemi. Namun, hal tersebut tidak membuat guru merasakan ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima karena Guru SMA Negeri 12 Surabaya sudah merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai seorang guru PNS. Hal ini dikarenakan guru PNS selalu mendapatkan gaji tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ada dengan jumlah sesuai dengan golongan guru.

Guru SMA Negeri 12 Surabaya merasa puas karena dimasa pandemi guru mempunyai *work life balance* yang terjaga dengan baik. Individu yang memiliki *work life balance* dengan baik akan lebih puas terhadap pekerjaan mereka (Rene & Wahyuni, 2018). Sebagai seorang individu yang memiliki kehidupan pribadi dan kehidupan sosial, guru diharuskan untuk dapat menyeimbangkan kedua peran yang dijalankan, baik kehidupan dalam pekerjaan maupun pribadinya. Pada masa pandemi, guru SMA Negeri 12 Surabaya banyak memiliki waktu dirumah dengan adanya dukungan dari keluarga memberikan energi positif bagi guru untuk semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dukungan keluarga juga mampu menghilangkan kelelahan yang dirasakan oleh guru. Selain itu, pekerjaan sebagai guru membuat kualitas kehidupan pribadi guru menjadi meningkat, walaupun tidak semua guru mampu menyingkirkan seluruh permasalahan finansial yang timbul dari kehidupan pribadi.

Guru SMA Negeri 12 Surabaya menunjukkan perilaku yang dapat mengganggu *work life balance* dimana adanya pandemi membuat guru memiliki tuntutan tugas yang banyak sehingga guru lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja ketika berada dirumah bahkan membuat guru harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, beberapa guru juga rela mengorbankan kehidupan pribadinya demi berkembang di dalam organisasi. Hal ini dapat membuat guru SMA Negeri 12 Surabaya mengalami permasalahan terkait dengan kemampuan menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaannya karena individu yang memiliki *work life balance* yang baik dapat menyeimbangkan kedua peran yang sedang dijalankan (Fisher et al., 2009). Permasalahan yang didapatkan dari data penelitian ini sesuai dengan latar belakang dimana beberapa guru mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya di masa pandemi. Sehingga, SMA

Negeri 12 Surabaya diharapkan tetap memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja dan *work life balance* guru.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *work life balance* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shabrina & Ratnaningsih (2019), yang meneliti hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). Penelitian tersebut dilakukan terhadap 61 karyawan PT Pertani (Persero) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *work life balance* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wenno (2018), yang meneliti hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. Penelitian tersebut dilakukan terhadap 81 karyawan tetap. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* yang dilakukan, hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. Penelitian ini menyebutkan bahwa adanya *work life balance* dapat menimbulkan kepuasan kerja dimana *work life balance* dapat membantu individu dalam menghasilkan kepuasan kerja. *Work life balance* yang tinggi dalam suatu organisasi maka dapat membuat kepuasan kerja individu juga akan meningkat. Hal ini juga didukung dengan teori yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*.

Hubungan variabel *work life balance* dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori kuat. Hubungan yang ada dalam kedua variabel ini belum mencapai sangat kuat. Hal ini dikarenakan adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan yang menantang, imbalan, kondisi kerja, hubungan supervisor, hubungan rekan kerja, kesesuaian pekerjaan, peningkatan karir, dan pekerjaan, komitmen pekerjaan, budaya, pekerjaan itu sendiri serta variasi pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Jayasinga & Kumalasari (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Lembaga Masyarakat Kelas 1 Bandar Lampung.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya. Penelitian ini dilakukan pada 31 guru SMA Negeri 12 Surabaya dengan

menggunakan skala *work life balance* yang mengacu pada teori Fisher et al. (2009) yang terdiri dari aspek *demands* dan *resource* serta skala kepuasan kerja yang mengacu pada teori Luthans (2011) yang terdiri dari aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja dengan menggunakan jenis skala *Likert*. Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 24 *for windows*, diketahui bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya. Hasil juga menunjukkan adanya hubungan yang positif artinya semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 12 Surabaya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 12 Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SMA Negeri 12 Surabaya ini, peneliti memiliki beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Bagi kepala sekolah  
Penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan bagi kepala sekolah untuk tetap meningkatkan *work life balance* dan kepuasan kerja guru yang ada di SMA Negeri 12 Surabaya. Kepala sekolah dapat memenuhi nilai-nilai yang dibutuhkan oleh guru guna meningkatkan *work life balance* dan kepuasan kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan waktu kerja guru agar tidak mengganggu *work life balance* guru serta mempertimbangkan tugas yang diberikan kepada guru. Hal ini mengingat pentingnya *work life balance* dan kepuasan kerja guru dalam mencapai tujuan sekolah di tengah masa pandemi seperti saat ini.
- b. Bagi guru  
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai evaluasi individu guru dalam meningkatkan *work life balance* dengan menyeimbangkan kedua peran yang sedang dijalankan, serta meningkatkan kepuasan kerja guru dengan lebih memperhatikan hal-hal yang dapat membantu meningkatkan *work life balance* dan kepuasan kerja guru.
- c. Bagi peneliti selanjutnya  
Penelitian ini memiliki fokus pada hubungan *work life balance* dan kepuasan kerja. Sehingga peneliti tidak menjelaskan faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian terkait faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, karena keterbatasan jumlah subjek dalam

penelitian ini, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan jumlah subjek yang lebih besar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v7.813>
- Anugrahana, A. (2020). Hambatan, Solusi dan Harapan: Pembelajaran Daring Selama Masa Pandemi Covid-19 Oleh Guru Sekolah Dasar. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(3), 282–289.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Endrastyana, T. adjeng, Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru Sekolah Dasar di Yayasan Perhimpunan Pendidikan Kristen Surakarta. *Jurnal Wacana*, 7(02), 1–12.
- Fisher-McAuley, Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modeling the Relationship between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *Society for Industrial-Organizational Psychology*, 53(9), 1689–1699.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal ECODEMICA*, IV(1), 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Handayani. (2016). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru dalam Pembelajaran Jarak Jauh Melalui Pendampingan Sistem Daring, Luring, atau Kombinasi pada Masa New Normal Covid 19. *Jurnal Paedagogy*, 3(3), 36–40.
- Jayasinga, H. I., & Kumalasari, N. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Bandar Lampung Rata-rata Tingkat Kehadiran (%). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–10.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management. *SHRM Research, Research Quarterly*, 1–10.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). The McGraw-Hill Companies.
- Purwanto, A. (2020). Studi eksplorasi Dampak WFH Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 92–100.
- Putra, R., Ernila, Komardi, D., & Suyono. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470–483.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education Inc.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wahyono, P., Husamah, H., & Budi, A. S. (2020). Guru profesional di masa pandemi COVID-19: Review implementasi, tantangan, dan solusi pembelajaran daring. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru*, 1(1), 51–65. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jppg/article/view/12462>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Winantu, N., & Mulyana, O. P. (2018). Hubungan Antara Persepsi Keadilan Distributif Dan Kepuasan Kerja Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.