

## **HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA GURU**

**Restu Amalia Rohmawati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail:  
[restu.17010664177@mhs.unesa.ac.id](mailto:restu.17010664177@mhs.unesa.ac.id)

**Umi Anugerah Izzati**

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail:  
[umianugerah@unesa.ac.id](mailto:umianugerah@unesa.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 65 guru dengan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 65 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala keseimbangan kehidupan kerja dan skala kualitas kehidupan kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam adalah korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 22.0 *for windows*. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa taraf signifikan yaitu sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.930 ( $r = 0.930$ ), hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja yang tergolong dalam hubungan yang sangat kuat. Hasil koefisien korelasi tersebut menunjukkan nilai yang positif, artinya hubungan antara kedua variabel searah sehingga apabila variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai yang tinggi maka variabel kualitas kehidupan kerja juga akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, jika variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai yang rendah maka variabel kualitas kehidupan kerja juga akan rendah. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada guru.

**Kata Kunci : Kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, guru**

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between work-life balance with the quality of work life for teachers. The method used in this research is quantitative. The total population is 65 teachers using saturated sampling technique so that the total sample is 65 teachers. Data collection techniques in this study used a work-life balance scale and a work-life quality scale. The data analysis technique used in this research is product moment correlation with the help of SPSS version 22.0 for windows. The results of the analysis carried out showed that the significant level was 0.000 ( $p < 0.05$ ), with a correlation coefficient value of 0.930 ( $r = 0.930$ ), these results indicate that there is a relationship between work life balance and the quality of work life which is classified as a very strong relationship. The correlation coefficient results show a positive value, meaning that the relationship between the two variables is unidirectional so that if the work-life balance variable has a high value, the quality of work life variable will also be higher. Vice versa, if the work-life balance variable has a low value, the quality of work-life variable will also be low. Based on the results obtained indicate that there is a relationship between work-life balance with the quality of work life for teachers.*

**Keywords : Quality of work life, work life balance, teacher**

## PENDAHULUAN

Organisasi diartikan sebagai suatu wadah perkumpulan yang diperuntukkan bagi sekelompok orang yang saling bekerja sama secara tertib dan terarah guna mencapai tujuan tertentu pada organisasi. Dalam perkumpulan tersebut mereka berlomba-lomba untuk mencapai tujuan dengan segala prestasi dan kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut yang mendasari individu untuk hidup berorganisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting, sehingga organisasi perlu memperhatikan dan memelihara tingkat kesejahteraan mereka supaya terjamin, secara tidak langsung hal tersebut akan berdampak positif terhadap tingkat produktivitas.

Organisasi yang ada salah satunya adalah organisasi pendidikan. Pada organisasi pendidikan tentunya terdapat guru yang menjadi sumber daya manusia yang turut serta dalam mencapai kesuksesan organisasi. Mutu pendidikan yang dihasilkan akan menjadi tolok ukur kemajuan para bangsa. Dalam hal ini tidak luput dari usaha para guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan tentu membutuhkan usaha yang maksimal. Sumber daya manusia menjadi hal yang mendasar sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru diharapkan dapat berinovasi dan kreatif agar mampu menciptakan suatu karya baru untuk keberhasilan organisasi. Kemampuan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan memerlukan kesejahteraan akan hidupnya. Guru yang tidak sejahtera, akan sulit untuk mencapai mutu pendidikan meskipun sudah direncanakan dengan sebaik dan sedetail mungkin.

Individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja akan memiliki dampak pada banyak hal seperti individu ingin merasakan kenyamanan, secara *relative* merasa puas dan mendapatkan kesempatan untuk selalu tumbuh dan berkembang. Penjelasan tersebut mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki peranan yang penting kaitannya dengan sikap dan perilaku kerja individu. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan individu untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi, hal itu didasarkan pada kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Arifin, 2012).

Keberhasilan pada suatu organisasi dipengaruhi dukungan dari kualitas sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan organisasi (Angelia, 2013). Individu yang mempunyai kualitas kehidupan kerja tinggi dilihat dari bersungguh-sungguh dalam bekerja, penuh semangat, menggunakan jam kerja sebaik-baiknya, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Sedangkan individu yang memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja rendah dilihat dari sikap individu yang sering bermalas-malasan, menurunnya semangat saat menyelesaikan tugas, serta sering

melamun dan melakukan kegiatan di luar aktifitas jam kerja yang sedang berlangsung (Monica, 2019).

Peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat diciptakan pada lingkungan organisasi yang aman, nyaman, dengan memberikan fasilitas pendukung bagi guru untuk menunjang kinerja supaya guru mampu mengembangkan dirinya selama bekerja di organisasi (Helastika, 2019). Kualitas hidup individu dalam bekerja dapat diartikan baik jika lingkungan kerja bersifat demokratis, dengan arti lain bahwa semua pekerja memiliki kesempatan untuk memberikan suara dan mengeluarkan saran untuk kemajuan organisasi itu sendiri, individu yang memiliki keterlibatan kerja yang optimal, secara tidak langsung motivasi kerja akan ikut meningkat sehingga mampu mengurangi waktu untuk bermalas-malasan, sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan sangat baik. Komunikasi yang terjalin dengan baik antar rekan kerja, dan pimpinan organisasi, akan memberikan rasa aman saat bekerja. Sehingga menjadikan individu nyaman dan tenang ketika menyelesaikan pekerjaannya serta individu juga merasa mampu meningkatkan dan mengembangkan dirinya dengan baik (Anita, 1998).

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana individu merasa aman dan puas terhadap lingkungan di tempat kerja, sehingga keadaan tersebut mampu meningkatkan semangat kinerja individu dalam melaksanakan tugas guna mencapai sasaran tujuan organisasi (Cascio, 2008). Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses bagaimana organisasi mampu merespon seluruh kebutuhan individu dengan cara mengembangkan mekanisme untuk meningkatkan mutu kinerja mereka (Robbins, 2002). Berdasarkan pemaparan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi individu tentang keadaan organisasi tempatnya bekerja yang meliputi kondisi di tempat kerja yang nyaman, untuk memelihara dan mendukung kondisi kinerja para karyawannya.

Terdapat sembilan dimensi kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2008) yaitu partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan lingkungan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggaan. Partisipasi melibatkan individu dalam segala kegiatan organisasi untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Partisipasi sumber daya manusia, yaitu melibatkan individu dalam segala kegiatan organisasi untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Pengembangan karir diartikan sebagai organisasi memberikan kesempatan pada individu untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Penyelesaian konflik berguna untuk meningkatkan kerjasama dan menumbuhkan sikap dewasa serta toleransi antar sesama individu. Komunikasi dapat diartikan berjalan

dengan baik, jika berjalan secara dua arah antara pemimpin maupun sesama rekan kerja. Kesehatan kerja digambarkan sebagai pihak organisasi perlu memberikan memperhatikan kepada pekerja untuk mewujudkan dan menyelaraskan para generasi karyawan yang aman, sehat, serta sejahtera. Keselamatan kerja digambarkan seperti suatu hal yang penting pada individu saat bekerja, karena tingkat keberhasilan organisasi juga ditentukan dari pekerja. Keamanan lingkungan kerja, dapat digambarkan seperti organisasi memberikan jaminan di hari tua dan status pekerjaan, dengan adanya kepastian tersebut menjadikan individu merasa aman dan tentram. Kompensasi, dapat digambarkan seperti besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi terhadap kepuasan dan kesejahteraan kerja pada individu. Kebanggaan, dapat dilakukan dengan memperkuat identitas dan image organisasi, serta meningkatkan pelayanan dan partisipasi guna sebagai sikap kepedulian kepada lingkungan sekitar.

Dessler (2013) mengungkapkan terdapat beberapa karakteristik individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja yaitu individu mendapatkan perlakuan yang fair, adil dan sportif, kesempatan bagi individu untuk menggunakan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya, komunikasi yang bersifat terbuka dan saling mempercayai sesama rekan kerja, individu mendapatkan kesempatan untuk turut berperan aktif dan ikut serta dalam setiap pengambilan keputusan, individu mendapatkan kompensasi yang cukup dan adil, serta individu merasakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Studi pendahuluan yang dilakukan secara wawancara dengan kepala sekolah mengatakan bahwa guru di SMK Swasta X menunjukkan adanya kualitas kehidupan kerja dari guru dengan skala cukup baik, hal itu tersebut ditunjukkan dengan datang selalu tepat waktu, bertanggung jawab saat bekerja terutama dalam penyelesaian tugasnya dalam artian guru-guru mengerjakan tugas secara sukarela tanpa adanya pengawasan. Hal ini juga dikatakan oleh 2 guru jurusan multimedia, yang mengatakan bahwa mereka selalu dilibatkan dalam segala kegiatan yang ada di sekolah, seperti ikut dalam rapat peningkatan kemajuan sekolah, ikut serta dalam pelatihan dan pengembangan untuk mendukung kinerja mereka. Selain itu 2 guru jurusan akuntansi dan keuangan lembaga juga mengungkapkan bahwa mereka selalu turut serta dalam setiap kemajuan sekolah, dan 2 guru tata kelola perkantoran, menunjukkan bahwa guru selalu dilibatkan dalam kegiatan yang ada di sekolah seperti mempersiapkan berkas akreditasi sekolah, mendampingi siswa mengikuti perlombaan di luar sekolah. Tidak hanya itu guru juga diberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam proses mengajar. Selama proses pemberian pelatihan, guru mendapatkan

dukungan secara penuh dari pihak sekolah dalam setiap perkembangannya. Selain itu, komunikasi yang dijalin di dalam organisasi bersifat secara terbuka dan saling mempercayai sesama rekan kerja, jika terdapat suatu permasalahan dengan pemimpin maupun rekan kerja dapat diselesaikan dengan baik dan secara kekeluargaan. Selama proses pelaksanaan tugas, para guru dan TU saling membantu satu sama lain, pemimpin juga selalu memberikan dukungan dan mengarahkannya, sehingga menjadikan para guru dapat bekerja dengan senang. Lingkungan yang ada di dalam organisasi memberikan perasaan aman dan nyaman kepada para guru, hal tersebut ditunjukkan dengan guru ingin berlama-lama berada di sekolah meskipun jam pulang sudah selesai. Dari hal tersebut dapat diketahui jika kualitas kehidupan kerja guru sesuai dengan pendapat Secapramana (2016), individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja adalah individu merasakan nyaman, aman di organisasi, mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas pada organisasi, serta memberikan kebahagiaan bagi semua individu yang ada di dalamnya. Dalam kegiatan lain, guru juga selalu turut berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh sekolah seperti rapat evaluasi organisasi.

Adapun faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Reddy & Reddy (2010) diantaranya yakni kesehatan dan keselamatan kerja, keamanan kerja, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja akan membuat individu mampu menjalani berbagai peran dalam kehidupannya dengan baik. Individu yang dapat melaksanakan tugasnya dengan hasil yang baik dapat memberikan dampak positif untuk organisasi. Semangat bekerja yang tinggi merupakan salah satu wujud dari dampak positif karena meningkatnya gairah bekerja, yang mana hal ini akan berdampak pula pada meningkatnya produktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang juga dilakukan dengan subyek yang sama yaitu kepala sekolah dan 2 guru jurusan multimedia, 2 guru jurusan akuntansi dan keuangan lembaga, serta 2 guru tata kelola perkantoran, menunjukkan bahwa guru mampu menyeimbangkan kehidupan mereka baik di lingkungan kerja maupun pada lingkungan pribadi (keluarga), ketika sedang terjadi konflik guru mampu menangani permasalahan dengan baik. Adanya dukungan dari pihak sekolah juga menjadikan guru mampu bekerja secara maksimal. Hal tersebut ditunjukkan dengan rekan kerja yang dapat membantu satu sama lain, serta adanya komunikasi yang dijalin dengan erat, sehingga mampu meningkatkan hubungan kerja yang baik. Selain itu, beberapa guru juga mengungkapkan ketika mereka memiliki suatu konflik di dalam keluarga, mereka dapat mengatasinya dengan baik, dalam artian tidak membawa konflik pribadi ke dalam pekerjaan. Para

guru juga mengungkapkan bahwa selama menjadi guru di SMK, mereka mendapatkan banyak pengetahuan dan keterampilan yang menjadikan mereka selalu mampu untuk menerapkannya di lingkungan sehari-hari. Adanya perasaan senang dan ceria, menjadikan para guru tidak merasakan adanya beban saat bekerja, karena adanya kontrol dalam diri dan dukungan secara penuh dari organisasi.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi yang dilakukan oleh individu dengan menyeimbangkan suatu pekerjaan dengan kehidupan pribadi dalam satu peran, dimana yang nantinya dapat membantu keberhasilan antara keduanya (Fisher et al., 2009). Menurut Novelia (2013) Keseimbangan kehidupan kerja, merupakan pandangan individu mengenai kemampuan untuk membagi waktu dan tenaga pada dua tempat yakni lingkungan kerja dan lingkungan di luar kerja dengan mengurangi konflik antara dua peran tersebut. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah persepsi individu mengenai kemampuan untuk membagi antara tanggung jawab kehidupan pekerjaan, pribadi, keluarga, maupun dengan tanggung jawab lainnya. serta menjadikan individu lebih semangat.

Terdapat empat dimensi keseimbangan kehidupan kerja menurut Fisher et al., (2009) yaitu: *work interference with personal life (wipl)*, mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan individu. *Personal life interference with work (pliw)*, mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu kehidupannya. *Personal life enhancement of work (plew)*, mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja individu dalam bekerja. *Work enhancement of personal life (wepl)*, mengacu pada sejauh mana kehidupan kerja dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang ideal akan mampu menjalani berbagai peran dalam kehidupannya dengan baik. Hal tersebut dapat meningkatkan gairah bekerja yang tinggi hingga mampu membuat individu lebih bersemangat dalam bekerja dan tercipta budaya organisasi yang positif dan meningkatnya produktifitas dalam bekerja (Manggaharti & Noviati, 2019). Tidak hanya itu, hal lain juga ditunjukkan pada adanya perasaan positif yang muncul di dalam kehidupan individu sehari-hari, keseimbangan ditandai dengan tingginya kualitas hidup individu (Carr, 2011).

Vakta (2014) menegaskan proses meningkatnya keseimbangan kehidupan kerja individu berpotensi pada meningkatnya moral value pada pekerjaan, kepuasan kerja, meningkatnya produktivitas, serta mengurangi ketidakhadiran dalam bekerja, sehingga secara tidak langsung kualitas hidup kerja individu terjaga dengan

baik. Keseimbangan kehidupan kerja yang positif akan berdampak pada pertumbuhan dan pertahanan akan pekerjaan, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu, hal ini juga berdampak pada meningkatnya kualitas kehidupan kerja individu (Bhola, 2016). Sehingga hal tersebut membawa pengaruh positif terhadap kondisi atau standar hidup harga diri individu, serta kepuasan dalam hidup secara keseluruhan.

Greenhaus (2013) menjelaskan bahwa individu yang memiliki keseimbangan akan sedikit memiliki beban yang berlebih, dikarenakan mereka memiliki kemudahan dalam menyelesaikan tugas, serta lebih sedikit mengalami depresi dari individu yang tidak memiliki tingkat kehidupan yang seimbang. Individu yang memiliki keterlibatan dan waktu yang tinggi dalam bekerja maupun pribadi, akan lebih mampu mengurangi munculnya konflik diantara keduanya, sehingga kualitas hidup individu akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Edwin, Elvinawaty, Putra (2019) dengan judul "Hubungan Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan loyalitas karyawan, karena kualitas kehidupan kerja mengacu pada suatu keadaan yang mana kebutuhan yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan dapat terpenuhi serta sejauh mana perusahaan dapat berkontribusi dalam memenuhi hak-hak karyawan yang sesuai dengan standar yang berlaku. Sehingga semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan di dalam suatu perusahaan. Uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa pada penelitian ini menghasilkan nilai koefisien ( $r$ ) sebesar 0.626 ( $r=0.626$ ) yang artinya bahwa kedua variabel tersebut tergolong memiliki korelasi dengan kategori tinggi dan juga searah karena bernilai positif, yang artinya apabila semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan yang ada pada dirinya, dan begitupun sebaliknya jika semakin rendah kualitas kehidupan kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin rendah loyalitas karyawan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Peneliti lain yang dilakukan oleh Helastika & Izzati (2019) yang berjudul "Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bidang Operasi PT "X". Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.877 yang artinya bahwa kedua variabel kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi tergolong sangat kuat. Arah hubungan variabel komitmen organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif pada nilai koefisien korelasinya, sehingga arah hubungan pada

kedua variabel tersebut adalah searah. Hubungan yang searah mengartikan bahwa semakin rendah kualitas kehidupan kerja karyawan bidang operasi PT.X, maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan bidang operasi PT.X maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Christina (2017) yang berjudul “Hubungan antara Kemampuan Mengelola Emosi dan Komitmen Kerja dengan Kualitas Kehidupan Karyawan PT Utama Bakti Farmasi”. Hasil analisa data dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.764, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada guru.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Menurut Azwar (2017), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilakukan dalam penggunaan data penelitian berupa angka dan teknik analisa menggunakan statistik. Penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan variabel lain berdasarkan koefisien korelasional (Azwar, 2011).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga guru yang berjumlah 65 guru dengan karakteristik guru di SMK Swasta “X” dan masa kerja minimal 2 tahun. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan cara menggunakan seluruh anggota populasi dan sampel. Pengambilan seluruh populasi dengan teknik sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi yang relative kecil dan tidak membutuhkan waktu yang lama. Jumlah sampel yang digunakan dengan rincian 30 subyek untuk sampel uji coba dan 35 untuk sampel data penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala. Skala yang digunakan ada dua yaitu skala keseimbangan kehidupan kerja dan skala kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Peneliti menggunakan lima jawaban tersebut didasarkan karena peneliti ingin mengetahui gambaran perilaku yang diyakini oleh subyek, pilihan jawaban netral menunjukkan bahwa subyek berada pada posisi tengah, dimana subjek beranggapan respon netral yang dipilihnya lebih baik daripada harus memilih respon positif atau negatif apabila dilakukan dengan tidak yakin atau sembarangan (Azwar, 2012)

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kualitas kehidupan kerja yang disusun berdasarkan teori dari Cascio (2008) menggunakan dimensi yang terdiri dari partisipasi sumber daya manusia, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan lingkungan kerja, kompensasi yang layak, dan kebanggaan. Sedangkan skala keseimbangan kehidupan kerja yang disusun dari teori Fisher et al (2009) menggunakan dimensi yang terdiri dari *work interference with personal life (wipl)*, *personal life interference with work (pliw)*, mengacu *personal life enhancement of work (plew)*, dan *work enhancement of personal life (wepl)*.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum melakukan pengambilan data. Azwar (2015) menjelaskan bahwa validitas digunakan untuk melihat ketepatan suatu alat ukur sesuai dengan fungsinya, yang artinya bahwa validitas menunjukkan sejauh mana keakuratan sebuah skala dalam mengungkapkan data atribut yang akan diukur. Aitem dapat dikatakan apabila bernilai positif dan besar nilai 0.30 keatas, artinya aitem tersebut memiliki nilai validitas konstruk yang kuat (Sugiyono, 2012). Berdasarkan hasil uji validitas untuk skala keseimbangan kehidupan kerja dari jumlah aitem semula yaitu 32 aitem, jumlah aitem yang tidak valid sebanyak 9 aitem, sehingga total aitem valid yang digunakan sebanyak 23 aitem. Jumlah aitem untuk skala kualitas kehidupan kerja yaitu 72 aitem, jumlah aitem yang tidak valid setelah dilakukan tryout sebanyak 16 aitem, sehingga total aitem valid yang digunakan sebanyak 56 aitem. Hasil uji validitas pada skala keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan corrected aitem-total correlation 0.036 sampai dengan 0.821. Sedangkan pada skala kualitas kehidupan kerja menunjukkan rentan nilai 0.054 sampai dengan 0.912.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha Cronbach's*, dimana nilai koefisien reliabilitas yang muncul antara 0 hingga 1.00, dengan rincian jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 maka semakin reliabel. Skala kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini berjumlah 55. Hasil uji reliabilitas penelitian ini diketahui variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0.892 dan variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0.961.

Teknik analisa data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment*, dimana teknik ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan pada dua variabel yakni keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja. Pelaksanaan analisis data statistic dengan melakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas yang menggunakan *kolmogrov smirnov* dan uji linearitas dengan menggunakan linearitas taraf

signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Proses pengujian normalitas dan linearitas menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 *for windows*. Pelaksanaan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diteliti. (Sugiyono, 2012) memaparkan bahwa taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5%, yang mana hubungan antar variabel dinyatakan signifikansi, apabila nilai  $p$  lebih dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sebaliknya apabila nilai  $p$  kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka hubungan antar variabel dinyatakan tidak signifikan.

## HASIL

Data yang telah didapatkan dari subyek penelitian kemudian dilakukan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 *for windows*. Hasil analisis data didapatkan beberapa uji sebagai berikut.

**Tabel 1. Statistic Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Keseimbangan Kehidupan Kerja	35	154	234	192.49	19.181
Kualitas Kehidupan Kerja	35	67	98	84.43	9.447

Hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh hasil dengan nilai rata-rata jawaban pada variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 84.43, sedangkan pada variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 192.49. Nilai tertinggi variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 98, dan nilai terendah sebesar 67. Nilai tertinggi variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 234, dan nilai terendah sebesar 154.

Nilai standar deviasi yang diperoleh untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja 84.43, sedangkan pada variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 19.181. Standar deviasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh yaitu 84.43 dan 19.181 yang menunjukkan bahwa skor rata-rata data penelitian ini lebih bervariasi.

### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Data yang telah didapatkan kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilaksanakan untuk mengetahui distribusi data bersifat normal atau tidak pada tiap variabel penelitian. Uji normalitas dilakukan menggunakan *kolmogrov-smirnov* yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 *for windows*. Data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ , sedangkan data yang tidak berdistribusi normal apabila memiliki nilai  $< 0,05$  (Sugiyono, 2012).

**Tabel 2. Ketentuan distribusi normalitas data**

Nilai Signifikansi	Karakteristik
Sig $> 0,05$	Distribusi Data Normal
Sig $< 0,05$	Distribusi Data Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov (KS)* dengan bantuan SPSS versi 22.0 *for windows* diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.200	Distribusi Normal
Kualitas Kehidupan Kerja	0.200	Distribusi Normal

Berdasarkan pada tabel 3 hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0.200, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $X > 0,05$ , sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel X berdistribusi normal. Nilai signifikansi variabel Y sebesar 0.200, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $Y > 0,05$ , sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Y berdistribusi normal. Oleh karena itu, kedua hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kedua variabel penelitian ini memiliki data berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan analisis data yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang linear 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 (Sugiyono, 2019).

Uji linearitas dengan menggunakan nilai *linearity* memiliki kriteria pengujian linearitas berdasarkan signifikansi sebesar 0.05, jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 ( $p < 0,05$ ) maka variabel dikatakan linear. Namun jika signifikansinya lebih dari 0.05 ( $p > 0,05$ ) maka variabel dikatakan tidak linier.

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

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

Hasil uji linearitas berdasarkan *Linearity* variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

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

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja Kualitas Kehidupan Kerja	0.000	Linear

Berdasarkan tabel 5 hasil uji linearitas diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X dan Y kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ) artinya kedua variabel memiliki data yang linier.

Uji linearitas dengan menggunakan deviation from linearity memiliki kriteria berdasarkan pada nilai signifikansi 0.05, dimana suatu data dapat dikatakan linier apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ), sedangkan data dapat dikatakan tidak linier apabila nilai signifikansi kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ).

**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 X dan Y dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut :

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

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja Kualitas Kehidupan Kerja	0.337	Linear

Berdasarkan tabel 7 hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* 0.337. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X dan Y lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ) artinya kedua variabel ketika dilihat melalui *deviation from linearity* memiliki data yang linear. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua hasil uji linearitas pada hasil output uji linearitas menggunakan bantuan SPSS versi

22.0 *for windows* membuktikan bahwa kedua variabel memiliki data yang linier.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan program SPSS versi 22.0 *for windows*. Uji korelasi *product moment* bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat “hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada guru”. Memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan antar variabel dapat dinyatakan dengan nilai signifikansi sebesar 5%, hubungan antar variabel dinyatakan signifikansi apabila lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ), namun jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ) maka hubungan antar variabel tidak signifikan (Sugiyono, 2012).

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig	Ket
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.930	0.000	Hubungan Signifikan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.930	0.000	Hubungan Signifikan

Tabel hasil Analisa data korelasi *product moment* diatas terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000, dimana nilai signifikansi ini kurang dari 0.5 ( $p < 0.05$ ). Sehingga hal ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas ekhidupan kerja pada guru.

Nilai koefisien korelasi menunjukkan sebesar 0.930 ( $r = 0.930$ ). Nilai korelasi tersebut memiliki makna bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas kehidupan kerja dan variabel memiliki korelasi yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi juga menunjukkan adanya tanda arah yang positif. Sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja adalah searah atau berbanding lurus. Hubungan searah atau berbanding lurus ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja pada guru, begitu juga sebaliknya jika keseimbangan kehidupan kerja rendah maka akan semakin rendah juga kualitas kehidupan kerja pada guru.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada guru. Rumusan hipotesis yang diangkat “adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada

guru” dan telah diuji melalui metode korelasi *product moment* dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 *for windows*. Analisis korelasi *product moment* memperoleh besarnya nilai signifikansi korelasi antar variabel sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada kedua variabel tersebut. Adanya hubungan yang signifikan pada kedua variabel tersebut membuktikan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima.

Pengujian hipotesis yang dilakukan melalui metode korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0.930 ( $r = 0.930$ ), dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja sangat kuat. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.930 menunjukkan nilai yang positif, sehingga hubungan pada keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja searah. Hubungan antar variabel yang searah memiliki arti yaitu semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka akan semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja, begitu juga sebaliknya jika keseimbangan kehidupan kerja rendah maka kualitas kehidupan kerja akan rendah pula, oleh karena itu hipotesis penelitian  $H_0$  “tidak terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada guru” ditolak dan  $H_1$  “terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada guru” diterima.

Definisi kualitas kehidupan kerja yang dipaparkan oleh Cascio (2008) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu sikap yang terjadi ketika individu saat bekerja memiliki semangat dan bahagia dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja terjadi apabila adanya keselarasan antara tanggung jawab dengan pekerjaan keinginan seorang guru. Beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan guru, pembagian kebutuhan prioritas dan pembagian waktu yang optimal, menjadikan guru merasa puas dan senang dalam menjalankan pekerjaan yang sedang dikerjakannya tersebut. Individu yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik memiliki dampak positif karena mampu meningkatkan beberapa sikap pada individu seperti produktifitas lebih meningkat, bila individu merasa bangga kemungkinan dalam dirinya akan bekerja dengan sepenuh hati, dan bila keduanya dapat berjalan dengan baik maka hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja baik secara mental maupun secara nyata (Helmiatin, 2013).

Cascio (2008) mengungkapkan bahwa terdapat Sembilan dimensi pada kualitas kehidupan kerja yaitu partisipasi sumber daya manusia, yaitu melibatkan individu dalam segala kegiatan organisasi untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Pengembangan karir diartikan sebagai organisasi memberikan kesempatan pada individu untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan melanjutkan

pendidikan yang lebih tinggi. Penyelesaian konflik yaitu perilaku yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan, mempersempit konflik, mencegah adanya timbul permasalahan baru, dan berkompromi dengan konflik, upaya yang dapat dilakukan oleh para pegawai salah satunya adalah sifat terbuka. Komunikasi dapat diartikan berjalan dengan baik, jika berjalan secara dua arah antara pemimpin maupun sesama rekan kerja. Kesehatan kerja digambarkan sebagai pihak organisasi perlu memberikan memperhatikan kepada pekerja untuk mewujudkan dan menyelaraskan para generasi karyawan yang aman, sehat, serta sejahtera. Keselamatan kerja digambarkan seperti suatu hal yang penting pada individu saat bekerja, karena tingkat keberhasilan organisasi juga ditentukan dari pekerja. Keamanan lingkungan kerja, dapat digambarkan seperti organisasi memberikan jaminan di hari tua dan status pekerjaan, dengan adanya kepastian tersebut menjadikan individu merasa aman dan tentram. Kompensasi, dapat digambarkan seperti besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi terhadap kepuasan dan kesejahteraan kerja pada individu. Kebanggaan, dapat dilakukan dengan memperkuat identitas dan image organisasi, serta meningkatkan pelayanan dan partisipasi guna sebagai sikap kepedulian kepada lingkungan sekitar.

Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang tergolong sangat kuat dengan kualitas kehidupan kerja karena guru memiliki persepsi terhadap lingkungan internal sekolah seperti guru merasakan kenyamanan berada pada lingkup organisasi, tidak hanya itu rekan kerja dan pimpinan yang memberikan dukungan dan saling membantu jika sedang terjadi kesulitan dalam pekerjaan. Perilaku kualitas kehidupan kerja pada guru meningkat dipengaruhi adanya guru selalu ikut berperan aktif dalam setiap pengambilan keputusan sekolah, adanya dukungan dan komunikasi yang dijalin baik antar sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik, tidak hanya itu jika guru memiliki kesulitan maka guru yang lain akan membantu, sehingga lingkungan yang ada disekolah memberikan rasa aman dan tentram kepada para guru.

Penelitian yang dilakukan Ekamaya (2019) mengungkapkan bahwa dukungan yang diberikan akan tinggi apabila individu merasa bahwa ia telah menjadi bagian dari organisasi tersebut dan memperoleh bantuan ketika mengalami kesulitan, dengan begitu muncul perasaan nyaman pada individu yang cenderung akan memunculkan perilaku positif serta penuh semangat dalam bekerja. Arti lain individu yang memiliki keseimbangan akan sedikit memiliki beban yang berlebih, dikarenakan mereka memiliki kemudahan dalam menyelesaikan tugas, serta lebih sedikit mengalami depresi dari individu yang tidak memiliki tingkat kehidupan yang seimbang (Greenhaus, 2003).

Hal tersebut menjadikan guru memiliki tingkat kesejahteraan akan pekerjaannya. Individu yang memiliki keseimbangan pada hidupnya akan lebih sedikit memiliki konflik dan stress, sehingga mereka lebih banyak memberikan waktunya untuk keluarga, serta kualitas kehidupan individu menjadi meningkat karena adanya keseimbangan antara keduanya.

Peran organisasi dalam menunjang kesejahteraan para guru dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan, seminar, dan kesempatan untuk mengembangkan potensinya dengan fasilitas yang telah diberikan dari organisasi, dengan begitu guru merasa dapat menuangkan berbagai pengalaman yang telah dimilikinya kepada organisasi, guna bertujuan untuk mengembangkan karir dan kemampuannya. Pada penelitian ini, koefisien korelasi dari variabel keseimbangan kehidupan kerja dan variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 93.0%, keseimbangan kehidupan kerja dibentuk oleh kualitas kehidupan kerja sebesar 86.6%, sisanya 13.4% dibentuk oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti keselamatan dan kesehatan kerja, keamanan kerja, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, dan keseimbangan kehidupan kerja dan non kerja.

Pada penelitian yang telah dilakukan, terdapat dimensi-dimensi yang memiliki kontribusi lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi yang lain pada variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel keseimbangan kehidupan kerja. Nilai rata-rata dimensi kualitas kehidupan kerja yaitu pada dimensi partisipasi sumber daya manusia dengan nilai rata-rata 4.80, pada dimensi pengembangan sumber daya manusia memperoleh nilai sebesar 6.91 pada dimensi penyelesaian konflik memperoleh nilai sebesar 6.03 dimensi komunikasi memperoleh nilai sebesar 4.89 dimensi kesehatan kerja memperoleh nilai sebesar 5.60 pada dimensi keselamatan kerja memperoleh nilai sebesar 5.66% pada dimensi keselamatan lingkungan kerja memperoleh nilai sebesar 4.91% pada dimensi kompensasi memperoleh nilai sebesar 6.60% sedangkan pada dimensi kebanggaan memperoleh nilai sebesar 5.94%. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi pengembangan sumber daya manusia merupakan dimensi yang mendapatkan rerata paling tinggi yaitu 6.91%, dimana guru diberikan kebebasan dalam berkespresi, dalam artian guru mampu menuangkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Dengan begitu guru merasa mampu membagikan sekaligus mengembangkan pengalamannya di sekolah.

Berdasarkan kondisi di sekolah, dimensi pengembangan sumber daya manusia memperoleh angka rerata yang tinggi disebabkan terdapat rasa aman dan nyaman di lingkungan organisasi, serta organisasi memberikan peluang untuk mengembangkan kemampuan berupa pelatihan dan memberikan kesempatan bagi guru yang ingin melanjutkan studi

yang lebih tinggi, hal itu bertujuan guna menunjang pengembangan kemampuan dan wawasan bagi para guru. Tidak hanya itu organisasi juga memberikan promosi kenaikan jabatan bagi guru yang memenuhi kriteria untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi di sekolah, selain itu posisi guru yang sudah memiliki masa kerja yang cukup lama masih tergolong aman, karena tidak akan ada pengurangan maupun pemecatan guru.

Nilai rata-rata dimensi keseimbangan kehidupan kerja, yaitu pada dimensi *work interference with personal life* 5.77%, dimensi *personal life interference with work* sebesar 5.88%, dimensi *personal life ehancement of work* 5.48%, dan pada dimensi *work ehancement of personal life* sebesar 4.88%. Berdasarkan dimensi *personal life interference with work* memperoleh nilai rerata tertinggi sebesar 5.88% menunjukkan bahwa guru mampu mengontrol emosi dan ego mereka ketika terjadi suatu konflik atau permasalahan yang sedang menyimpannya. Dengan arti lain, ketika sedang terjadi konflik guru mampu mengendalikannya dan tidak membawa dampak pada kehidupan pribadi maupun pekerjaan. Mereka tetap mengedepankan sikap profesionalitas yang ditunjukkan saat bekerja.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi yang dilakukan oleh individu dengan menyeimbangkan suatu pekerjaan dengan kehidupan pribadi dalam satu peran, dimana yang nantinya dapat membantu keberhasilan antara keduanya (Fisher et al., 2009). Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu sikap yang dimana individu mampu membagi antara tanggung jawab kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun tanggung jawab lainnya, sehingga tidak ada konflik antara satu dengan yang lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah keseimbangan kehidupan kerja. terdapat faktor lain juga yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Reddy & Reddy (2010) yaitu kesehatan dan keselamatan kerja, keamanan kerja, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, dan keseimbangan kehidupan kerja dan non kerja. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu kondisi dimana individu mampu menyeimbangkan antara kehidupan dan peran yang dimilikinya, guna untuk keberlangsungan kehidupan antara keduanya. Setiap guru memiliki pembagian waktu tanggung jawab antara kehidupan pribadi dengan kerja yang berbeda-beda. Guru yang memiliki pembagian prioritas tanggung jawab yang baik, cenderung akan memiliki kesejahteraan pada lingkungan kerja. mereka akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Individu yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja mampu mendorong kualitas hidup individu menjadi positif dan akan membawa dampak pada meningkatnya kesejahteraan hidup individu (Ramos et al, 2015).

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, terdapat hasil yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini yaitu hasil perhitungan nilai R Square yang berfungsi untuk mengetahui sumbangan positif yang diberikan oleh variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja. Hasil R Square yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebesar 86.6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki sumbangan efektif terhadap kualitas kehidupan kerja sebesar 86.6%. Sedangkan 13.4% sumbangan efektif diberikan pada variabel yang lain.

Individu yang mampu menyeimbangkan peran dalam kehidupan dan pekerjaannya mampu mengurangi adanya konflik dan stress pada hidupnya. Hal tersebut disebabkan karena adanya kontrol diri dan penyeimbangan diri yang baik. Seperti yang dijelaskan di dalam penelitian yang dilakukan oleh Gropel Kuhl (2009) menjelaskan bahwa individu yang cukup memiliki keseimbangan kehidupan kerja, mereka akan lebih mudah dalam memenuhi kebutuhan mereka sendiri untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Sehingga dengan begitu individu mampu meningkatkan kualitas hidup yang baik dan kualitas hidup akan tercapai jika individu memiliki tujuan pada hidup yang dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mendapatkan hasil bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja pada guru berada di kategori sangat kuat. Adanya kualitas kehidupan kerja yang cenderung ke arah positif menunjukkan bahwa guru merasakan perasaan senang dan aman di lingkungan organisasi. Hal tersebut diperkuat melalui wawancara dengan beberapa guru, yang mengatakan bahwa sekolah selalu memberikan kesempatan dan kebebasan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk terus tumbuh seperti program-program yang sudah dirancang oleh pihak sekolah. Selain itu pihak sekolah juga memperhatikan tingkat kesejahteraan para guru seperti kompensasi dan tunjangan, jaminan kesehatan, fasilitas lingkungan kerja yang aman, dll. Guru yang memiliki kehidupan kerja yang baik, mereka memiliki pembagian waktu prioritas cukup baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Mereka tidak melalaikan tanggung jawab yang sudah dimilikinya, sehingga dalam menyelesaikan tanggung jawab tersebut mereka mengerjakan dengan perasaan senang. Oleh karena itu, jika keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh guru itu membuat mereka baik maka guru juga memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik pula.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada

guru. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.930 ( $r=0.930$ ) artinya tingkat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja sangat kuat dan searah, sehingga hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Hubungan yang searah dapat diartikan apabila semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi juga kualitas kehidupan kerja, begitu sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja maka kualitas kehidupan kerja semakin rendah yang dimiliki oleh guru.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait, sebagai berikut:

### **1. Bagi Instansi**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kualitas kehidupan kerja dan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki oleh guru, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru.

Kualitas kehidupan kerja dapat ditingkatkan dengan memenuhi keseimbangan kehidupan kerja yaitu *work enhancement of personal life* (peningkatan kerja dari kehidupan pribadi). Pemenuhan tersebut dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk menghabiskan waktu bersama keluarganya melalui kegiatan yang diadakan oleh organisasi seperti *family gathering*, serta organisasi juga dapat bekerja sama dan mendukung guru dalam menyusun strategi untuk membantu mencapai keseimbangan hidup antara pekerjaan dan keluarga.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian yang dilakukan ini berfokus pada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kualitas kehidupan kerja, sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa dengan kualitas kehidupan kerja dapat mengungkap variabel lain yang memiliki hubungan dan kontribusi dengan kualitas kehidupan kerja. Variabel lain dapat diperoleh dari faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Penelitian selanjutnya juga disarankan dapat memperluas jumlah subjek penelitian dan setting organisasi yang berbeda

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anita. (1998). *Quality of Work Life in Commercial Banks*. New Delhi: Discovery Publishing House.
- Arifin, N. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*, 08, 11–21.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (ed.2). In *Pustaka Pelajar*.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Bhola, S. S., & Nigade, J. J. (2016). Relationship Between Work Life Balance, Quality of Work Life and Quality of Life Women Working in Service Industry. *Research Gate*. 15(1)
- Carr, A. (2011). *Positive Psychology: The Science Of Happiness And Human Strengths*. Encyclopedia of Quality of Life. New York: Springer.
- Christina, J. (2017). Hubungan Antara Kemampuan Mengelola Emosi dan Komitmen Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PT Utama Bakti Farmasi. *Jurnal Psiko-Edukasi*. 15(2): 133-146.
- Cascio, W. F. (2008). *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (8th edition). McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Florida International University
- Ekamaya, R. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Subjective Well Being pada Guru Yayasan Pendidikan "X". *Jurnal Penelitian Psikologi*. 6(2): 1-6.
- Edwin., Elvinawaty, R., & Putra A, I. D. (2019). Hubungan Loyalitas Karyawan dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan. *Philanthropy Journal of Psychology*. 3(1): 1-74
- 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.
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work life balance and subjective well-being: the mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*. 100(2), 365-375.
- Helastika, O. D., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja sengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bidang Operasi PT.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 6(03): 1-8.
- 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*. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Helmiatin. (2013). Implementasi Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Dalam Mempertahankan Karyawan dan Meningkatkan Produktivitas. *Semnas Fekon 2012*.
- Manggaharti, R., & Noviati, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studi Insania*. 7(1).
- Monica, F, D. & Olievia, P, M. (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 06.
- Novelia, P. (2013). Hubungan Antara Work Life Balance dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. *Universitas Indonesia*.
- Nuriza Angelia. (2013). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Ramos, H. M., Francis, F., & Philipp, R. V. (2015). Work-life balance and quality of life among employees in Malaysia. *Journal of Happiness and Development*, 1(2), 38-50.
- Reddy, L. M., & Reddy, M. P. (2010). Quality of work life of employees: emerging dimensions. *Asian Journal of Management Research*.
- Robbins, S. P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior* (7th Edition). In *Prentice Hall* (p. 320). <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=ce7013298256968f87d73c0251852d7f>
- Schabracq, M. J., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology*. Science.
- Secapramana, V. H. (2016). *Pembentukan Program Kualitas Kehidupan Kerja: Studi Kasus di Perusahaan X*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta
- Vakta, H. (2014). An Empirical Study on Work Life Balance and Quality of Life of Working Women in Public and Private Sector. *International Proceedings of Economics Development and Research*. 78-64

