

HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU SMK X SURABAYA

Christina Lolita

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. christina.18012@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Guru merupakan aspek penting dalam tercapainya prestasi anak bangsa dan tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru mampu memberi dampak positif bagi guru dan organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi pribadi diri, adanya keseimbangan antar kehidupan kerja dan pribadi penting dimiliki oleh tiap individu sehingga berpengaruh baik bagi dirinya dan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru SMK X Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian sejumlah 85 guru. Data dikumpulkan menggunakan skala *work life balance* dan skala kepuasan kerja. Data kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi. Hasil analisa data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,684 dan signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut, mengartikan bahwa terdapat hubungan antara *work life-balance* dengan kepuasan kerja guru.

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

Abstract

Teachers are an important aspect in achieving the achievements of the nation's children and organizational goals. Job satisfaction owned by teachers can have a positive impact on teachers and organizations. Job satisfaction is determined by personal conditions, balance between work and personal life is important owned by each individual so that it affects both himself and the organization. The purpose of this study was to determine the relationship between work-life balance and job satisfaction for teachers at SMK X Surabaya. This research is quantitative. The research subjects were 85 teachers. The data were collected using a work-life balance scale and a job satisfaction scale. The data were then analyzed using the product-moment correlation test. The results of the data analysis showed a correlation coefficient value of 0.684 and a significant value of 0.000 ($p < 0.05$). From these results, it means that there is a relationship between work-life balance and teacher job satisfaction.

Keywords: *Work Life Balance, Job Satisfaction, Teachers.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini teknologi informasi semakin canggih dan berkembang, hal tersebut memiliki pengaruh pada salah satu bidang, yaitu pendidikan. Adanya kecanggihan teknologi informasi yang digunakan untuk pendidikan memunculkan manfaat bagi guru dan peserta didik, diantaranya selain dapat memberikan variasi dalam metode mengajar, teknologi juga menyediakan bahan sumber pengetahuan bagi peserta didik untuk mempelajari materi yang diperlukan. Adanya materi belajar yang tersedia dalam teknologi informasi dapat menunjang prestasi peserta didik (Hasan, dkk, 2019). Mudah-mudahan akses materi tersebut akan memungkinkan memunculkan persaingan yang ketat diantara peserta didik demi mencapai prestasi yang tinggi.

Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, menurut Juhji (2016) guru bukan hanya memiliki peran

sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing, tetapi lebih banyak lagi, guru juga berperan sebagai pelatih, penasehat, inovator, teladan, dan motivator. Guru SMK memiliki tuntutan peran lebih dari pengajar dan pendidik, mereka memiliki peran sebagai motivator, pembimbing, demonstrator, mediator, informator, korektor, inspirator, organisator, inisiator, fasilitator, evaluator, pengelola kelas, dan supervisor bagi peserta didik (Damayanti, 2019). Hal tersebut mengartikan bahwa guru memiliki peran yang sangat penting guna tercapainya prestasi anak bangsa bukan hanya prestasi akademik, namun juga ketrampilan *non-akademik* yang diberikan dalam bentuk bimbingan, nasehat, dan dorongan kepada peserta didik di masa mendatang yang mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang ada.

Keberhasilan proses pembelajaran sepenuhnya ada ditangan guru (Juhji, 2016). Keberhasilan tersebut tentu saja tidak jauh dari peran dan kualitas yang baik yang

diberikan guru untuk peserta didik. Pada hal ini penting untuk sekolah memiliki guru yang memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja tinggi dimiliki oleh guru akan menimbulkan produktivitas yang tinggi (Robbins & Judge, 2015), hal ini berarti guru akan melakukan proses belajar mengajar dengan baik dan meningkatkan semangat dalam mencapai tujuan sekolah.

Persepsi yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya menyangkut harapan yang dimiliki dan realitas yang dirasakan disebut juga dengan kepuasan kerja (Dewi & Harjoyo, 2019). Adanya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif yaitu aktif, bekerja dengan baik, dan berprestasi dalam pekerjaannya, sementara tidak adanya kepuasan kerja akan menimbulkan tidak tercapainya kepuasan psikologis dan dapat mengakibatkan munculnya frustrasi (Dewi & Harjoyo, 2019).

Menurut Robbins & Judge (2015) ada beberapa dampak yang diakibatkan dari ketidakpuasan kerja, diantaranya adalah *exit* yaitu keluar meninggalkan pekerjaan, *voice* yaitu menyuarakan atas ketidakpuasannya secara konstruktif dan memberikan saran perbaikan kondisi yang membangun, kemudian ada *loyalty* yaitu menunggu secara pasif hingga kondisinya membaik dan mempercayakan kepada organisasi untuk mengadakan perbaikan, selain itu ada juga *neglect* atau mengabaikan yaitu memberi sikap yang buruk seperti sering datang terlambat dan melakukan kesalahan, ketika individu melakukan *neglect* ia membiarkan kondisi tempat ia bekerja semakin buruk tanpa membantu memberi solusi perbaikan.

Menurut Robbins & Judge (2015), kepuasan kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja akan memunculkan perilaku positif, seperti munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku membantu rekan kerja dan meningkatnya kinerja seseorang. Ketika seseorang tidak memiliki kepuasan kerja akan memberikan dampak negatif yaitu munculnya perilaku menyimpang terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi tersebut dan memunculkan tingginya absensi pekerja.

Menurut Moyes, Ansah, dan Ganguli (2006), kepuasan kerja ialah reaksi emosional yang merupakan evaluasi dari kehidupan kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2014). Menurut Spector (1997; Baliartati, 2016; Izzati & Mulyana, 2019) kepuasan kerja ialah emosi yang dirasakan pekerja akan pekerjaan dan aspek pekerjaannya. Marliani (2015; Izzati & Mulyana, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja ialah sikap positif atas dasar penilaian seseorang akan pekerjaan yang terkait dengan situasi kerja. Menurut Luthans, Brett, dan

Kyle, (2021) kepuasan kerja ialah sikap yang dihasilkan dari persepsi pekerja mengenai pekerjaannya terkait hal penting dalam pekerjaan.

Menurut Tiffin kepuasan kerja itu berkaitan dengan bagaimana sikap seorang pekerja akan pekerjaan, situasi kerja, kerjasama dengan atasan, serta dengan rekan kerja (Dewi & Harjoyo, 2019). Menurut Izzati dan Mulyana (2019) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang terlihat dari diri seseorang terhadap pekerjaan yang mana hal tersebut didasari oleh penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja atas pekerjaannya yang berasal dari penilaian pada situasi kerja yang telah mereka alami. Berdasarkan definisi para tokoh tersebut, maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja ialah sikap yang muncul berdasarkan persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, dalam hal ini karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki persepsi dan perasaan positif pada pekerjaan akan meningkatkan produktivitasnya.

Luthans, dkk (2021) menyatakan terdapat beberapa aspek kepuasan kerja, antara lain: (1) *work it self*, merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan menikmati pekerjaan dan adanya pencapaian dalam pekerjaan; (2) *pay*, kepuasan kerja seseorang yang berkaitan dengan perolehan imbalan yang diterima dan dipandang sesuai dalam organisasi; (3) *promotion opportunities* atau kesempatan promosi, merupakan kepuasan seorang pekerja yang berkaitan dengan adanya kesempatan kenaikan jabatan dalam pekerjaannya; (4) *supervision*, merupakan kemampuan atasan untuk memberikan dukungan sosial dan teknis dalam mengatasi masalah; (5) *coworkes* atau rekan kerja, merupakan adanya rekan kerja memberi dukungan teknis maupun sosial dalam lingkungan kerja.

Individu yang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan terlihat dari menurunnya tingkat absensi dan perputaran karyawan (Handoko, 2014). Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi akan bertahan pada organisasi, ia akan bekerja dan membantu organisasi tersebut semakin berkembang. Ciri individu yang memiliki kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) diantaranya yaitu, mereka akan memiliki kinerja produktivitas yang tinggi pada pekerjaannya, hal ini mengartikan kepuasan kerja yang tinggi pada guru akan meningkatkan produktivitas kerja dalam menjalankan tugas pekerjaan dan mengupayakan tercapainya tujuan organisasi. Individu dengan kepuasan kerja tinggi memiliki tingkat absen yang rendah dan adanya ketidakinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Individu dengan kepuasan kerja akan memiliki perilaku patuh terhadap peraturan atau kebijakan yang diterapkan. Adanya kepuasan kerja dalam individu tidak akan

membuat mereka menunjukkan perilaku yang menyimpang dari peraturan, serta akan mementingkan tugas pekerjaan saat bekerja dalam organisasi dibandingkan dengan menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.

SMK X merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan di Surabaya. Pada saat ini, walaupun sedang masa pandemi covid-19, SMK X telah memberlakukan kelas pertemuan tatap muka dan *non*-tatap muka. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada empat guru di SMK X Surabaya, guru menyampaikan adanya tantangan dalam pekerjaannya pada masa ini yaitu mendidik moral dan memberi ilmu ketrampilan yang utuh untuk peserta didik. Hal ini terganggu karena beberapa keterbatasan yang ada, seperti sumber daya manusia sebagai pengajar yang tidak sebanding banyaknya dengan jumlah siswa yang dapat ditangani, serta kurangnya fasilitas yang mendukung untuk menangani peserta didik yang bersekolah secara *offline* dan *online*. Selain itu, tantangan lain yang dihadapi guru adalah kesulitan dalam mengatasi masalah nilai akademik dan jumlah absensi yang tinggi dalam jangka yang cukup lama pada peserta didik yang melakukan pembelajaran *online*. Hal tersebut kemudian membuat guru perlu melakukan kerjasama antar guru untuk melakukan *home visit* kepada peserta didik agar masalah segera tertangani.

Guru juga menyampaikan bahwa belum adanya solusi yang diberikan sekolah atas keluhan guru mengenai perlunya penambahan guru untuk membantu mengajar, membuat guru kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang dilimpahkan menjadi bertambah dan membuat waktu yang digunakan dalam melakukan tanggung jawab tersebut juga bertambah. Guru juga menyatakan bahwa imbalan yang diterima sebagai guru kurang sebanding dengan kontribusi yang telah guru lakukan untuk organisasi sekolah. Berdasarkan uraian studi pendahuluan di atas, dapat ditarik arti bahwa permasalahan yang terjadi mengarah pada ketidakpuasan kerja pada guru SMK X Surabaya.

Adapun Robbins dan Judge (2015) menyebutkan adanya faktor yang mampu memengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu gaji, lingkungan kerja, dan kepribadian dengan evaluasi diri positif dapat membentuk kepuasan kerja seseorang. Menurut penelitian Siahaan (2017) kepuasan kerja terjadi disebabkan oleh adanya pengaruh gaya kepemimpinan atasan, iklim organisasi, dan motivasi seseorang. Menurut Wenno (2018) kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi oleh pribadi diri individu tersebut. salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Burt (As'ad, 2012) ialah keadaan keluarga. Selain itu, Blum (1956; As'ad, 2012) menyatakan juga bahwa adanya hubungan kekeluargaan

dan kesempatan untuk berlibur mampu memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Guru yang bekerja tentu saja perlu untuk menyeimbangkan kehidupan bekerja dengan kehidupan pribadinya, misalnya saja keseimbangan dalam kehidupan keluarga ataupun kehidupan pribadi lainnya. Keseimbangan antara kehidupan kerja dengan pribadi dapat disebut juga sebagai *work life balance*.

Lockwood (2003), menyatakan bahwa *work life balance* merupakan pengelolaan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dari pekerja. Delecta (2011), menyatakan bahwa *work life balance* ialah kemampuan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, keluarga, dan aktivitas *non*-pekerjaan lain dari individu yang bekerja. Fisher, Gwenith, Jeffrey, dan Concordia (2003) menyatakan bahwa *work life balance* ialah konsep positif dan negatif mengenai pekerjaan dan keluarga, termasuk efek negatif dan positif dari kehidupan pribadi pada pekerjaan dan sebaliknya, pekerjaan pada kehidupan pribadi. *Work life balance* menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) merupakan usaha seorang pekerja yang menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan, yang mana hal tersebut akan memunculkan konflik pribadi dan sumber energi bagi pribadi. *Work life balance* merupakan kemampuan pengaturan individu terhadap waktu kerja untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kegiatan lain, seperti bersama keluarga, melakukan hobi, dan tidak berfokus pada kehidupan kerja saja (Frame & Hartog, 2003; Sari & Surjanti, 2019).

Menurut Lockwood (2003), seseorang yang memiliki keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan akan memberikan pengaruh dalam bekerja, mereka akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas, mengurangi konflik hubungan dengan rekan kerja, mengurangi kecurangan dalam bekerja, serta akan meminimalisir kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. berdasar pada teori para tokoh, dapat diambil makna bahwa *work life balance* merupakan kemampuan menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dari individu yang bekerja.

Adapun dimensi *work life balance* menurut Fisher, dkk (2009) ialah *demands* yang merupakan persepsi adanya gangguan yang memengaruhi domain lain dan *resources* yang merupakan persepsi dari pekerjaan atau *non*-pekerjaan yang menjadi sumber untuk menyelesaikan tuntutan domain lain. Menurut Fisher, dkk (2009), terdapat empat aspek *work life balance*, yaitu *work interference with personal life* (WIPL) merupakan aspek *work life balance* yang merujuk pada pekerjaan individu yang sekarang mengganggu kehidupan pribadinya. Aspek berikutnya ialah aspek *personal life interference with work* (PLIW) merupakan aspek yang merujuk pada kehidupan pribadi mengganggu kehidupan

kerja pada individu. Aspek berikutnya ialah aspek *work enhancement personal life* (WEPL), aspek ini merujuk pada kehidupan kerja meningkatkan kehidupan pribadi individu, serta aspek *personal life enchacement work* (PLEW) merupakan aspek yang merujuk pada kehidupan pribadi meningkatkan kehidupan kerja.

Pada studi pendahuluan yang dilakukan di SMK X, guru mengaku bahwa tantangan yang dihadapi adalah mengurus peserta didik yang bermasalah serta melakukan tanggung jawab lebih akibat dari kurangnya sumber daya manusia yang tidak kunjung terpenuhi. Peserta didik yang bermasalah akan berkonsultasi dengan guru, selain peserta didik, wali murid juga turut serta menghubungi guru mengenai masalah peserta didik dan hal tersebut terjadi di luar jam kerja di sekolah. Hal tersebut tentu memiliki pengaruh pada akitivitas pribadi guru. Guru mengaku bahwa adanya wali murid dan murid yang berkonsultasi di luar jam sekolah mengganggu aktivitas mereka di rumah setelah jam kerja selesai. Mereka yang seharusnya perlu memiliki waktu pribadi menjadi terganggu untuk berkonsultasi. Selain itu, rekan kerja sesama guru juga sering kali menghubungi untuk menyelesaikan masalah pekerjaan terkait dengan masalah peserta didik di luar jam kerja guru, hal tersebut disampaikan oleh guru dan cukup membuat guru kesulitan untuk melakukan kegiatan pribadi di luar jam kerja dengan nyaman dan tenang.

Guru mengaku bahwa waktu istirahat kerja dalam pekerjaannya saat ini seringkali digunakan untuk menyelesaikan masalah peserta didik untuk berkonsultasi dengan wali kelas, guru bimbingan konseling, wali murid, ataupun guru mata pelajaran yang berkaitan. Guru mengaku bahwa setiap hari selalu ada keluhan siswa bermasalah dari guru lain, sehingga banyak waktu istirahat digunakan untuk menyelesaikan masalah tersebut dan berakibat pada kurangnya waktu istirahat guru. Guru menyampaikan bahwa adanya hubungan saling mengenal dengan rekan guru membantu menjalankan tugasnya dan menyelesaikan masalah pekerjaan. Selain itu, dengan menjadi guru mereka memiliki teman diskusi dengan siswa. Namun, hubungan antar rekan guru dan siswa yang terjalin tersebut hanya mampu menyelesaikan dan membantu pengembangan ilmu dalam masalah pekerjaan.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja telah diteliti oleh Wenno (2018) dengan subjek karyawan perusahaan sejumlah 81 orang. Dari penelitiannya, hasil yang didapatkan adalah adanya hubungan signifikan antar variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan. Hal serupa terjadi pada hasil penelitian Shabrina dan Ratnaningsih (2019) yang meneliti tentang hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja

pada karyawan dengan subjek sejumlah 61. Penelitiannya memberi hasil bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Namun, hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranindhita dan Wibowo (2020) terkait hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja dengan subjek penelitian guru SMK di Kabupaten Pati. Penelitian tersebut memberikan hasil bahwa tidak adanya hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja guru. Hal tersebut kemudian menarik perhatian untuk diteliti karena dalam penelitian sebelumnya, Wenno (2018) serta Shabrina dan Ratnaningsih (2019), masih ditemukan hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja, namun penelitian Pranindhita dan Wibowo (2020) menunjukkan hasil tidak adanya korelasi antar variabel.

Mengacu pada paragraf di atas mengenai fenomena yang terjadi dan teori yang ada, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMK X Surabaya. Penelitian ini penting dilakukan untuk melihat adanya *work life balance* dan kepuasan kerja, yang mana kepuasan kerja penting dimiliki guru untuk mampu meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penelitian nantinya dapat digunakan sebagai sumber referensi ilmu pengetahuan untuk peneliti selanjutnya, khususnya bagi perkembangan ilmu psikologi, serta dapat dijadikan masukan kepada kepala sekolah dan guru, sehingga dapat membantu memaksimalkan kinerja mencapai tujuan organisasi.

METODE

Penelitian yang dilakukan merupakan sebuah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian dengan mengumpulkan dan menganalisis data berbentuk angka (Jannah, 2018). Data angka tersebut akan diolah dengan menggunakan perhitungan statistik tertentu. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi antar dua variabel. Penelitian korelasi menurut Jannah (2018) merupakan metode dalam penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Adapun nilai dari variabel bebas (*independent variable*) tidak ditentukan oleh variabel lain, sementara nilai dari variabel terikat (*dependent variable*) ditentukan atau bergantung pada variabel lainnya.

Populasi penelitian ini merupakan guru di SMK. X yang berjumlah 115 guru. Menurut Latipun (2015) populasi penelitian merupakan individu yang diteliti yang memiliki karakteristik yang sama. Adapun teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan ialah sampel jenuh. Sampel jenuh ialah teknik untuk menentukan

sampel dengan menggunakan anggota populasi seluruhnya (Sugiyono, 2016). Subjek penelitian terdiri atas 115 guru yang terbagi dalam dua kelompok, yaitu subjek tryout sejumlah 30 guru dan subjek penelitian sejumlah 85 guru.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja dan *work life balance*. Skala variabel kepuasan kerja menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthans, Brett, dan Kyle (2021) diantaranya adalah *work it self, pay, promotion opportunities/kesempatan promosi, supervision, dan coworkers*. Sementara skala X yaitu *work life balance* disusun berdasarkan teori dari Fisher, dkk (2003), yaitu WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW. Berikut merupakan isi pilihan jawaban dalam skala.

Tabel 1. Skor Pilihan Jawaban Skala Likert

	Favorable	Unfavorabel
Sangat Sesuai	5	1
Sesuai	4	2
Cukup Sesuai	3	3
Tidak Sesuai	2	4
Sangat Tidak Sesuai	1	5

Berdasarkan tabel 1 di atas, pilihan jawaban pernyataan *favorable* dalam skala bergerak dari 5 sangat sesuai hingga 1 sangat tidak sesuai. Sementara jawaban pernyataan *unfavorabel* dalam skala bergerak dari 1 dengan keterangan sangat sesuai hingga 5 sangat tidak sesuai.

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan try out alat ukur pada sejumlah 30 guru. Kemudian hasil tryout skala kepuasan kerja dan *work life balance* dianalisis dengan melakukan uji daya beda dan uji reliabilitas pada masing-masing skala. Skala kepuasan kerja memiliki 40 aitem pada saat sebelum dilakukan tyrount. Uji daya beda berdasarkan *corrected item-total correlation* memiliki nilai batasan 0,30. Hal ini mengartikan bahwa aitem perlu dipertimbangkan atau digugurkan apabila memiliki nilai koefisien daya beda < 0,30, sementara untuk aitem dengan koefisien $\geq 0,30$ aitem tersebut dapat digunakan untuk pengambilan data. Berdasarkan uji daya beda yang dilakukan, pada skala kepuasan kerja aitem yang memiliki koefisien daya beda < 0,30 sejumlah 10 aitem, sehingga 10 aitem tersebut dikatakan tidak dapat digunakan atau gugur.

Nilai *corrected item-total correlation* yang dihasilkan pada uji daya beda skala kepuasan kerja memperlihatkan nilai dengan rentang 0,319 sampai dengan 0,771. Dengan demikian, sebanyak 30 aitem dengan koefisien $\geq 0,30$ pada skala kepuasan kerja dapat digunakan untuk mengambil data penelitian. Uji reliabilitas menggunakan

Alpha Cronbach yang memiliki rentang 0 hingga 1,00 dengan ketentuan bahwa data yang reliabel memiliki nilai koefisien yang mendekati angka 1,00 (Azwar, 2019). Berdasarkan hasil uji reliabilitas, aitem variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel dengan bukti hasil nilai reliabilitas pada saat analisis sebesar 0,925.

Sebelum tryout dilakukan pada 30 guru di SMK X, skala *work life balance* memiliki 32 aitem. Hasil analisis uji daya beda aitem memperlihatkan bahwa aitem dengan daya beda < 0,30 sejumlah 8 aitem, dengan demikian 8 aitem tersebut dinyatakan gugur. Hasil nilai *corrected item-total* pada uji daya beda skala *work life balance* berada pada nilai 0,337 hingga 0,846. Berdasarkan hasil tersebut aitem yang memiliki koefisien $\geq 0,30$ dan dapat digunakan untuk pengambilan data berjumlah 24 aitem. Aitem pada variabel *work life balance* juga dinyatakan reliabel dengan bukti adanya nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,925.

Teknik yang digunakan untuk menganalisa data dengan uji asumsi klasik, yakni dengan melakukan uji normalitas dan uji linieritas pada data penelitian. Uji hipotesis menggunakan uji korelasi yang merupakan sebuah analisa data untuk mengetahui hubungan antar dua atau lebih variabel (Jannah, 2018). Analisa uji korelasi penelitian ini dengan menggunakan korelasi *pearson product moment*. Analisa uji korelasi dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistikal Package for the Social Sciens* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data subjek penelitian yang terkumpul di analisis menggunakan bantuan software SPSS *for windows*. Dari beberapa uji yang telah dilakukan oleh peneliti, menghasilkan data sebagai berikut.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<i>Work Life Balance</i>	85	75	112	95	8,704
<i>Kepuasan Kerja</i>	85	96	147	121,84	10,441

Berdasarkan gambar tabel 2 statistik deskriptif di atas, menunjukkan bahwa subjek berjumlah 85 guru. Pada variabel *work life balance*, nilai rata-rata ditunjukkan sebesar 95 dan pada variabel kepuasan kerja 121,84. Besarnya nilai *minumum* pada variabel *work life balance* sebesar 75 dan nilai *maximal* sebesar 112. Besarnya nilai *minimum* pada variabel kepuasan kerja sebesar 96 dan nilai *maximal* sebesar 147. Nilai standar deviasi pada tabel menunjukkan hasil 8,704 untuk variabel *work life balance*, sementara 10,441 untuk variabel kepuasan kerja.

Penelitian ini juga menemukan hasil rata-rata dari masing-masing aspek yang terdapat pada variabel kepuasan kerja serta *work life balance*, berikut hasil yang didapatkan.

Tabel 3. Analisis Rata-rata variabel Kepuasan Kerja

Aspek	Rata-rata
Work it self	33,51
Pay	23,93
Promotion Opportunities	19,15
Supervision	20,52
Coworkers	24,73

Berdasarkan hasil analisis rata-rata variabel kepuasan kerja pada tabel 3, dapat terlihat bahwa rata-rata paling tinggi dimiliki oleh aspek *work it self* dengan angka 33,51. Rata-rata paling tinggi selanjutnya ialah aspek *coworkers* dengan angka 24,73, *pay* dengan angka 23,93, *supervision* dengan hasil 20,52, dan paling terendah *promotion opportunities* dengan hasil rata-rata 19,15.

Tabel 4. Analisis Rata-rata Variabel Work Life Balance

Aspek	Rata-rata
WIPL	22,82
PLIW	15,31
WEPL	23,79
PLEW	33,08

Berdasarkan hasil analisis rata-rata variabel *work life balance*, ditemukan bahwa nilai rata-rata tertinggi dimiliki oleh aspek PLEW sebesar 33,08, kemudian WEPL dengan angka 23,79, WIPL sebesar 22,82, serta yang paling memiliki nilai rata-rata terendah adalah aspek PLIW sebesar 15,31.

1. Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Uji asumsi dilakukan pada analisis data penelitian. Adapun uji asumsi yang dilakukan ialah uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas adalah uji analisis yang digunakan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak normal pada penelitian ini (Sugiyono, 2016). Berikut merupakan ketentuan pada uji normalitas data.

Tabel 5. Ketentuan Normalitas

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

Berdasarkan tabel 5 ketentuan normalitas data, data diketahui berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih

besar dari 0,05 ($> 0,05$), sementara apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($< 0,05$) aka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas data penelitian dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov dengan bantuan SPSS.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,2	Distribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,2	Distribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 6, data menunjukkan nilai signifikansi variabel *work life balance* sebesar 0,2. Nilai signifikansi untuk variabel *work life balance* $> 0,05$ yang mengartikan bahwa data pada variabel *work life balance* memiliki distribusi normal. Sementara untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,2. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$, yang mengartikan bahwa data pada variabel kepuasan kerja berdistribusi normal. Berdasarkan data tersebut, menunjukkan bahwa data dari masing-masing variabel berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan analisis data yang digunakan untuk mengetahui data variabel memiliki hubungan linear atau tidak. Untuk mengetahui nilai linearitas pada data, dapat dilakukan dengan melihat melalui nilai signifikansi linearity serta nilai signifikansi *deviation from linearity*. Adapun berikut merupakan ketentuan nilai linearitas berdasarkan nilai linearity.

Tabel 7. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Linearity

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

Dalam tabel 7 ditunjukkan bahwa data dapat dikatakan linear apabila memiliki nilai signifikansi pada uji linearitas $< 0,05$. Sementara data dikatakan tidak linear apabila menunjukkan dengan signifikansi $> 0,05$. Berikut merupakan hasil linearitas berdasarkan nilai *linearity* yang telah dianalisis dari data yang terkumpul.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Linearity

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,000	Linear
Kepuasan Kerja		

Tabel 8 menunjukkan hasil dari uji linearitas berdasarkan nilai linearity yang memberikan hasil bahwa nilai signifikansi variabel *work life balance* dan variabel kepuasan kerja 0,000. Data menunjukkan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang mengartikan bahwa kedua variabel memiliki data yang linear berdasarkan nilai linearity.

Uji linearitas berdasarkan nilai signifikansi *deviation from linearity* memiliki ketentuan bahwa jika data mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$, diartikan data tersebut linear. Sementara data dinyatakan tidak linear apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 9. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan Deviation From Linearity

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

Uji linearitas yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows* menunjukkan nilai signifikansi linearitas berdasarkan *deviation from linearity* pada data sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Deviation From Linearity

Nilai		
Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,900	Linear
Kepuasan Kerja		

Berdasarkan hasil nilai signifikansi linearitas berdasarkan *deviation from linearity* yang ditunjukkan dalam tabel di atas, menunjukkan angka sebesar 0,90. Nilai signifikansi linearitas variabel *work life balance* dan kepuasan kerja $> 0,05$, maka hal ini mengartikan bahwa data linear. Berdasarkan uraian hasil uji linearitas dilihat dari nilai signifikansi linearity dan nilai signifikansi *deviation from linearity* di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel *work life balance* dan kepuasan kerja memiliki data yang linear.

2. Hasil Uji Hipotesis

Analisa selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukan menggunakan uji korelasi *product moment*. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel penelitian *work life balance* dengan kepuasan kerja. Analisis dilakukan dengan bantuan dari SPSS *for windows*. Adapun berikut terdapat pedoman untuk menentukan tingkat hubungan yang dilihat dari koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016), sebagai berikut.

Tabel 11. Pedoman Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Apabila hasil uji korelasi menunjukkan nilai signifikansi dari kedua variabel sebesar $< 0,05$, maka hal tersebut memberi arti adanya hubungan yang signifikan. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan pada saat uji dilakukan sebesar $> 0,05$, maka antar kedua variabel diartikan tidak mempunyai hubungan yang signifikan.

Tabel 12. Ketentuan Uji Hipotesis Berdasarkan Nilai Signifikansi

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

Penelitian ini memiliki hipotesis adanya hubungan antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMK X Surabaya. Untuk melihat jawaban dari hipotesis tersebut, dilakukan uji hipotesis dan berikut merupakan hasil hipotesis yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows*.

Tabel 13. Hasil Analisis Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,684**	0,00	Hubungan Signifikan
Kepuasan Kerja			

Pada tabel 13 menunjukkan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00. Nilai signifikansi kurang dari $0,05 (< 0,05)$ yang mengartikan bahwa antar variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan. Nilai koefisien korelasi menunjukkan angka sebesar 0,684, maka hal ini mengartikan bahwa hubungan korelasi antar variabel termasuk dalam tingkat kategori hubungan yang kuat. Dalam tabel juga memperlihatkan tanda positif pada nilai koefisien korelasi, yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja searah. Adanya hubungan antar variabel yang searah mengartikan bahwa apabila *work life balance* yang tinggi akan membuat kepuasan kerja guru juga tinggi. Sebaliknya, apabila *work life balance* rendah, maka kepuasan kerja guru di SMK X juga rendah. Dari penjelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa hipotesis

dalam penelitian ini diterima, memberi makna bahwa adanya hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMK X Surabaya.

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel, yaitu *work life balance* dengan kepuasan kerja. Hipotesis dalam penelitian ini ialah adanya hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMK X Surabaya. Untuk mengetahui jawaban dari hipotesis, peneliti melakukan analisis data uji hipotesis menggunakan SPSS *for windows*. Diketahui bahwa nilai signifikansi korelasi dari hasil uji hipotesis yang dilakukan memberikan hasil 0,00 (sig. 0,00 < 0,05), yang mengartikan bahwasanya antara variabel *work life balance* memiliki hubungan signifikan dengan variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat di terima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMK X Surabaya.

Nilai koefisien korelasi antar variabel yang didapat dari uji korelasi sebesar 0,648, dengan hasil tersebut membuktikan bahwasanya antar variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat. Selain adanya tingkat hubungan yang kuat, ditunjukkan pula adanya tanda positif pada hasil koefisien korelasi, hal ini mengartikan bahwa antar kedua variabel memiliki hubungan yang positif atau searah. Adanya hubungan yang searah memberi arti bahwa apabila *work life balance* yang dimiliki guru tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi, sebaliknya apabila *work life balance* yang dimiliki guru rendah, maka kepuasan kerja juga akan rendah.

Luthans, dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang dihasilkan dari persepsi pekerja terkait sejauh mana pekerjaan memberikan sesuatu yang penting bagi pekerja. Menurut Locke (1976; Alegre, dkk, 2015) kepuasan kerja merupakan reaksi yang dihasilkan berdasarkan penilaian atas pengalaman seseorang dalam pekerjaan. Menurut Sunarta (2019) kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, atau kesenjangan antara realita dengan harapan yang dimiliki pekerja terkait dengan pekerjaannya.

Pekerja yang memiliki kepuasan kerja akan membuat mereka memiliki perilaku positif saat bekerja, seperti meningkatnya kinerja, memunculkan komitmen pada pekerjaan (Robbins & Judge, 2015), selain itu juga akan meningkatkan prestasi, dan kurang aktif dalam kegiatan serikat pekerja (Handoko, 2014). Sebaliknya, apabila pekerja memiliki ketidakpuasan kerja, akan memunculkan perilaku negatif yang berdampak pada organisasi itu sendiri, seperti tingginya tingkat absensi, melakukan

kesibukan yang bukan bagian dari pekerjaan, semangat kerja yang rendah (Handoko, 2014), serta akan melakukan perilaku yang menyimpang dalam organisasi (Robbins & Judge, 2015). Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang harus dimiliki guru, karena dengan adanya kepuasan kerja maka guru akan memberikan peningkatan kontribusi kinerja untuk sekolah.

Sunarta (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya mampu memberikan manfaat positif seperti memunculkan perilaku positif dan mengendalikan perilaku negatif pekerja, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan, kesehatan psikologis, serta kualitas kehidupan pekerja. Berdasarkan pernyataan Ipekc dan Irmak (2009; Sunarta, 2019) adanya perasaan puas yang dimiliki pekerja akan memperkuat komitmen, etos kerja, semangat kerja, dan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Rasyid dan Tanjung (2020) bahwa adanya kepuasan kerja yang dimiliki guru akan membantu memberikan suasana kerjasama yang baik dan meningkatkan semangat kerja untuk mencapai tujuan sekolah.

Penelitian oleh Pratiwi, Haryani, dan Putri (2021) merupakan penelitian yang mendukung hasil penelitian ini. Penelitian Pratiwi, dkk (2021) terkait dengan hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja pada subjek pekerja di *Non-Profit Organization* Kota Tanjungpinang sejumlah 290 subjek, memberikan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antar variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga membuktikan *work life balance* merupakan salah satu faktor yang mampu berpengaruh pada kepuasan kerja pada pekerja. Berdasarkan dari penelitian Pratiwi, dkk (2021) dan hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja dapat ditunjukkan pada pekerja di organisasi *non-profit*, termasuk guru di sekolah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Anggraeni dan Mulyana (2020) mengenai hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya dengan jumlah subjek penelitian sejumlah 31 guru, memberikan hasil akan adanya hubungan signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Penelitian Anggraeni dan Mulyana (2020) tersebut memberi arti bahwa tingginya *work life balance* yang dimiliki guru membuat kepuasan kerja guru juga akan tinggi, hasil tersebut sama dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antar variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja. Sejalannya penelitian ini dengan penelitian Anggraeni dan Mulyana (2020) menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja bukan hanya

mampu terlihat pada guru SMA tetapi juga pada guru SMK.

Selain itu, Kasbuntoro, Irma, Maemunah, Mahfud, Fahlevi, dan Parashakti (2020) yang meneliti mengenai “*Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta*” memberikan hasil yang sejalan dengan penelitian ini. Nilai signifikansi variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja pada penelitian Kasbuntoro, dkk (2020) sebesar 0,018 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), hal tersebut mengartikan bahwa adanya hubungan signifikan antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja juga ditunjukkan oleh karyawan bank. Penelitian Kasbuntoro, dkk (2020) tersebut juga menunjukkan bahwa adanya jam kerja, kondisi kerja, tekanan dalam pekerjaan, dan program *work life balance* yang ada mampu berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja juga diteliti oleh Thifal (2019). Thifal (2019) menggunakan subjek penelitian sejumlah 134 wanita yang bekerja dalam suatu perusahaan di Yogyakarta dan menunjukkan hasil bahwa presentase variabel *work life balance* untuk memengaruhi kepuasan kerja sebesar 12,3%. Penelitian Thifal (2019) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, hal tersebut dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,352. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Thifal (2019) ialah subjek yang digunakan, Thifal (2019) hanya menggunakan subjek berjenis kelamin wanita saja yang bekerja pada perusahaan, sedangkan penelitian ini menggunakan subjek wanita maupun pria yang bekerja sebagai guru SMK. Penelitian Thifal (2019) sejalan dengan penelitian ini, di mana hasil dari penelitian menunjukkan adanya hubungan antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja.

Dimensi kepuasan kerja dalam penelitian ini berdasarkan teori Luthans, dkk (2021), yaitu pekerjaan itu sendiri/ *work it self*, imbalan/ *pay*, *promotion opportunities*/ kesempatan promosi, supervisor, dan rekan kerja/ *co-workers*. Berdasarkan data yang terkumpul dan telah dianalisis, peneliti memperoleh data tambahan yaitu nilai rata-rata pada masing-masing aspek kepuasan kerja yang mana hal tersebut memperlihatkan kepuasan kerja guru.

Dimensi *work it self* memiliki nilai rata-rata (mean) yang tertinggi diantara dimensi lainnya dengan nilai rata-rata 33,51. Dimensi *work it self* mengacu pada perasaan pekerja mengenai pekerjaannya terkait dengan menikmati pekerjaan dan adanya pencapaian dalam pekerjaannya (Luthans, dkk, 2021). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa guru di SMK puas dengan pekerjaannya saat ini terkait dengan pencapaian kerja yang diperoleh guru

selama bekerja. Guru juga menunjukkan bahwa pekerjaannya saat ini menyenangkan dan membuat mereka nyaman karena ada tantangan tersendiri untuk lebih mengembangkan diri mereka, terlebih pada saat menghadapi dan memberi pengajaran pada peserta didik.

Kepuasan kerja guru di SMK juga dapat terlihat dari dimensi *co-workers* yang memiliki nilai rata-rata 24,73. Dimensi *co-workers* mengacu akan dukungan yang diberikan rekan kerja, dalam bentuk dukungan teknis dan dukungan sosial (Luthans, dkk, 2021). Guru di SMK X Surabaya menunjukkan bahwa antar rekan guru saling bekerjasama dengan baik terlebih jika terdapat masalah pekerjaan. Ditemukan bahwa sesama rekan guru akan membantu dan memberikan solusi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, salah satunya saat dilakukan *home visit* pada siswa, rekan guru memberi bantuan untuk mempersiapkan data dan transportasi yang diperlukan rekan lainnya. Hasil dari penelitian ini, ditemukan pula bahwa antar rekan guru memiliki hubungan yang harmonis dan saling memberi semangat antar rekan guru lainnya.

Dimensi *pay* mengacu pada imbalan yang diterima oleh guru dalam pekerjaannya sesuai dengan kontribusi dalam organisasi (Luthans, dkk, 2021). Dimensi *pay* dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata 23,93. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa imbalan yang diterima sebagai guru sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk pekerjaan dalam organisasi. guru menunjukkan bahwa imbalan sebagai guru juga telah sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan. Imbalan yang diterima oleh sebagian besar guru cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, akan tetapi terdapat beberapa guru yang menginginkan imbalan yang lebih besar untuk mencukupi kebutuhan pribadinya. Pendapatan tambahan ini didapatkan apabila mereka mendapat tunjangan diluar gaji pokok. Tunjangan yang diberikan tidak memiliki masalah, karena tunjangan untuk guru telah diterima sesuai dengan pangkat/ jabatan masing-masing guru serta diberikan tepat pada jangka waktu yang ditentukan.

Dimensi *supervisor* mengacu pada dukungan yang diberikan kepala sekolah baik secara dukungan teknis dan dukungan sosial (Luthans, dkk, 2021). Adapun nilai mean dimensi *supervisor* dalam data penelitian sebesar 20,52. Hasil data yang didapatkan menunjukkan bahwa guru memiliki hubungan baik dengan kepala sekolah, serta adanya pemberian penghargaan atas prestasi guru di sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga menghargai usaha kerja keras yang dilakukan oleh guru. Meskipun sekolah belum mampu mengatasi keluhan guru terkait sumber daya manusia yang perlu ditambah, namun adanya kepala sekolah sebagai supervisor yang memberikan *feedback* kerja yang bermanfaat pada guru serta memberi arahan

atas masalah yang dihadapi oleh guru membuat guru tidak mengalami ketidakpuasan kerja.

Dimensi *promotion opportunities* memiliki nilai rata-rata sebesar 19,15. Dimensi *promotion opportunities* mengacu pada kesempatan kenaikan jabatan dalam pekerjaannya (Luthans, dkk, 2021). Dimensi *promotion opportunities* memiliki rata-rata terendah dibanding dimensi kepuasan kerja lainnya. Terdapat status pegawai atau pangkat pada pekerjaan guru di SMK, adapun promosi untuk menjadi wakil kepala sekolah, guru ekstrakurikuler, guru pembimbing khusus, dan guru wali kelas dilakukan berdasarkan prestasi guru. Namun dalam data penelitian, beberapa guru menunjukkan bahwa dalam pekerjaannya tidak adanya kejelasan atas kebijakan promosi tersebut untuk dicapai guru. Meskipun demikian, kebijakan kenaikan pangkat untuk guru dijalankan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan, yaitu dilakukan dalam jangka waktu sesuai dengan kebijakan, sehingga hal tersebut tidak membuat guru mengalami ketidakpuasan kerja.

Terdapat dua dimensi pada variabel *work life balance*, yaitu *demands* dan *resource*, masing-masing terbagi menjadi dua aspek. Dimensi *demands* memiliki aspek *work inference with personal life* atau WIPL dan *personal life inference with work* atau PLIW. Sementara untuk dimensi *resources* memiliki aspek *work enchac personal life* atau WEPL dan *personal life enchac work* atau PLEW. Adapun hasil temuan pada aspek *work life balance* memiliki nilai *mean* tertinggi 33,08 dan nilai *mean* terendah sebesar 15,31.

Aspek *personal life enchace work* merupakan aspek dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu 33,08. Aspek *personal life enchace work* (PLEW) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi pekerja mampu memberi peningkatan pada pekerjaan (Fisher, dkk, 2009). Dari data penelitian didapatkan bahwa kehidupan pribadi yang dijalani oleh guru membantu meningkatkan kehidupan kerja mereka. Adanya dukungan dari keluarga membantu mereka untuk mengatasi ketegangan atau konflik yang terjadi dalam pekerjaan. Aktivitas sosial diluar pekerjaan yang dilakukan oleh guru seperti melakukan hobi futsal untuk guru laki-laki dan liburan atau bersantai di rumah untuk guru perempuan membantu memberikan suasana hati yang lebih baik untuk bekerja.

Aspek *work enchac personal life* (WEPL) memiliki nilai rata-rata 23,79. Aspek *work enchac personal life* mengacu pada sejauh mana kehidupan kerja mampu memberi peningkatan pada kehidupan pribadi (Fisher, dkk, 2009). Dalam temuan penelitian ini, pengalaman yang dimiliki guru selama bekerja membantu mereka menjadi pribadi yang lebih baik serta menambah keahlian dan wawasan yang dimiliki. Seperti yang telah diuraikan pada studi pendahuluan, dengan menjadi guru mereka

juga memiliki teman diskusi, yaitu siswanya, yang mana hal tersebut membantu mereka mengetahui perkembangan pengetahuan yang ada. Jadwal kerja guru mampu membuat mereka mengatur jadwal kerja dengan jadwal aktivitas diluar pekerjaan, sehingga hal tersebut tidak membuat mereka melewatkan aktivitas sosial, seperti melakukan hobi. Guru juga menunjukkan bahwa rekan kerja yang dimilikinya membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Aspek *work inference with personal life* (WIPL) mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan *non-pekerjaan* (Fisher, dkk, 2009). Aspek WIPL memiliki nilai rata-rata 22,82. Kesibukan menjadi seorang guru tidak membuat mereka melewatkan acara sosial yang penting, seperti acara dengan keluarga atau pergi berlibur bersama teman. Pekerjaan sebagai guru juga tidak membuat guru melupakan akan peran mereka di rumah dengan baik dan dapat memberikan perhatian yang layak kepada keluarga. Pada penelitian ini, beberapa guru menunjukkan bahwa pekerjaan membuat mereka harus mengabaikan kebutuhan pribadi, seperti tetap menyelesaikan urusan pekerjaan walaupun sedang waktu istirahat, sehingga waktu istirahat guru saat bekerja terpotong. Selain itu, kebutuhan pribadi yaitu waktu istirahat di rumah juga terganggu dengan adanya siswa ataupun wali murid yang berkonsultasi secara *online* mengenai permasalahan dalam sekolah pada saat di luar jam bekerja. Meskipun demikian, guru menunjukkan bahwa beban kerja yang dimiliki guru tidak membuat mereka kesulitan untuk menjalani kehidupan pribadi. Beberapa guru juga menyatakan bahwa pembagian waktu saat di rumah dan bekerja telah mampu guru lakukan dengan baik.

Aspek *personal life inference with work* (PLIW) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mengganggu kehidupan kerja mereka (Fisher, dkk, 2009). Pada aspek PLIW memiliki nilai *mean* terendah, yaitu sebesar 15,31. Hal ini menandakan bahwa kehidupan pribadi guru tidaklah mengganggu kehidupan kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masalah yang dihadapi guru di luar pekerjaan tidak membuat mereka kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Masalah pribadi yang dihadapi guru juga tidak membuat mereka tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa pada saat bekerja guru tidak mengkhawatirkan masalah di luar pekerjaan dan masalah pribadi tidak membuat guru menunda pekerjaannya.

Nilai koefisien korelasi *work life balance* dengan kepuasan kerja sebesar 0,684. Hubungan variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja pada penelitian ini masuk dalam kategori kuat. Hubungan variabel tersebut belum mencapai hubungan sangat kuat, hal ini

dikarenakan adanya beberapa faktor penyebab kepuasan kerja selain *work life balance*, seperti dalam penelitian Mohamadpour dan Mokhtarpour (2016) menjelaskan bahwa kesejahteraan kerja, seperti jaminan sosial dan keterlibatan sosial dalam pekerjaan mampu memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Selain itu, menurut Ghiselli dan Brown (1950; As'ad, 2012) kepuasan kerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh pangkat, kedudukan, usia, jaminan finansial dan sosial, serta perhatian dari atasan dan adanya hubungan baik dengan atasan. kemudian menurut Glimer (1966; As'ad, 2012), kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kesempatan untuk maju, keamanan dalam bekerja, situasi dan kondisi kerja yang stabil, adanya keterlibatan sosial dalam bekerja, pendapatan, supervisi yang baik, adanya komunikasi antar pekerja, dan adanya fasilitas seperti dana pensiun dan hari cuti.

PENUTUP

Simpulan

Tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMK X Surabaya. Populasi subjek berjumlah 115 guru yang terbagi menjadi dua kelompok subjek tryout sejumlah 30 guru dan 85 guru sebagai subjek penelitian. Jenis skala yang digunakan adalah skala *likert* dengan lima pilihan jawaban. Uji analisis korelasi dilakukan menggunakan bantuan SPSS *for windows*, yang menghasilkan nilai signifikansi 0,00 ($< 0,05$), hal itu memperlihatkan adanya hubungan signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja guru di SMK X Surabaya. Nilai koefisien korelasi menunjukkan angka 0,648 ($r=0,648$), hal itu memperlihatkan adanya hubungan positif dan kuat antar variabel. Hubungan positif antar variabel tersebut dapat diartikan bahwa jika guru memiliki *work life balance* rendah, maka kepuasan kerja yang dimiliki guru SMK X Surabaya juga rendah. Sebaliknya, jika guru SMK X memiliki *work life balance* tinggi, maka kepuasan kerja yang dimiliki guru juga akan tinggi.

Saran

Hasil penelitian telah dilakukan di SMK X Surabaya, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan.

a. Bagi kepala sekolah

Penelitian ini dapat menjadi masukan kepada kepala sekolah untuk dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepala sekolah dapat memberikan nilai-nilai yang berarti dan bermanfaat bagi guru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Beberapa cara yang dapat kepala sekolah lakukan adalah dengan memberi pengawasan dan arahan kepada guru yang diharapkan dapat membantu memberikan solusi atas masalah yang dihadapi guru

terkait dengan pekerjaannya, mengingat bahwa adanya kepuasan kerja mampu memberikan semangat dan memunculkan perilaku positif guru untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah juga dapat memberlakukan program yang menunjang *work life balance* guru. Adanya pengaturan tugas kerja dan jam kerja yang lebih baik juga dapat dilakukan kepala sekolah untuk membantu meningkatkan *work life balance* guru.

b. Bagi guru

Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi bagi guru untuk mampu meningkatkan *work life balance* dengan menjaga keseimbangan dalam menjalani tuntutan peran pribadi dan juga peran dalam pekerjaan, hal tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti membuat skala prioritas mengenai pekerjaan dan pribadi, serta meningkatkan pemahaman makna keseimbangan bekerja dan hidup pribadi.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian yang dilakukan hanya memfokuskan pada variabel *work life balance* meskipun terdapat banyak faktor pemicu lain untuk memunculkan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor lain penyebab kepuasan kerja selain variabel *work life balance*, seperti pangkat, jaminan sosial, pendapatan, keamanan dalam bekerja, fasilitas kerja, dan kondisi kerja. Adanya keterbatasan subjek dalam penelitian ini, sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya melakukan penelitian pada jumlah subjek yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alegre, I., Mas-Machuca, M., & Berbegal-Mirabent, J. (2015). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter? *Journal of Business Research*, 69(4). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.113>
- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru sma negeri 12 surabaya di masa pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 105–114.
- As'ad, M. (2012). *Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia*. Liberty Yogyakarta.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Damayanti, S. (2019). *Hubungan peran guru dengan motivasi belajar siswa di smk muhamadiyah 2 bandar lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Delecta, P. (2011). Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 03(04), 186–189.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen sumber

- daya manusia. In *Umpam Press* (Issue 1). UNPAM Press.
- Fisher-McAuley, Gwenith, S., Jeffrey, M. G., J. A. J., & Concordia, & J. G. (2003). Modeling the relationship between work/life balance and organizational outcomes. *Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, April*, 1–30.
- 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).
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFY-Yogyakarta.
- Hasan, N., Soewarno, N., & Isnalita, I. (2019). Pengaruh teknologi informasi terhadap proses pembelajaran dan prestasi akademik mahasiswa. *Jurnal Kajian Akuntansi, 3*(1), 68. <https://doi.org/10.33603/jka.v3i1.2130>
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. Bintang Surabaya.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Juhji. (2016). Peran urgen guru dalam pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan, 10*(1).
- Kasbuntoro, Irma, D., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, R. D. (2020). Work-life balance and job satisfaction: A case study of employees on banking companies in jakarta. *International Journal of Control and Automation, 13*(4).
- Latipun. (2015). *Psikologi eksperimen* (3rd ed.). UMM Press.
- Lockwood, N. . (2003). Work life balance: Challenges and solutions. *SHRM Research, Research Quarterly, 1*–10.
- Luthans, F., Brett, C. L., & Kyle, W. L. (2021). *Organizational behavior* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Mohamadpour, S., & Mokhtarpour, M. (2016). Studying the factors affecting job satisfaction among the students of islamic azad university (Case study: Science and research branch, tehran). *International Journal Of Social Sciences, 6*(4).
- Moyes, G. D., Ansah, S.O., & Ganguli, G. (2006). Factors influencing the level of job satisfaction of hispanic accounting professionals: A perceptual survey. *Journal of Business & Economic Studies, 12*(1), 5–65.
- Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan work life balance dengan kepuasan kerja pada guru di smk kabupaten pati. *Jurnal Psikologi Konseling, 16*(1).
- Pratiwi, M. A., Haryani, D. S., & Putri, A. S. (2021). Work-life balance dan kepuasan kerja pada pekerja di non-profit organization kota tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian, 2*(2).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada sma swasta perkumpulan amal bakti 4 sampali medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sari, G. K., & Surjanti, J. (2019). *Pengaruh work life balance, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada pt. pln (persero) p2b area pengatur beban jawa timur*.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan pt. pertani (persero). *Jurnal Empati, 8*, 27–33.
- Siahaan, E. (2017). Antecedents of employee performance and the influence on employee job satisfaction in banking service sector in Indonesia. *Banks and Bank Systems, 12*(4), 75–89. [https://doi.org/10.21511/bbs.12\(4\).2017.07](https://doi.org/10.21511/bbs.12(4).2017.07)
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Jurnal Efisiensi- Kajian Ilmu Administrasi, 16*(2).
- Thifal, G. R. (2019). *Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada wanita yang bekerja di yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.
- Wenno, M. . (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di pt pln persero area ambon. *Jurnal Maneksi, 7*(2), 94–99.