

Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan *Work Engagement* Pada Guru di Yayasan X

Relationship Between Work Life Balance and Work Engagement in Teachers at X Foundation

Shinta Nuriana Salsabilla

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: shinta.19168@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada guru di yayasan X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis korelasional. Penelitian ini dilakukan pada salah satu institusi pendidikan yaitu yayasan X. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian yaitu *purposive sampling*, dengan karakteristik guru pendidik tetap yayasan dan memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Subjek yang digunakan dalam penelitian yaitu guru di yayasan X berjumlah 57 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu skala *work life balance* dan *work engagement*. Analisis data yang digunakan yaitu korelasi *pearson product moment*. Hasil analisis data menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement*. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,733 ($r = 0,733$), yang menunjukkan adanya hubungan yang tergolong kuat dan positif antara *work life balance* dengan *work engagement*. Adanya hubungan positif tersebut menunjukkan semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi juga *work engagement* pada guru di yayasan X

Kata kunci : *Work Life Balance, Work Engagement, Guru, Institusi Pendidikan*

Abstract

This study aims to determine the relationship between work life balance and work engagement in teachers at the X foundation. This research uses quantitative research methods with correlational analysis. This research was conducted at one of the educational institutions, namely the X foundation. The sampling technique used in the study was purposive sampling, with the characteristics of permanent teacher educators and having a minimum working period of 2 years. The subjects used in the study were 57 teachers at the X foundation. The instruments used in this research are the work life balance and work engagement scales. The data analysis used is Pearson product moment correlation. The results of data analysis showed a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), which means that there is a positive and significant relationship between work life balance and work engagement. The correlation coefficient value obtained was 0.733 ($r = 0.733$), which indicates a relatively strong and positive relationship between work life balance and work engagement. The existence of this positive relationship shows that the higher the work life balance, the higher the work engagement of teachers at the X foundation.

Key word : *Work Life Balance, Work Engagement, Teachers, Educational Institution*

<p>Article History</p> <p><i>Submitted : 27-06-2023</i></p> <p><i>Final Revised : 04-07-2023</i></p> <p><i>Accepted : 04-07-2023</i></p>	 <p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>
---	--

Yayasan merupakan sebuah instansi yang secara fungsional menjadi tempat dan sarana yang berhubungan dengan kegiatan sosial, kebudayaan, serta ilmu pengetahuan (Fatmawati, 2020). Yayasan yang bergerak di bidang ilmu pengetahuan biasanya menaungi lembaga pendidikan. Menurut Siahaan, et al. (2023), pendidikan merupakan bentuk ilmu pengetahuan dan kemampuan yang disampaikan pengajar kepada siswa agar mempunyai kepandaian dan budi pekerti yang baik, yang bermanfaat bagi diri maupun lingkungan. Hal tersebut membuat pendidikan dianggap sebagai suatu hal yang penting dalam kehidupan bermasyarakat. Pendidikan terbagi menjadi tiga jenis, yaitu pendidikan formal, pendidikan non formal, dan pendidikan informal (Rosyad, 2017). Pendidikan berjenjang seperti sekolah merupakan salah satu contoh pendidikan formal.

Lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan yayasan X merupakan sekolah islam, yang didalamnya terbagi menjadi tiga jenjang pendidikan, yaitu Taman Kanak – Kanak, Sekolah Dasar, dan Sekolah Menengah Pertama. Lembaga pendidikan ini mempunyai visi dan misi untuk menghasilkan tenaga pendidik dan anak didik yang memiliki jiwa religius, memiliki akhlak yang mulia, berprestasi dan berkarya. Visi dan misi tersebut diwujudkan dengan dibutuhkan adanya kompetensi dan kualitas agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Hal demikian menjadi salah satu alasan utama bagi pentingnya sumber daya manusia yaitu seorang guru yang menjadi tolak ukur dari kesuksesan bagi lembaga pendidikan. Guru juga diharapkan mempunyai sikap positif dalam melakukan pekerjaan yang dimiliki agar mampu menjalankan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab (Azhar, 2016). Sikap positif yang harus dimiliki oleh seorang guru salah satunya adalah *work engagement*.

Xanthopoulou, et al. (2013), menyebutkan bahwa dalam mencapai produktivitas organisasi, *work engagement* mempunyai kontribusi yang besar, karena individu yang mempunyai sikap emosional yang positif mempunyai perasaan semangat dan kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut menjadi penting karena untuk mencapai produktivitas utamanya dalam dunia pendidikan dibutuhkan adanya kontribusi dari seorang guru yang mempunyai emosional positif dalam melakukan tugas yang berhubungan dengan mendidik muridnya. Sejalan dengan itu, Schaufeli & Bakker (2010), menyebutkan bahwa adanya *work engagement* pada individu maka akan meningkatkan komitmen organisasi, kinerja, dan perasaan inisiatif. Hal demikian tidak terkecuali ada dalam dunia pendidikan, penting bagi guru untuk memiliki *work engagement* agar dapat bekerja secara optimal, inisiatif, dan memiliki semangat dalam bekerja utamanya juga bagi keberlangsungan lembaga pendidikan.

Schaufeli (2012), mengatakan bahwa individu yang memiliki *work engagement* tinggi maka akan berkomitmen kuat dalam pekerjaannya dan lebih sering masuk bekerja, sebaliknya

individu yang memiliki *work engagement* rendah maka komitmen yang dimiliki akan rendah dan lebih sering tidak masuk. Hal demikian menunjukkan bahwa adanya *work engagement* rendah akan mengakibatkan kurang adanya komitmen utamanya dalam dunia pendidikan. Guru yang memiliki *work engagement* rendah dan tidak berkomitmen dalam pekerjaannya dapat mengakibatkan mencari tempat kerja lain yang dipandang lebih baik. Hal ini selaras dengan pendapat menurut Bakker & Leiter (2010), individu yang tidak memiliki *work engagement* biasanya mengurangi dedikasi, mengeksplorasi pengembangan diri baru dan pekerjaan baru.

Work engagement merupakan sikap positif terkait kesejahteraan individu yang didalamnya meliputi perasaan puas ketika bekerja dan adanya motivasi dalam bekerja, seperti semangat, dedikasi, dan penyerapan sebagai lawan dari perilaku kelelahan kerja (Bakker & Leiter, 2010). Dapat dikatakan bahwa sikap positif individu ketika bekerja meliputi adanya perasaan puas dan motivasi. Hal demikian selaras dengan pendapat Green et al. (2017) yang mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan sebuah pengalaman dalam diri yang berhubungan dengan pemenuhan diri positif yang mengakibatkan timbulnya motivasi saat bekerja. Individu yang memiliki *work engagement* akan menganggap bahwa bekerja merupakan pengalaman yang berharga dan memperoleh inspirasi penuh. Menurut Schaufeli et al. (2002), *work engagement* merupakan kondisi dalam pekerjaan yang memberikan individu motivasi yang positif serta adanya pemenuhan dalam cara memandang kondisi kerja. Hal demikian berarti disamping adanya motivasi juga adanya cara pandang secara positif dan menyeluruh terhadap kondisi pekerjaan meliputi perasaan dedikasi dan fokus ketika bekerja.

Menurut Bakker & Leiter (2010), *work engagement* terdiri atas tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan tingkat semangat serta kekuatan mental individu yang tinggi ketika bekerja, keinginan dalam melakukan usaha pada pekerjaan yang dilakukan dan melakukan pekerjaan tekun dalam mengerjakan pekerjaan meskipun individu dihadapkan dalam tugas yang sulit. *Dedication* merupakan sikap individu terlibat secara kuat dalam pekerjaannya, memunculkan antusiasme ketika bekerja, merasa bangga atas pekerjaannya, dan selalu merasa tertantang setiap melakukan pekerjaan. *Absorption* merupakan sikap positif individu yang ditandai dengan fokus yang tinggi terhadap pekerjaan, hingga merasa waktu berjalan dengan cepat, dan tidak ada keinginan lepas dari pekerjaan yang dilakukan.

Individu dengan *work engagement* tinggi memberikan kemampuannya dalam bekerja dengan diselingi adanya energi penuh dan dedikasi pada pekerjaan. Sejalan dengan Astisya & Hadi (2021), yang menyebutkan bahwa individu dengan *work engagement* tinggi memiliki energi yang penuh, mendedikasikan diri pada pekerjaannya dan terlibat secara penuh dengan pekerjaan agar menghasilkan performansi yang menguntungkan organisasi. Schaufeli & Bakker (2010), menyebutkan sebaliknya bahwa individu yang memiliki *work engagement* rendah ditandai dengan adanya perasaan tidak semangat, merasa pekerjaan tidak bermakna, dan tidak terdapat tantangan saat kerja. Individu yang bekerja dengan perasaan tidak semangat dapat mengakibatkan bekerja dengan tidak optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Fatharani & Riasnugrahani (2022), yang menyebutkan bahwa individu yang tidak memiliki *work engagement* mengakibatkan bekerja secara tidak optimal dan kurang merasakan kesenangan di tempat kerja. Berdasarkan hal tersebut, *work engagement* menjadi penting utamanya bagi seorang guru.

Studi pendahuluan dilakukan melalui wawancara dengan kepala Taman Kanak – Kanak, kepala Sekolah Dasar, kepala Sekolah Menengah Pertama. Wawancara juga dilakukan dengan empat orang guru pendidik yayasan, yaitu pada satu guru Taman Kanak – Kanak, dua guru Sekolah Dasar, dan satu guru Sekolah Menengah Pertama. Berdasarkan wawancara dengan kepala Sekolah Dasar diperoleh informasi bahwa subjek telah bekerja selama dua puluh lima tahun di yayasan X. Subjek mengatakan bahwa dalam bekerja selalu semangat dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sebagai seorang guru. Sebagai kepala sekolah, setiap jam

pelajaran subjek juga selalu berkeliling untuk memastikan kondisi kelas para siswa dan mengecek keadaan mengajar para guru. Diketahui para guru bersemangat ketika mengajar dan membangun komunikasi baik dengan murid. Guru juga selalu disiplin dalam mengajar sesuai dengan jadwal maupun penggunaan seragam yayasan yang telah ditetapkan. Para guru juga diketahui antusias dalam mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh yayasan, seperti kegiatan *family outbound*.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah taman kanak – kanak, subjek diketahui telah bekerja selama dua puluh dua tahun. Menurut keterangan subjek, para guru juga selalu antusias mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah maupun yayasan, seperti pawai dalam memperingati kemerdekaan dan kegiatan Maulid Nabi. Guru juga diketahui semangat mengikuti rapat yang diselenggarakan oleh sekolah dan yayasan. Para guru juga bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan kepala Sekolah Menengah Pertama, diketahui para guru selalu semangat bekerja, seperti selalu datang sebelum jam mengajar dimulai dan mematuhi ketentuan penggunaan seragam dalam yayasan tersebut, yaitu kerudung harus menutupi dada dan baju harus menutupi bagian belakang. Para guru juga saling bekerja sama dalam menyiapkan kegiatan yang diselenggarakan oleh yayasan. Subjek juga diketahui telah bekerja selama delapan belas tahun.

Berdasarkan wawancara dengan guru Bahasa Inggris di Sekolah Menengah Pertama juga ditemukan bahwa subjek merasa nyaman menjadi guru karena merupakan keahlian yang dimilikinya. Adanya kurikulum baru awalnya membuatnya sedikit keberatan namun pada akhirnya subjek menjadikan hal tersebut sebuah tantangan tersendiri karena harus menyesuaikan pembelajaran dengan metode yang berbeda. Sebagai guru Bahasa Inggris, subjek diketahui telah mengajar selama dua belas tahun dan mengaku nyaman berada di yayasan tersebut. Wawancara yang dilakukan dengan guru Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar, juga diketahui bahwa subjek seringkali terlalu nyaman mengajar hingga pergantian jam pelajaran. Subjek diketahui telah mengajar selama dua puluh lima tahun dan aktif mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh yayasan utamanya juga ketika adanya peringatan hari tertentu seperti Maulid Nabi dan lain sebagainya.

Berdasarkan wawancara dengan guru di Taman Kanak – Kanak, diketahui bahwa subjek menikmati profesi menjadi guru dan senang ketika berinteraksi dengan murid. Subjek juga selalu berusaha bekerja dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Subjek diketahui telah mengajar selama delapan belas tahun. Guru matematika di Sekolah Dasar juga menyampaikan bahwa sangat bersemangat ketika mengajar, meskipun fisiknya tidak selincah dulu. Sebagai seorang guru matematika, subjek diketahui telah mengajar selama dua puluh satu tahun dan seringkali terlalu fokus ketika dihadapkan dengan materi soal ketika mengajar di kelas dengan para murid. Adanya kurikulum yang baru juga membuatnya merasa tertantang untuk belajar kembali dan menggali lebih dalam untuk selanjutnya dapat diajarkan kepada para murid.

Menurut Bakker & Leiter (2010), *work engagement* dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu *Job demand*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job demand* merupakan faktor yang merujuk pada karakteristik pekerjaan yang memiliki peluang munculnya ketegangan dalam karyawan. *Job resources* merupakan faktor yang merujuk pada aspek dalam pekerjaan yang dianggap mampu dalam mengurangi tuntutan tugas atau pekerjaan yang dilakukan. *Personal resources* merupakan faktor yang merujuk pada bagian dari dalam diri individu yang bersifat positif mengenai ketahanan diri dalam mengendalikan serta memberikan dampak pada lingkungannya. *Personal resource* meliputi optimis, efikasi diri, resiliensi, *work life balance*, dan lain sebagainya. Individu khususnya guru membutuhkan *personal resources* dalam dirinya agar dapat bekerja secara optimal. *Work life balance* merupakan salah satu *personal resources* individu

dalam bekerja. Dalam *work life balance* individu mampu mengendalikan diri secara positif berhubungan dengan pekerjaan dan kehidupannya.

Work life balance merupakan kondisi individu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan yang dimiliki dengan kehidupan pribadinya yang akan membantu dalam menggapai keberhasilan diantara keduanya (Fisher et al., 2009). Individu dalam bekerja juga membutuhkan adanya kemampuan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan bekerja. Hal ini mendorong adanya kondisi bekerja yang optimal. Sejalan dengan itu, Greenhaus et al. (2003), mengemukakan bahwa *work life balance* merupakan kondisi individu merasa puas dalam kehidupannya baik dengan pekerjaan dan keluarganya, juga dapat melakukan keseimbangan antara tugas dan keluarga. Individu yang merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki akan mampu menyeimbangkan kehidupannya. Menurut Parkes & Langford (2008), *work life balance* merupakan situasi individu mampu melakukan komitmen pada pekerjaannya dan keluarganya, serta mampu melakukan tanggung jawab pada pekerjaan dan keluarga. Individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaannya dan bertanggung jawab atas pekerjaan maka dapat melakukan penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan keluarga.

Menurut Fisher, et al. (2009), *work life balance* mempunyai empat dimensi menurut Fisher, et al. (2009), yaitu: *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, berkaitan dengan kondisi sejauh apa pekerjaan yang dilakukan mampu mengganggu kehidupan pribadi setiap individu. *Personal Life Interference With Work (PLIW)*, berkaitan dengan kondisi sejauh apa kehidupan personal individu mampu mengganggu pekerjaannya. *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*, berkaitan dengan kondisi sejauh apa pekerjaan yang dimiliki oleh individu mampu berkaitan dengan peningkatan dari kualitas kehidupan individu tersebut. *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*, berkaitan dengan kondisi sejauh apa kehidupan personal seseorang mampu berkaitan dengan peningkatan dari produktivitas dan kinerja seseorang.

Variabel *Work Life Balance* difokuskan oleh peneliti karena kesesuaian dengan fenomena yang ditemui di lapangan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala Sekolah Taman Kanak – Kanak, diketahui para guru memiliki jam kerja sesuai dengan ketentuan sekolah, dimana guru tidak dibebankan untuk selalu menyelesaikan pekerjaan di sekolah, sehingga para guru juga dapat memiliki waktu dengan keluarganya. Kepala Sekolah Dasar mengatakan bahwa selalu mendapat dukungan positif dari keluarganya maupun rekan kerja ketika bekerja. Hal demikian menurutnya dirasakan juga oleh para guru lainnya. Berdasarkan wawancara dengan kepala Sekolah Menengah Pertama, juga diketahui bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para guru yakni mengajar tidak menghalangi intensitas dengan keluarganya, karena jam kerja yang dimiliki tidak mengharuskan untuk lembur hingga larut yang mengakibatkan subjek dan guru lain meninggalkan kewajiban di rumah, utamanya dalam mengasuh dan menjadi ibu rumah tangga. Subjek juga mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan meningkatkan pengetahuan yang dimiliki.

Hal tersebut juga sejalan dengan wawancara yang dilakukan dengan guru Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar, yang mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan yaitu mengajar dianggap tidak mengganggu kehidupan pribadinya. Subjek juga mengatakan tidak diharuskan untuk lembur di sekolah untuk menyelesaikan tugas lain di luar kegiatan mengajar juga ketika akhir semester yang menurutnya dapat dibawa pulang dan hal demikian pun tidak mengganggu interaksi dengan keluarganya. Bahkan masih dapat meluangkan waktu dan bercengkrama dengan suami dan anak – anaknya di rumah. Subjek juga mengatakan bahwa apapun permasalahan yang dimiliki menurutnya akan hilang ketika bertemu dengan para murid.

Guru Bahasa Inggris di Sekolah Menengah Pertama, juga mengatakan hal serupa bahwa masih dapat menjalankan aktivitas lain sehingga menurutnya tuntutan pekerjaan yang dimiliki tidak menghalanginya untuk dapat melakukan hal yang lain. Selain itu subjek juga mengaku masih dapat meluangkan waktu dengan keluarganya dibalik pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan wawancara dengan guru Taman Kanak - Kanak diketahui bahwa tuntutan pekerjaan yang dimiliki tidak membuatnya kehilangan waktu bagi keluarga maupun diri sendiri. Subjek juga mengaku senang ketika mengajar karena beliau memperoleh banyak keterampilan baru yang sebelumnya tidak dimiliki. Menurut guru matematika, ketika bekerja selalu profesional dengan tidak mencampuri urusan pekerjaan dan urusan pribadi. Subjek juga mengatakan dukungan yang diperoleh dari keluarga maupun rekan kerja meningkatkan semangat dan komitmen dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian mengenai *work engagement* telah banyak dikaji sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang serupa yaitu penelitian mengenai “Hubungan Antara *Psychological Well Being* Dengan *Work Engagement* Pada Guru SMK” dilakukan oleh Safinaz & Izzati (2022). Penelitian lain mengenai “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X”, dilakukan oleh Ilmi & Mulyana (2021). Zeng & Xu (2020), juga melakukan penelitian mengenai “*Ethical Leadership and Young University Teachers’ Work Engagement: A Moderated Mediation Model*”. Terdapat beberapa perbedaan penelitian yang dilakukan dengan beberapa penelitian terdahulu. Pada penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel independen *psychological well being*, iklim organisasi, dan *ethical leadership*, sedangkan variabel independen yang akan digunakan oleh peneliti yaitu *work life balance*. Penggunaan subjek pada penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan subjek guru Sekolah Menengah Kejuruan, Dosen, dan karyawan. Pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan subjek guru yang berada di Yayasan.

Penelitian mengenai *work life balance* dan *work engagement* dapat dikatakan baru dan masih jarang dikaji sebelumnya. Utamanya menggunakan subjek guru yayasan dan di tempat penelitian yang akan digunakan oleh peneliti selama ini juga masih belum pernah digunakan untuk penelitian dengan variabel yang serupa. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara juga ditemukan adanya fenomena yang menarik pada guru di Yayasan X yang menjadi suatu ketertarikan tersendiri bagi peneliti untuk menggali hal tersebut

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan oleh peneliti diatas, peneliti tertarik mengkaji secara mendalam untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada guru di yayasan X.

Metode

Jenis penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Garaika & Darmanah (2019), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didalamnya melibatkan perhitungan angka – angka dari pemaknaan data dan hasil dari data yang akan digunakan dalam penelitian. Jenis penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dalam pelaksanaannya memiliki tujuan dalam mengidentifikasi ada atau tidaknya korelasi atau hubungan dari variabel yang dikaji (Azwar, 2017). Berdasarkan hal demikian, maka penelitian korelasional dalam penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi mengenai hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada guru di yayasan X.

Sampel Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru yang berada di Yayasan X. Adapun teknik sampling yang akan digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik sampling yang digunakan dengan adanya karakteristik atau pertimbangan tertentu dari peneliti (Sugiyono, 2017). Karakteristik sampel dalam penelitian ini yaitu guru tetap yayasan dan guru pendidik dalam yayasan X yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 87 orang guru, dengan ketentuan 30 guru digunakan sebagai uji coba dan 57 guru sebagai subjek penelitian.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian menggunakan skala psikologis. Skala psikologis merupakan skala yang didalamnya berisi mengenai pernyataan yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan aspek dari variabel yang akan digunakan (Jannah, 2018). Penilaian skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*. Skala *likert* terdiri dari *favourable* dan *unfavorable*, serta memiliki beberapa pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala pengukuran psikologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *work life balance* dan skala *work engagement*. Skala *work engagement* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek dari *work engagement* yang dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010). Skala *work life balance* dalam penelitian disusun berdasarkan dimensi *work life balance* yang dikemukakan oleh Fisher et al. (2009).

Definisi Operasional

Definisi operasional dari *work engagement* adalah sikap positif individu yang ditunjukkan baik secara fisik maupun mental dalam menjalankan pekerjaan yang dimiliki juga adanya motivasi di dalamnya untuk dapat terlibat dalam pekerjaan yang dilakukan dan dapat diukur menggunakan aspek dari (Bakker & Leiter, 2010), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Definisi operasional *work life balance* adalah persepsi individu yang merujuk pada kemampuan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan dan kehidupannya secara seimbang agar individu mampu menggapai tujuan dan keberhasilan dalam pekerjaan maupun kehidupannya, yang dapat diukur mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Fisher, et al. (2009), yaitu *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference With Work (PLIW)*, *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*, dan *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*. Analisis korelasi *pearson product moment* merupakan analisis yang digunakan untuk membuktikan hubungan dari dua variabel yang sedang dikaji. Pada analisis korelasi *pearson product moment* diketahui apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear dan signifikan (Sugiyono, 2017). Analisis korelasi dapat dilakukan apabila data penelitian telah memenuhi asumsi penelitian yaitu data berdistribusi secara normal dan linear. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normalitas dalam distribusi data penelitian. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi atau probabilitas lebih dari 0.05 ($>0,05$) (Sugiyono, 2017). Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas korelasi dari variabel yang dikaji. Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini melalui dua cara, yaitu melihat nilai dari *linearity* dan *deviation from linearity* pada tabel uji linearitas. Suatu data penelitian dapat

dikatakan linear, jika memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 pada *deviation from linearity*. Pada *test for linearity* dikatakan linear apabila signifikansi kurang dari 0.05. Pengujian linearitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25.0 *for windows*.

Hasil

Berdasarkan hasil uji coba yang dilakukan pada skala penelitian menggunakan 30 subjek, diperoleh hasil validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan sejauh mana tingkat kevalidan dan kecermatan dari alat ukur atau instrumen yang disusun (Azwar, 2017). Uji validitas pada penelitian menggunakan uji beda aitem yang ditentukan dengan nilai *corrected item-total correlation*, menggunakan bantuan dari SPSS 25.0 *for windows*. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid atau memiliki daya beda tinggi jika pada aitem penelitian memiliki nilai koefisien lebih besar dari 0,03 (Azwar, 2017). Berdasarkan uji coba yang dilakukan, hasil nilai uji validitas pada skala *work engagement* memiliki nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0,385 – 840 dan hasil uji validitas pada skala *work life balance* memiliki nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0,403 – 814.

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dari instrumen dapat dipercaya (Azwar, 2017). Dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas merupakan bentuk konsistensi dari alat ukur. Uji reliabilitas yang digunakan yaitu *Alpha Cronbach*. Menurut Azwar (2017), aitem dapat dikatakan memiliki reliabilitas tinggi apabila koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00. Berdasarkan uji coba yang dilakukan pada 30 subjek, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* variabel *work engagement* sebesar 0,950 dan variabel *work life balance* sebesar 0,947. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut reliabel karena nilai koefisien menunjukkan kategori sangat reliabel.

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, dilakukan pengambilan data kepada 57 subjek penelitian. Hasil dari penelitian dilakukan proses pengolahan data dengan mencari dan mengetahui terkait nilai dari statistik deskriptif. Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan hasil deskripsi data penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<i>Work Life Balance</i>	57	92.00	139.00	113.0526	8.60112
<i>Work Engagement</i>	57	94.00	144.00	118.0702	9.16293
<i>Valid N (listwise)</i>	57				

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai minimum 92, nilai maksimum 139, nilai rata – rata 113,0528, dan standar deviasi sebesar 8,60112. Variabel *work engagement* memiliki nilai minimum 94, nilai maksimum 144, nilai rata – rata 118,0702, dan standar deviasi sebesar 9,16293.

Nilai standar deviasi pada hasil penelitian menunjukkan nilai lebih dari 1 SD (1 SD = 6), dimana angka standar deviasi pada kedua variabel sebesar 8,60112 dan 9,16293 yang bermakna bahwa data penelitian bersifat heterogen atau bervariasi. Hal tersebut disebabkan karena adanya faktor demografi pada subjek penelitian, seperti usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

1. Uji Asumsi
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan SPSS 25.0 for windows. Data penelitian dapat dikatakan terdistribusi secara normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sedangkan sebaliknya data dapat dikatakan tidak berdistribusi secara normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh pada hasil penelitian menunjukkan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2017)

Tabel 2. Kategorisasi Normalitas Data

Nilai F Sig	Interpretasi
$p > 0,05$	Distribusi data normal
$p < 0,05$	Distribusi data tidak normal

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan oleh peneliti melalui uji *Kolmogorov-smirnov* pada variabel *work life balance* terhadap variabel *work engagement*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (p)	Interpretasi
<i>Work Life Balance</i>	0,200	Distribusi data normal
<i>Work Engagement</i>	0,200	Distribusi data normal

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh hasil bahwa besar nilai signifikansi pada variabel *work life balance* sebesar 0,200 ($p > 0,05$) dan pada variabel *work engagement* sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) yang bermakna bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi secara normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang linear pada variabel *work life balance* dengan *work engagement*. Uji linearitas dilakukan menggunakan bantuan SPSS 25.0 for windows. Data penelitian dapat dikatakan linear apabila memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sebaliknya data dikatakan tidak linear apabila memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Sugiyono, 2017).

Tabel 4. Kategori *Test from Linearity*

Nilai Signifikansi	Interpretasi
Sig < 0,05	Distribusi Data Linear
Sig > 0,05	Distribusi Data Tidak Linear

Berdasarkan hasil dari uji linearitas yang dilakukan dengan menggunakan *Test For Linearity* diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji *Test for Linearity*

	Sig (p)	Ket
<i>Work Engagement*</i>	.000	Linear
<i>Work Life Balance</i>		

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel *work life balance* dan *work engagement* yaitu sebesar 0,000, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut menunjukkan hasil kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Dari hasil analisis uji linear tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel.

Uji linearitas menggunakan *deviation from linearity*, diketahui mempunyai kriteria pengambilan data dimana data dikatakan linear apabila menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 6. Kategori *Deviation from Linearity*

Nilai Signifikansi	Interpretasi
Sig > 0,05	Distribusi Data Linear
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Linear

Berdasarkan hasil dari uji linearitas yang dilakukan dengan menggunakan *deviation from linearity* diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil *Deviation from Linearity*

	Sig (p)	Ket
<i>Work Engagement*</i>	.317	Linear
<i>Work Life Balance</i>		

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel *work life balance* dan *work engagement* yaitu sebesar 0,317, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut menunjukkan hasil lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Dari hasil analisis uji linear tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat adanya hubungan antara dua variabel penelitian yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *work life balance* dan variabel terikat yang digunakan yaitu *work engagement*. Adapun hipotesis yang akan dibuktikan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu “terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada guru di yayasan X”. Uji hipotesis dalam penelitian dilakukan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*.

Hasil dari besaran koefisien analisis *product moment* dapat dikategorikan menjadi beberapa kriteria tingkat hubungan. Adapun beberapa kriteria dari besaran koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017), sebagai berikut:

Tabel 8. Kriteria Pedoman Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Hubungan sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan rendah
0,40 – 0,599	Hubungan sedang
0,60 – 0,799	Hubungan kuat
0,80 – 1,00	Hubungan sangat kuat

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

Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Interpretasi
Sig<0,05	Hubungan Signifikan
Sig>0,05	Hubungan Tidak Signifikan

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada guru di Yayasan X. Hasil analisis data penelitian menggunakan *pearson product moment* untuk membuktikan hipotesis penelitian, sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis.

		<i>Work Life Balance</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Work Life Balance</i>	Pearson Correlation	1	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
<i>Work Engagement</i>	Pearson Correlation	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan analisis data hasil uji hipotesis pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari penelitian ini sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada guru di yayasan X. Pada perhitungan hasil korelasi pada penelitian menunjukkan hasil koefisien korelasi antara *work life balance* dengan *work engagement* sebesar 0,733. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel *work life balance* dan *work engagement* mempunyai hubungan yang kuat.

Nilai koefisien korelasi pada penelitian dapat menunjukkan arah hubungan positif maupun negatif. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel

bebas dan variabel terikat, yang berarti semakin tinggi variabel bebas maka variabel terikat juga semakin tinggi, sebaliknya apabila semakin menurun nilai variabel bebas maka semakin menurun pula nilai dari variabel terikat. Tanda negatif dalam koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan pada variabel bebas dan variabel terikat, yang berarti semakin tinggi variabel bebas maka akan semakin menurun nilai variabel terikat, sebaliknya apabila semakin menurun nilai variabel bebas maka variabel terikat akan meningkat. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan arah positif, yang dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,733 sehingga dapat dikatakan semakin tinggi *work life balance* pada guru maka semakin tinggi pula *work engagement*, sebaliknya apabila *work life balance* pada guru rendah atau menurun maka *work engagement* pada guru yayasan juga akan menurun.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>Work Engagement*</i> <i>Work Life Balance</i>	.733	.537	.872	.760

Koefisien determinasi pada penelitian merupakan besaran variasi variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berdasarkan hasil dari analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dari variabel *work life balance* terhadap *work engagement* sebesar 0,537. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work life balance* mempengaruhi *work engagement* sebesar 53,7% dan sisanya yaitu sebesar 46,3% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel *work life balance* dengan *work engagement* pada guru di yayasan X. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada guru di yayasan X, yang selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 25.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru yayasan X dengan menggunakan korelasi *product moment* didapatkan hasil nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000. Angka signifikansi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement*, hal tersebut karena nilai signifikansi korelasi $<0,05$ sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dengan *pearson product moment*, diketahui kedua variabel yaitu *work life balance* dan *work engagement* memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,733 ($r=0,733$). Nilai koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *work engagement* memiliki tingkat korelasi atau hubungan yang kuat, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada guru di yayasan X tergolong kuat.

Nilai koefisien korelasi (r) pada hasil uji hipotesis dalam penelitian diketahui selain menunjukkan adanya tingkat hubungan pada kedua variabel juga menunjukkan adanya tanda positif dan negatif dalam nilai koefisien. Tanda yang menunjukkan hasil positif memiliki makna bahwa adanya hubungan yang searah, sebaliknya tanda yang menunjukkan hasil negatif

bermakna adanya hubungan yang berlawanan antara kedua variabel. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi bertanda positif, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang searah antara *work life balance* dengan *work engagement*. Hubungan searah tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* pada guru maka akan semakin tinggi pula *work engagement* pada guru yayasan, namun sebaliknya apabila semakin rendah *work life balance* maka *work engagement* pada guru juga akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut diketahui guru merasa mampu dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan serta merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki dampak positif dalam kehidupannya. *Work engagement* pada individu khususnya guru perlu diimbangi dengan adanya *work life balance*, hal demikian dikarenakan dengan adanya kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya akan mengakibatkan individu khususnya guru cenderung memiliki sedikit konflik dalam kehidupannya dan memiliki lebih banyak emosi maupun perasaan positif ketika bekerja sehingga memunculkan semangat dalam menyalurkan kemampuannya secara utuh serta berdedikasi dalam melakukan pekerjaan. Hal ini mengisyaratkan bahwa adanya keterkaitan antara *work life balance* dengan *work engagement*, dimana semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi *work engagement* pada guru. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Wijaya & Soeharto, 2021), yang menyatakan bahwa apabila individu mempunyai *work life balance* tinggi maka akan mencapai *work engagement* yang lebih kuat. Sebaliknya, apabila individu memiliki *work life balance* yang cenderung rendah maka mengakibatkan individu juga mencapai *work engagement* yang rendah.

Perilaku guru yang ditemukan oleh peneliti dalam penelitian menunjukkan bahwa guru mempunyai *work engagement* yang tinggi. Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti. Guru antusias dalam melakukan kegiatan yang berhubungan dengan yayasan tempat bekerja, seperti mengikuti kegiatan yang meningkatkan keeratan hubungan antar rekan kerja dalam yayasan seperti *family gathering* dan juga antusias mengikuti rapat maupun perayaan hari tertentu baik bersama dengan rekan dalam yayasan maupun bersama dengan para siswa. Guru juga merasa tertantang dengan adanya tantangan dalam pekerjaannya, seperti dengan adanya kurikulum baru yang ditetapkan oleh kemendikbud. Para guru juga diketahui bahwa memiliki masa kerja yang cukup lama dan mereka merasa enggan untuk meninggalkan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Ketika diadakan rapat maupun diberikan tanggung jawab untuk mengajar murid para guru juga diketahui semangat dalam melakukan hal tersebut.

Work engagement merupakan sikap positif terkait kesejahteraan individu yang meliputi perasaan puas ketika bekerja dan adanya motivasi dalam bekerja, seperti semangat, dedikasi, dan penyerapan (Bakker & Leiter, 2010). Individu yang memiliki perasaan positif dan motivasi dalam bekerja akan melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi, melakukan dedikasi ketika bekerja dan merasa terserap dalam pekerjaan. Individu yang memiliki *work engagement* menurut Astisya & Hadi (2021), memiliki energi yang penuh, mendedikasikan diri pada pekerjaannya dan terlibat secara penuh dengan pekerjaan agar menghasilkan performansi yang menguntungkan organisasi. Hal demikian menunjukkan bahwa guru yang mempunyai *work engagement* tinggi pada pekerjaan yang dilakukan biasanya cenderung memiliki semangat yang penuh ketika bekerja dan terlibat secara penuh dengan pekerjaan.

Menurut Bakker & Leiter (2010), *work engagement* terdiri atas tiga aspek, yaitu *vigor*, yaitu tingkat semangat serta kekuatan mental individu yang tinggi ketika bekerja, keinginan dalam melakukan usaha pada pekerjaan yang dilakukan dan melakukan pekerjaan tekun dalam

mengerjakan pekerjaan meskipun individu dihadapkan dalam tugas yang sulit. *Dedication* merupakan sikap individu terlibat secara kuat dalam pekerjaannya, memunculkan antusiasme ketika bekerja, merasa bangga atas pekerjaannya, dan selalu merasa tertantang setiap melakukan pekerjaan. *Absorption* merupakan sikap positif individu yang ditandai dengan fokus yang tinggi terhadap pekerjaan, hingga merasa waktu berjalan dengan cepat, dan tidak ada keinginan lepas dari pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai aspek pada variabel *work engagement*, diketahui nilai rata – rata aspek *dedication* sebesar 4,11, rata – rata aspek *absorption* sebesar 4,06, dan rata – rata nilai pada aspek *vigor* sebesar 4,04. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *dedication* memiliki nilai rata – rata paling tinggi dibandingkan dua aspek lainnya. Hal tersebut bermakna bahwa sikap terlibat secara kuat dalam pekerjaan, rasa antusias ketika bekerja, dan tertantang ketika bekerja merupakan salah satu bagian yang penting pada guru di yayasan X. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa guru yang berada di yayasan antusias mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak yayasan. Hal demikian sejalan dengan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dimana guru menyatakan bahwa selalu antusias terhadap kegiatan yang diadakan dalam yayasan. Guru juga diketahui menyenangi pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut seperti hasil penelitian yang diperoleh bahwa para guru senang dalam berbagi mengenai pengalaman mengenai pekerjaan yang dilakukan kepada individu lain. Ketika diberikan suatu pekerjaan juga para guru cenderung bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Para guru juga diketahui tertarik serta tertantang akan tugas baru seperti perubahan kurikulum.

Nilai rata – rata pada aspek *vigor* dalam penelitian ini memiliki nilai yang rendah dibanding dua aspek lainnya, yaitu sebesar 4,04. Hal demikian menunjukkan adanya tingkat semangat yang cenderung rendah tinggi ketika bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan kurang adanya semangat yang ditunjukkan guru ketika bekerja maupun ketika mengikuti rapat. Hal demikian berbeda dengan studi pendahuluan yang ditemukan peneliti yang menyebutkan bahwa beberapa guru mengatakan merasa semangat ketika melakukan pekerjaan utamanya mengajar. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa guru terlihat kurang mampu dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya, dimana guru terkadang memiliki kendala untuk mencari berbagai alternatif solusi ketika dihadapkan oleh suatu masalah atau ketika menyelesaikan tugas yang cenderung dianggap sebagai hal yang sulit.

Work engagement pada guru dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Menurut Bakker & Leiter (2010), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu *job demand*, *job resources*, dan *personal resources*. *Personal resources* merupakan faktor yang merujuk pada bagian dari dalam diri individu yang bersifat positif mengenai ketahanan diri dalam mengendalikan serta memberikan dampak pada lingkungannya. *Work life balance* merupakan salah satu *personal resources* individu dalam bekerja. Dimana dalam *work life balance* individu mampu mengendalikan diri secara positif berhubungan dengan pekerjaan dan kehidupannya.

Work life balance merupakan kondisi individu dalam menyeimbangkan pekerjaan yang dimiliki dengan kehidupan pribadinya yang akan membantu dalam menggapai keberhasilan diantara keduanya (Fisher, et al., 2009). Individu yang mampu dalam menyeimbangkan antara pekerjaan yang dilakukan dengan kehidupannya maka akan dapat bekerja dengan baik dan menggapai keberhasilan antara kedua hal tersebut, baik pekerjaan maupun kehidupan yang dimiliki.

Work life balance mempunyai empat dimensi menurut Fisher, et al. (2009), yaitu: *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, berkaitan dengan kondisi sejauh apa pekerjaan yang dilakukan mampu mengganggu kehidupan pribadi setiap individu. *Personal Life Interference With Work (PLIW)*, berkaitan dengan kondisi sejauh apa kehidupan personal individu mampu mengganggu pekerjaannya. *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*, berkaitan dengan kondisi sejauh apa pekerjaan yang dimiliki oleh individu mampu berkaitan dengan peningkatan dari kualitas kehidupan individu tersebut. *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*, berkaitan dengan kondisi sejauh apa kehidupan personal seseorang mampu berkaitan dengan peningkatan dari produktivitas dan kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel *work life balance*, dimana diketahui bahwa pada dimensi *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*, diketahui memiliki nilai rata – rata sebesar 4,20, rata – rata dimensi pada *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)* sebesar 4,15, rata – rata pada dimensi *Personal Life Interference With Work (PLIW)* sebesar 3,94, dan rata – rata pada dimensi *Work Interference With Personal Life (WIPL)* sebesar 3,86. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)* memiliki nilai rata – rata paling tinggi dibandingkan tiga aspek lainnya, yaitu sebesar 4,20. Hal tersebut bermakna para guru di yayasan X menganggap pekerjaan yang dilakukan meningkatkan kehidupannya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa guru – guru yang berada di yayasan beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini meningkatkan kualitas kehidupan. Guru juga beranggapan selain meningkatkan kualitas kehidupan, pekerjaan saat ini meningkatkan kualitas diri yang dimiliki, sehingga merasa menjadi lebih bervaluable. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa guru merasa pekerjaan yang dilakukan menambah wawasan atau pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki. Hal tersebut sejalan dengan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, dimana para guru merasa bahwa pekerjaan saat ini menambahkan pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan yang baru.

Nilai rata – rata pada dimensi *Work Interference With Personal Life (WIPL)* memiliki nilai terendah dibanding ketiga dimensi lainnya yaitu sebesar 3,86. Hal demikian bermakna bahwa para guru di yayasan beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak mempengaruhi kehidupan pribadi para guru di yayasan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa guru merasa pekerjaan yang dilakukan tidak membuat interaksi dengan keluarga menjadi terganggu. Para guru juga diketahui dapat menjalankan peran di rumah ditengah tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Hal demikian sejalan dengan studi pendahuluan yang dilakukan sebelumnya, dimana para guru merasa masih mampu meluangkan waktu dengan keluarga dan tidak selalu dibebankan untuk lembur sehingga masih mempunyai waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya. Tuntutan pekerjaan yang dimiliki oleh guru juga diketahui tidak membuat waktu istirahatnya terganggu dan masih memiliki waktu luang untuk bersosialisasi maupun melakukan hal lain.

Work Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya dan komitmen yang dimiliki bersama dengan keluarganya maupun tanggung jawab di kegiatan maupun kehidupan lainnya. Guru yang memiliki *work life balance* yang tinggi maka akan merasa kualitas kehidupan yang dimiliki menjadi meningkat. Guru juga akan mampu berkontribusi dalam pekerjaannya dan mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupannya. Utamanya memberikan waktu yang dimiliki ditengah kesibukan untuk keluarganya. Sejalan dengan Rohmawati & Izzati (2021), yang menyebutkan bahwa individu yang memiliki *work life balance* mengalami tingkat stress yang lebih rendah, dapat memberikan waktu yang dimiliki bagi kehidupannya, dan memiliki kualitas kehidupan pribadi yang baik. Menurut Saina, et al. (2016) apabila individu memiliki *work life balance* yang tinggi maka akan fokus dalam bekerja dan dapat meningkatkan kualitas kerja yang dilakukan. Sebaliknya apabila

individu memiliki *work life balance* yang rendah maka akan mudah merasa bosan ketika bekerja dan membuat suasana pekerjaan cenderung kurang baik yang merugikan diri sendiri maupun lingkungan kerjanya

Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* memiliki hubungan yang positif signifikan dengan *work engagement*, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *work engagement* pada guru di yayasan X. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trisyanti et al., (2018) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterikatan kerja. Hubungan positif tersebut menunjukkan adanya hubungan yang searah, dimana semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan, maka keterikatan kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Dalam penelitian tersebut diketahui bahwa subjek dalam penelitian mampu dalam melakukan kewajiban dalam pekerjaannya serta mampu dalam bertanggung terhadap kehidupannya yakni keluarganya. Hal demikian selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana para guru di yayasan X mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupannya, selain itu mereka juga merasa kehidupan pribadi yang dimiliki tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan. Mereka bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan menyelesaikan tugas yang diberikan, namun pekerjaan yang dilakukan juga tidak menghalangi peran maupun tanggung jawab ketika di rumah. Adanya tempat bekerja yang memperhatikan mengenai kebutuhan individu baik berupa fasilitas atau penyaluran hobi antar rekan kerja maka akan menciptakan adanya suasana kerja yang nyaman dan membuat meningkatkan perasaan positif ketika bekerja. Hal demikian seperti halnya pada guru di yayasan X yang diberikan sebuah kelonggaran dalam pekerjaan yakni tidak selalu dibebankan untuk lembur atau menghabiskan waktu di tempat kerja sehingga mereka dapat memiliki waktu bagi kehidupannya, yang mana hal demikian mampu meningkatkan adanya *work engagement* pada guru di yayasan X.

Hasil dalam penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kholifah, et al., (2022), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara *work life balance* dengan keterikatan kerja karyawan. *Work life balance* merupakan suatu hal yang penting. Apabila individu utamanya guru memiliki *work life balance* maka akan mampu dalam berkontribusi terhadap pekerjaan yang dilakukan namun disatu sisi lain individu tersebut juga mampu menjalani kehidupan pribadinya dengan bahagia. Sebaliknya, apabila tidak memiliki *work life balance* maka akan kesulitan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, serta mengakibatkan kurang adanya *engagement* dalam pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil dari penelitian Khoiriyah et al., (2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dengan keterikatan kerja perawat. Individu yang mempunyai pencapaian kerja yang cenderung baik serta tetap mempunyai waktu yang berkualitas untuk diri sendiri maupun keluarga biasanya akan memiliki *work engagement* yang tinggi pada pekerjaannya. Hal demikian seperti pada guru di yayasan, apabila para guru mampu dalam melakukan pekerjaan dengan memuaskan serta mampu dalam meluangkan waktu bagi kehidupannya maka akan mencapai *work engagement* yang tinggi.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang tergolong kuat antara *work life balance* dengan *work engagement* berdasarkan hasil dari pengujian melalui pearson product moment, dengan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,733. Pada penelitian

ini, juga diketahui bahwa nilai koefisien determinasi antara *work life balance* dengan *work engagement* sebesar 53,7%, yang memiliki makna bahwa kontribusi *work life balance* terhadap *work engagement* sebesar 53,7%, sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari faktor – faktor lain. Adapun faktor lain yang juga dapat berkontribusi pada *work engagement* yaitu dukungan organisasi di tempat kerja, karakteristik tugas yang dimiliki, keamanan dalam kerja, kompensasi, lingkungan pekerjaan, resiliensi, dan optimisme (Bakker & Leiter, 2010).

Suwandi, et al., (2022), mengemukakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti *job resources*, *job demand*, *ideological resources*, dukungan keluarga, *personal resources*, dan *engagement outcome*. Khoiriyah et al., (2020), juga mengemukakan bahwa terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi *work engagement* yaitu persepsi dukungan organisasi dan kebahagiaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement*. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada guru di yayasan X dapat diterima. Nilai koefisien korelasi (r) dalam hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan adanya nilai sebesar 0,733, yang berarti hubungan antara variabel *work life balance* dengan variabel *work engagement* memiliki hubungan yang tergolong kuat. Nilai tersebut juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah dan positif, yaitu semakin tinggi nilai *work life balance* maka akan semakin tinggi juga nilai pada *work engagement*. Apabila nilai dari *work life balance* rendah maka nilai *work engagement* juga akan rendah atau menurun.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran diantaranya:

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat menjadi gambaran mengenai *work life balance* dan *work engagement* yang dimiliki oleh para guru yayasan, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan *work engagement* pada guru. Hasil dari penelitian juga diharapkan dapat menjadi perhatian bagi pihak yayasan terhadap peningkatan *work engagement* pada guru dengan memperhatikan terkait *work life balance* guru. Adapun tindakan yang dapat dilakukan oleh yayasan untuk meningkatkan *work engagement* pada guru melalui *work life balance* yaitu yayasan diharapkan mampu dalam mengutamakan fasilitas maupun kebijakan yang dapat membantu guru dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar guru tetap semangat dan senang dalam melakukan pekerjaan sehingga para guru juga semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik

Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi guru yayasan X untuk dapat semakin meningkatkan *work life balance* dengan lebih memahami terkait kepentingan pribadi dan pekerjaan seperti tetap dapat fokus ketika bekerja dengan tidak memikirkan permasalahan pribadi ketika sedang mengajar atau bekerja. Guru juga dapat lebih mengetahui terkait prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan membuat skala prioritas.

Hasil pada penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan mengetahui lebih mendalam terkait hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement*. Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti hanya terfokus pada hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement*. Penelitian ini tidak menjelaskan mengenai berbagai faktor lain yang juga memiliki kontribusi terhadap *work engagement*, sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan mampu untuk mengembangkan variabel lain seperti *ideological resources*, dukungan keluarga, karakteristik tugas, keamanan dalam kerja, kompensasi dan lingkungan pekerjaan. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan terkait jumlah subjek, sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan jumlah subjek yang lebih banyak. Pada penelitian selanjutnya juga dapat menspesifikkan subjek penelitian dengan menggunakan satu jenjang pendidikan.

Daftar Pustaka

- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement Guru. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi.*, 17(1), 207–223. <https://doi.org/10.32528/ins.v>
- Azhar. (2016). Sikap Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Terhadap Profesi Guru. *PIONIR: Jurnal Pendidikan.*, 5(1), 33–46. <https://doi.org/10.22373/pjp.v5i1.164>
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Fatharani, T., & Riasnugrahani, M. (2022). Panggilan Keterikatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Guru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(1), 313–324. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.313-324.2022>
- Fatmawati, I. (2020). *Hukum Yayasan Pendidikan (Prinsip Transparansi Pengelolaan Kegiatan Usaha Yayasan Menurut Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Jo Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004)*. Deepublis Publisher.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. Hira Tech.
- Green, P. I., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., & Gino, F. (2017). Research in Organizational Behavior The energizing nature of work engagement : Toward a new need-based theory of work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 37, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.007>
- 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, 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing The Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group, Inc.
- Ilmi, A., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 08(02), 149–159.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. UNESA University Press.
- Khoiriyah, D., Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi, Work Life Balance, dan Kebahagiaan. *Psyche: Jurnal*

- Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 2(1), 40–51.
<https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- Kholifah, A. N., Fadli, J. A., & Unggul, U. E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–Life Balance or Work–Life Alignment? A Test of The Importance of Work-Life Balance For Employee Engagement and Intention To Stay In Organisations. *Journal of Management & Organization*, 14, 267–284.
<https://doi.org/10.1017/S1833367200003278>
- Rohmawati, R. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
- Rosyad, R. A. (2017). Kualifikasi Pemimpin Lembaga Pendidikan Formal, Non Formal dan Informal Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Raushan Fikr*, 6(1), 107–123. <https://doi.org/10.24090/jimrf.v6i1.2737>
- Safinaz, I., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Work Engagement Pada Guru SMK. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 195–209.
- Saina, I. V., Pio, J. R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttengo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3), 1–9.
<https://doi.org/10.35797/jab.v4.i3.%25p>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? . *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity To The Concept*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. In Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Siahaan, A., Adelia, F., Harahap, F. A., Hidayatullah, T. Y., & Akmalia, R. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Pendidikan Islam Al-Anwar. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 3689–3695.
<https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11600>
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Suwandi, G. F., Bashori, K., & Sari, E. Y. D. (2022). Work Engagement Pengemudi Layanan Ambulans Muhammadiyah dalam Masa Covid-19. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 7(1), 81–97. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v7i1.6564>
- Trisyanti, H., Istiqomah, E., & Rachmah, D. N. (2018). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 1(2), 102–107.
<https://doi.org/10.20527/jk.v1i2.1554>
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(3), 266–272.
<https://doi.org/10.30872/psikostudia>

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work Engagement Among Employees Facing Emotional Demands: The Role Of Personal Resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74–84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>
- Zeng, J., & Xu, G. (2020). Ethical Leadership and Young University Teachers' Work Engagement : A Moderated Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010021>