

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Cikarang Pusat

Farah Aqmarin Nadhifa*, Rusman Frendika, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*farahaqmarin.nadhifa@yahoo.com.com, rusmanf82@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

Abstract. In an effort to increase employee job satisfaction, the organization applies more work-life balance programs. The program is considered important because the organization is required to be able to commit in terms of work, activities outside of work and family. To harmonize work and family requires a good balance. This study aims to determine, namely 1) To determine the Work-Life Balance of Teachers at SMAN 1 Cikarang Pusat, 2) To determine Teacher Job Satisfaction at SMAN 1 Cikarang Pusat, 3) To determine the magnitude of the effect of Work-Life Balance on teacher Job Satisfaction at SMAN 1 Central Cikarang. The type of causal associative research, descriptive verification approach and quantitative data types. Collecting data obtained through observation and questionnaires. The sampling technique is saturated sampling. The respondents of this study were PNS teachers of SMAN 1 Cikarang Pusat, totaling 47 teachers. The results of this study conclude that: 1) Work Life Balance teachers at SMAN 1 Cikarang Pusat get an average score of 84.30% and receive support from families with the Personal Life Enhancement of Work (PLIW) dimension. 2) Job Satisfaction of teachers at SMAN 1 Cikarang Pusat got an average score of 85.74% happy with the current field of work with the dimensions of Enjoying Their Work. 3) The effect of work-life balance on teacher job satisfaction at SMN 1 Cikarang Pusat with a contribution of 42.6%, while the remaining 57.4% is influenced by other variables not examined by the author.

Keywords: *Work Life Balance, Teacher Job Satisfaction*

Abstrak. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pekerja, organisasi lebih menerapkan program work-life balance. Program tersebut dianggap penting karena dalam organisasi dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan, kegiatan diluar pekerjaan dan keluarga. Untuk menyelaraskan antara pekerjaan dan keluarga dibutuhkan adanya keseimbangan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui yaitu 1) Untuk mengetahui Work-Life Balance Guru di SMAN 1 Cikarang Pusat, 2) Untuk mengetahui Kepuasan Kerja Guru di SMAN 1 Cikarang Pusat, 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja guru di SMAN 1 Cikarang Pusat. Jenis penelitian asosiatif kausal, pendekatan deskriptif verifikatif dan jenis data kuantitatif. Pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Responden penelitian ini adalah Guru PNS SMAN 1 Cikarang Pusat yang berjumlah 47 orang guru. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Work Life Balance guru di SMAN 1 Cikarang Pusat mendapatkan rata-rata nilai sebesar 84,30% mendapat dukungan dari keluarga dengan dimensi Personal Life enchacement of Work (PLIW). 2) Kepuasan Kerja guru di SMAN 1 Cikarang Pusat mendapatkan rata-rata nilai sebesar 85,74% senang dengan bidang pekerjaan saat ini dengan dimensi Menyenangi Pekerjaannya. 3) Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Cikarang Pusat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,6% sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

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

A. Pendahuluan

Suatu organisasi seperti lembaga pendidikan perlu memiliki manajemen yang baik supaya keefektifan organisasi dapat berjalan dengan baik. Salah satu manajemen yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat diperlukan dalam sebuah lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan atau mewujudkan eksistensinya karena sumber daya manusia itu sendiri yang akan menentukan arah tujuan organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuannya, lembaga pendidikan perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya dalam memenuhi kebutuhannya sehingga para guru merasa puas dengan pekerjaannya.

Salah satu sumber daya manusia yang ada dalam lembaga pendidikan adalah guru. Guru merupakan penggerak utama untuk mencapai keberhasilan murid didiknya dalam mencapai mutu pendidikan. Guru sering dianggap sebagai pekerjaan yang fleksibel terhadap waktu dan tidak memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi. Namun, pada kenyataannya tidak seperti itu. Di satu sisi mereka memiliki tanggung jawab sebagai seorang ayah, ibu, ataupun anak dalam keluarganya, di sisi lainnya mereka memiliki tuntutan pekerjaan sebagai seorang guru. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stress serta mempengaruhi kepuasan kerja guru (Zulkarnain & Setyaningrum, 2022). Maka dari itu, lembaga pendidikan perlu memperhatikan kondisi para guru salah satu caranya dengan menyeimbangkan kehidupan kerja bagi tenaga pendidiknya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang menyukai dan senang terhadap pekerjaannya (Hasibuan M. S., 2009). Kepuasan kerja digunakan dalam suatu organisasi untuk menggambarkan seberapa puas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka individu tersebut memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi dan tentunya organisasi tersebut akan mendapatkan timbal balik yang positif, tetapi jika seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka akan mengakibatkan ketidaknyamanan, merasa cemas, ataupun rasa ingin mengundurkan diri dari organisasi tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, penulis menemukan informasi mengenai kepuasan kerja yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan guru. SMAN 1 Cikarang Pusat merupakan salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMA dibawah dinas pendidikan Jawa Barat, maka untuk skema kerjanya di sesuaikan dengan skema kerja ASN Jawa Barat dimana memiliki jam kerja 7,5 jam dimulai dari pukul 07.00 - 15.30 WIB.

Tabel 1. Data Absensi Guru SMAN 1 Cikarang Pusat Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Guru	Total Keterlambatan	Presentase Keterlambatan (%)
1	Januari	62	32	51,61
2	Februari	62	27	43,54
3	Maret	62	29	46,77
4	April	62	33	53,22
5	Mei	62	36	58,06
6	Juni	62	33	53,22
7	Juli	62	30	48,38
8	Agustus	62	29	46,77
9	September	62	35	56,45
10	Oktober	62	30	48,38
11	November	62	34	54,48
12	Desember	62	31	50

Sumber: Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 1 data keterlambatan guru terendah terjadi pada bulan Februari yaitu 27 guru dengan presentase 43,54% dan presentase keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu 36 guru dengan presentase 58,06%. Semakin meningkatnya angka guru yang datang

terlambat menunjukkan bahwa guru yang bersangkutan memiliki kedisiplinan yang rendah. Salah satu indikasi terjadinya ketidakpuasan kerja adalah apabila tingkat kehadiran kerja masih terjadi (Rivai, 2003).

Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Work Life Balance*. *Work life balance* menjadi hal yang penting dan diperlukan bagi hampir semua kategori pekerja, termasuk pada tenaga pendidik. Dalam membuat suatu kebijakan, organisasi perlu mempertimbangkan *work life balance* supaya produktivitas tetap terjaga. *Work life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan memiliki peran serta tanggung jawab di tempat kerja ataupun pada keluarganya (Delecta, 2011). Maka dari itu, organisasi perlu membentuk atau menerapkan *work life balance* supaya sumber daya manusianya dapat menyeimbangkan peran di tempat kerja ataupun di keluarganya. Bukan hanya organisasi yang dituntut untuk membentuk *work life balance*, akan tetapi seorang individu juga perlu menyeimbangkan peran antara di tempat kerja dan keluarganya supaya keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik.

Pada waktu tertentu organisasi akan memberikan tanggung jawab ataupun tugas tambahan yang menyebabkan para guru bekerja lebih lama dari waktu kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, organisasi juga menargetkan sesuatu yang perlu dicapai dalam waktu tertentu kepada guru. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap kehidupan pribadi ataupun keluarganya. Karena guru memiliki peran lain serta masalah yang dihadapi diluar pekerjaannya. Oleh karena itu, para guru harus dapat bekerja secara profesional serta menyeimbangkan perannya supaya keseimbangan kerjanya dapat direalisasikan. Salah satu manfaat *Work life balance* bagi organisasi yaitu tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah. Adanya *work life balance* dapat mengurangi tingkat kejenuhan bagi karyawan di suatu organisasi (Siregar, 2020).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, penulis menemukan informasi mengenai *work life balance* yaitu terganggunya kehidupan pribadi ataupun keluarganya karena pekerjaan. Hal tersebut terjadi pada guru yang mendapatkan tugas tambahan atau beban kerja lebih selain tugas pokoknya sebagai guru yang mengajar murid didiknya. Jika dirasa ada pekerjaan yang belum terselesaikan maka para guru terbiasa menyelesaikan pekerjaannya di luar skema kerja yang telah ditentukan. Untuk hal tersebut, ada beberapa guru yang memilih menyelesaikan tugasnya disekolah sehingga tertundanya jam pulang, dan ada juga yang memilih pulang tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya dirumah. Hal tersebut tentunya akan mengganggu kehidupan pribadi atau keluarga guru yang memiliki tanggung jawab lebih selain tugas pokoknya mengajar siswa.

Hal lainnya yang ditemukan penulis dalam *work life balance* yaitu Guru SMAN 1 Cikarang Pusat mendapatkan kemampuan baru seperti mengelola pembelajaran secara online melalui aplikasi google, zoom, googlemeet dan google classroom yang diperoleh dengan mengikuti acara Diklat yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan. Kemampuan tersebut memberikan dampak positif yang dimana para guru dapat mengelola aplikasi google seperti *google drive*, *google slide*, *google form* dan *google doc*. Namun tidak semua guru dapat langsung mengaplikasikannya pada kehidupan sehari-hari karena faktor tidak praktis dan kelelahan mata ketika menatap layar handphone atau laptop terlalu lama.

Penelitian berfokus pada *work life balance* dan kepuasan kerja guru, oleh karena itu yang akan menjadi sampel dan populasinya adalah guru SMAN 1 Cikarang Pusat. Penelitian ini dilakukan di salah satu sekolah yang berada di daerah Cikarang tepatnya di SMAN 1 Cikarang Pusat yang merupakan salah satu lembaga pendidikan dibawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMAN 1 Cikarang Pusat berada di Jalan Beruang Raya Beruang Raya No. 9, Jayamukti, Kec. Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.

Berdasarkan uraian diatas mengenai *work life balance* yang berpengaruh terhadap kepuasan guru, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis tertarik untuk meneliti mengenai: **“Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Cikarang Pusat”**. Rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya: 1) Bagaimana *Work Life Balance* Guru di SMAN 1 Cikarang Pusat? 2) Bagaimana Kepuasan Kerja Guru di SMAN 1 Cikarang Pusat? 3) Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja guru di SMAN 1 Cikarang Pusat? Selanjutnya tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui *Work Life Balance* Guru di SMAN 1 Cikarang Pusat.
2. Untuk Kepuasan Kerja Guru di SMAN 1 Cikarang Pusat.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja guru di SMAN 1 Cikarang Pusat.

B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian survei dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 1 Cikarang Pusat yang berjumlah 62 orang guru dengan rincian 47 guru PNS dan 15 guru Non PNS. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru PNS yang berjumlah 47 guru, selebihnya tidak termasuk dalam penelitian ini. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif & verifikatif dan jenis data kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagai alat analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk melihat hubungan dari dua variabel yang diteliti yaitu hubungan *Work Life Balance* Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Pearson

		Correlations	
		Work Life Balance	Kepuasan Kerja
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

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

(Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji korelasi di atas bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0,653. Nilai korelasi bertanda positif sehingga adanya hubungan yang searah antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Guru. Semakin tinggi *Work Life Balance* Guru maka semakin meningkat Kepuasan Kerja Guru di SMAN 1 Cikarang Pusat.

Dalam menggolongkan hasil tanggapan responden mengenai variabel *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Guru penulis menggunakan tabel dibawah ini:

Tabel 3. Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Nilai	Kategori
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Guru termasuk ke dalam tingkat hubungan yang Kuat.

Uji Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Guru

Tabel 4. Hasil Uji Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.286	4.612		3.532	.001
1 Work Life Balance	.898	.155	.653	5.786	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022)

Dari tabel 4 di atas menunjukkan hasil yang diperoleh dari kolom B maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 16,286 + 0,898X$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Konstanta (a) sebesar 16,286 dapat diartikan jika *work life balance* bernilai ($X=0$), maka kepuasan kerja guru sebesar 16,286. (2) *Work life balance* memiliki nilai koefisien regresi linear sebesar 0,898. Ini berarti setiap penambahan satu angka *work life balance* dengan koefisien bernilai positif, maka kepuasan kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,898.

Uji Koefisien Determinan

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Work Life Balance Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653a	.427	.414	2.674

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh bahwa R Square sebesar 0,427. Nilai tersebut menunjukkan secara parsial dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) yang dapat dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi: } (0,653)^2 \times 100\% = 42,7\%$$

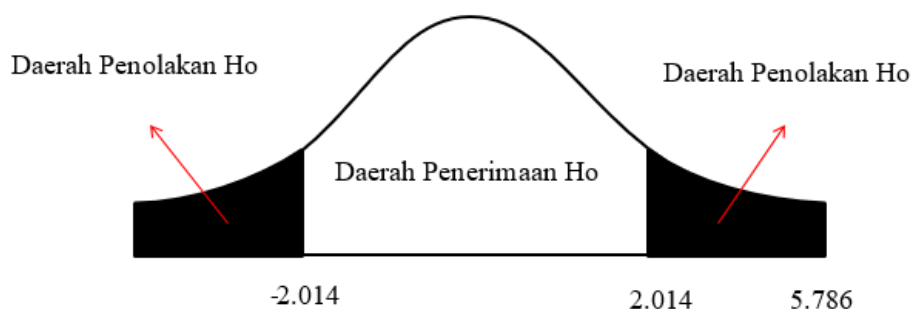
Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 42,7%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 42,7 = 57,3$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji t

Hipotesis	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}	A	Keputusan	Keterangan
Ho1 : P=0	5.786	0.000	2.014	5	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: (Hasil Pengolahan Data 2022)

Taraf signifikansi (α): 0.05 (5%). Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa t hitung yang diperoleh adalah sebesar 5,786. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,014. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar $5.786 > t$ tabel yaitu sebesar 2,014, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Maka, artinya berpengaruh signifikan dan positif.



Gambar 1. Grafik Hasil

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* guru di SMAN 1 Cikarang Pusat dilihat dari indikator Dukungan Keluarga dengan ukuran Tingkat Dukungan memiliki nilai paling tinggi dan termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Karena sebagian besar guru mendapat dukungan keluarga dalam hal memberi pengertian ketika guru yang bersangkutan dituntut untuk lebih memfokuskan dalam hal pekerjaan sehingga guru dapat menyeimbangkan kehidupan bekerjanya.
2. Kepuasan Kerja guru di SMAN 1 Cikarang Pusat dilihat dari indikator Senang dengan Bidang Pekerjaannya Saat Ini dengan ukuran Tingkat Kesenangan memiliki nilai paling tinggi dan termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Karena sebagian besar guru senang dengan bidang pekerjaannya saat ini sehingga guru merasa nyaman dan betah dengan pekerjaannya.
3. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja guru di SMAN 1 Cikarang Pusat sebesar 42,7% sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Acknowledge

Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih atas bantuan dan do'anya kepada:

1. Allah SWT yang telah melancarkan segala urusan yang berkaitan dengan proses penyusunan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, S.H., M.H. selaku Rektor Universitas Islam Bandung.
3. Ibu Dr. Hj. Nunung Nurhayati, S.E., M.Si., AK,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
4. Ibu Dr. Sri Suwarsi, S.E., M.Si., CGA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Bandung.
5. Ibu Cici Cintyawati, S.MN., M.S.M. selaku wali dosen yang memberikan pengarahannya dan nasehatnya kepada penulis selama menjalankan perkuliahan di Universitas Islam Bandung.
6. Bapak Dr. Rusman Friendika, S.E., M.M. dan Bapak Firman Shakti Firdaus, S.H.I., M.Sc., Ph., D. Selaku Dosen Pembimbing Utama dan Pendamping penulis yang di tengah-tengah kesibukannya telah meluangkan waktunya dengan memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Orangtua saya yang sangat saya cintai, yang selalu mendo'akan, berkorban dan berjuang untuk mensupport baik segi materi sehingga penulis bisa sampai di titik ini hingga sukses dunia dan akhirat.
8. Adik tercinta yang selalu memberikan semangat dan selalu mendoakan yang terbaik bagi saya.
9. Teman-teman Manajemen SDM 2018, Karisma, Annisa, Qori, Halimah, Syifa, Dewi dan

yang lainnya yang telah berjuang bersama-sama, penulis ucapkan terimakasih atas doa dan dukungannya.

10. Teman-teman Manajemen 2018 yang telah berjuang bersama-sama dari awal perkuliahan hingga saat ini, terimakasih atas semua dukungannya.
11. Kemudian semua pihak yang terlibat dan telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih atas segala dukungan, bantuan, dan doa yang diberikan, semoga kebaikan kalian semua dibalas oleh Allah SWT.
12. Terakhir, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah berhasil melalui proses masa perkuliahan. Terima kasih sudah berjuang, bersabar, sudah menjadi kuat, tetap bertahan dalam setiap proses menjalani satu persatu fase perkuliahan dan dalam proses penyusunan skripsi.

Daftar Pustaka

- [1] Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 33(4), 186-189.
- [2] Fadilla, Syifa. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 2(2). 49-56.
- [3] Hasibuan, M. S. (2009). In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [4] Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [5] Siregar, L. L. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Burnout pada Pegawai Lembaga Masyarakat Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 134.
- [6] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [7] Zulkarnain, C. A., & Setyaningrum, R. P. (2022). The Influence Of Work-Life Balance And Work Environment On Job Satisfaction With Burnout As Intervening Of Milenial Employees During Covid-19 Pandemic In Bekasi.