**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU WANITA DI KOTA YOGYAKARTA**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION AMONG FEMALE TEACHERS IN YOGYAKARTA**

**Firman1,** **Nina Fitriana, S.Pd., S.Psi., M.A., M.Psi., Ph.D., Psikolog2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Alfatihfirman415@gmail.com

082137294496

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada guru wanita di Kota Yogyakarta. Penelitian ini berhipotesisi bahwa guru wanita di Kota Yogyakarta yang memiliki *work life balance* cenderung merasakan kepuasan kerja. 114 guru wanita yang sudah menikah berpartisipasi dalam penelitian ini. Skala *work life balance* yang disusun berdasarkan aspek-aspek *work life balance* menurut Fisher dkk (2009) dan skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2011) digunakan dalam metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Korelasi *product moment* adalah metode analisis data yang digunakan. Koefisien korelasi (rxy) ditentukan dengan analisis data menjadi 0,725 dengan nilai signifikan sebesar p = 0,000. Hipotesis diterima karena temuan ini menunjukkan hubungan positif antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Koefisien determinasi (R) yang diperoleh sebesar 0,526, menunjukkan bahwa variabel *work life balance* menyumbang 52,6 persen dari variabel kepuasan kerja pada guru wanita di Kota Yogyakarta, sedangkan sisanya 47,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci**: *work life balance, kepuasan kerja, guru wanita.*

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the relationship between work life balance and job satisfaction among female teachers in the city of Yogyakarta. This research hypothesizes that female teachers in the city of Yogyakarta who have a work life balance tend to feel job satisfaction. 114 married female teachers participated in this study. The work life balance scale compiled based on aspects of work life balance according to Fisher et al (2009) and the job satisfaction scale compiled based on aspects of job satisfaction according to Luthans (2011) were used in the data collection method in this study. Product moment correlation is the data analysis method used. The correlation coefficient (rxy) was determined by data analysis to be 0.725 with a significant value of p = 0.000 (p 0.050). The hypothesis is accepted because these findings show a positive relationship between work life balance and job satisfaction. The coefficient of determination (R) obtained was 0.526, indicating that the work life balance variable contributed 52.6 percent of the job satisfaction variable to female teachers in the city of Yogyakarta, while the remaining 47.4 percent was influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords****: work life balance, job satisfaction, female teacher.*

**PENDAHULUAN**

Guru adalah pendidik profesional yang mengajarkan pengetahuannya kepada siswa. Sementara itu, dalam perspektif masyarakat, seorang guru adalah seseorang yang memberikan pelatihan dalam lembaga pendidikan formal maupun non formal seperti di mesjid, di surau/musala, di rumah, dan sebagainya (Djamarah, 2000). Guru memiliki peran paling penting dalam berinteraksi dengan murid, baik secara fisik melalui interaksi tatap muka maupun secara psikologis dengan pemahaman terhadap kondisi psikis siswa. Selain itu, semua kegiatan guru didasarkan pada kurikulum yang telah ditetapkan dan harus dijalankan dalam periode waktu tertentu. Guru menggunakan berbagai model, metode, dan pendekatan pengajaran untuk menyampaikan materi pelajaran (Mudyahardjo, 2014).

Khilmiyah (2012) mengungkapkan bahwa Profesi guru diminati tidak hanya oleh kalangan pria tetapi juga oleh kalangan wanita. Sehingga profesi guru cenderung dianggap tepat bagi wanita karena mereka memiliki naluri keibuan dalam mengasuh anak. Berdasarkan informasi dari Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah (2021), terdapat 52.428 guru secara keseluruhan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dari jumlah tersebut, 38.399 guru adalah wanita, sementara 14.029 guru adalah laki-laki. Di Kota Yogyakarta sendiri, terdapat 8.377 guru, di mana 5.936 di antaranya adalah wanita dan 2.441 adalah laki-laki. Dari data ini, terlihat bahwa minat wanita untuk menjadi pendidik meningkat setiap tahunnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Tsaqila & Yuliati (2020) mengemukakan bahwa terdapat dua motif yang menjadi alasan wanita berkarir sebagai seorang guru yaitu motif internal dan motif eksternal. Dari segi motif internal, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri, banyak yang memiliki keinginan kuat untuk menjadi guru karena menganggap profesinya sebagai tugas yang mulia, ingin memberikan manfaat kepada orang lain, ingin menjadi individu yang produktif, dan memiliki ambisi untuk mencapai kestabilan finansial. Sementara itu, dari segi motif eksternal, yaitu pengaruh dari orang tua dan lingkungan keluarga, banyak yang terdorong untuk menjadi guru karena adanya sosok guru yang diidolakan, harapan dapat membantu kondisi ekonomi keluarga, keinginan untuk menambah keluarga baru, dan keinginan untuk turut berperan dalam mendidik generasi muda.

Siklus karir bagi guru wanita yang sudah berkeluarga memiliki kompleksitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru pria, hal ini disebabkan oleh perbedaan dalam sosialisasi, kombinasi sikap, harapan peran, perilaku, dan sanksi yang terkait dengan perjalanan karir mereka sebagai guru wanita. Adanya perbedaan peran ganda (*multiple role*) bagi wanita yang menjadi pendidik juga merupakan faktor yang mempengaruhi karir guru wanita, terutama bagi mereka yang juga menjadi ibu. Di satu sisi, para ibu harus bekerja dan mengejar karir, namun di sisi lain, mereka tidak dapat mengabaikan peran sebagai ibu dalam lingkup keluarga (Khilmiyah, 2012).

Murtiningrum (2005) menyatakan bahwa tekanan mental yang dialami guru, misalnya ada tugas yang tidak dikerjakan di sekolah. Akibatnya, tugas tersebut harus diselesaikan di rumah dan lekas dikumpulan, yang mengakibatkan guru harus bekerja di rumah dan melebihi jam kerja normal. Situasi ini dapat menimbulkan tingkat stres yang tinggi bagi para guru. Dengan demikian, guru yang mengalami kelelahan emosional digambarkan dengan frustrasi, ketidakpuasan dan kebosanan, tekanan, kurang perhatian terhadap tugas - tugasnya, dan merasa terjebak oleh pekerjaan rutin tersebut. Kemudian hal itu diperkuat oleh pernyataan dari Kinnunen dan Mauno (dalam Handayani, 2013) menjelaskan bahwa konflik yang dihadapi oleh guru wanita akan berpengaruh pada tingkat kepuasan sebagai individu, kepuasan dalam pernikahan, dan kepuasan terhadap pekerjaan.

Pandangan dan emosi seorang guru terhadap pekerjaannya di sekolah tercermin dalam kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan tanda-tanda sikap yang bangga dengan pekerjaannya, menikmati tugasnya, memiliki semangat tinggi dalam melakukannya, serta melaksanakan tanggung jawab mereka secara bertanggung jawab (Efrilya, 2013). Kepuasan kerja seorang guru digambarkan dengan perasaan puas dan penyelesaian tugas yang diserahkan guru tepat waktu, selain itu timbulnya dedikasi, antusiasme, profesionalisme, tekad, inisiatif, kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja (Amir dkk, 2014).

Berdasarkan data yang diambil dari portal media online Liputan6.com (Flora, 2019), diberitakan pada hari jumat, 11 Januari 2019 bahwa presiden Joko Widodo berjumpa dengan 371 wakil Persatuan Guru Seluruh Indonesia (PGSI) di Istana Negara. Seorang guru mengaku bahwa ia sudah mengajar 7 tahun dengan santunan 50 ribu setiap bulan dan sejak 2016, kompensasi naik menjadi 150 ribu setiap bulan. Kemudian, pada saat itu dia juga menegaskan, guru honorer tidak menggugat PNS, tapi setidaknya pemerintah mengapresiasi perjuangan mereka. Di mana mereka merasa sulit untuk mendapatkan sertifikat mengingat batasan yang cukup lama dan mengeluh kepada pihak berwenang tentang pekerjaan dan jam kerja yang sama dengan PNS, tetapi upah yang didapatkan tidak sesuai atas kinerja mereka. Tingkat gaji yang rendah dan beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada kepuasan kerja guru honorer.

Penelitian terdahulu oleh Nugraha (2019) yang berjudul “iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di sekolah singosari delitua” telah mengungkapkan bahwa kepuasan kerja cenderung rendah pada guru. Hal terlihat dari aspek seperti gaji, sikap atasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Data dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa dari 90 responden yang terlibat, terdapat 9 guru yang memiliki ciri pekerjaan dalam kategori tinggi, 18 guru dalam kategori sedang, dan 63 guru dalam kategori rendah. Gaji yang diterima oleh guru-guru tersebut terbagi menjadi 2 guru dalam kategori tinggi, 23 guru dalam kategori sedang, dan 65 guru dalam kategori rendah. Sementara itu, penyelia terbagi menjadi 4 guru dalam kategori tinggi, 15 guru dalam kategori sedang, dan 71 guru dalam kategori rendah. Adapun rekan kerja terbagi menjadi 4 guru dalam kategori tinggi, 19 guru dalam kategori sedang, dan 67 guru dalam kategori rendah. Kondisi kerja juga terbagi menjadi 4 guru dalam kategori tinggi, 22 guru dalam kategori sedang, dan 64 guru dalam kategori rendah. Dengan demikian, lebih dari 50% guru mengalami kepuasan kerja yang rendah, sedangkan kurang dari 10% guru menyatakan puas dengan pekerjaan mereka di sekolah tersebut.

Di Yogyakarta terungkap fenonema mengenai kepuasan kerja pada guru yaitu melalui data primer dari beberapa penelitian mengenai variabel kepuasan kerja, diantaranya dalam penelitian yang dilakukan oleh Tentama (2015) menyatakan bahwa dari hasil pengamatan awal dan wawancara yang dilakukan pada guru PNS di SLB Negeri 1 Bantul menunjukkan bahwa guru di sekolah tersebut belum mencapai kepuasan kerja, hal tersebut terlihat dari sikap guru seperti membolos/terlambat kerja terutama setelah datang dan presensi kemudian pulang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, penilaian kerja yang seadanya, mengajar terlambat, menyelesaikan tugas terlambat, sering pulang kentor sebelum jam kantor selesai.

Widodo (2015) menambahkan bahwa ketidak puasan kerja disebabkan oleh masalah pembayaran, lingkungan kerja dan semacamnya sehingga dapat menyebabkan pegawai bereaksi dengan bermacam cara seperti, menurunnya kinerja kerja, pasif dalam bekerja, dan menyatakan keluhannya dengan cara terbuka. Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 2001) menyatakan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologi sehingga ia akan mudah frustasi, karena ia akan sering melamun, memiliki semangat kerja rendah, merasa cepat lelah dan bosan dalam bekerja, emosinya menjadi tidak stabil, sering mencari dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Pentingnya menjaga kepuasan kerja guru karena dapat mendorong guru tersebut agar bekerja maksimal sesuai tanggung jawabnya, sehingga memiliki semangat yang tinggi bisa membantu sekolah secara efektif dan efisien untuk menggapai visi, misi dan tujuan yang diinginkan oleh sekolah, sebab keberhasilan pendidikan dapat ditentukan dari profesionalitas guru dikarenakan guru langsung berkaitan dengan kegiatan pembelajaran di sekolah (Safhira & Suarmanayasa, 2021). Selain itu, peran guru sangatlah penting serta tidak dapat diperbedakan baik guru yang telah bersertifikat ataupun guru yang belum bersertifikat, keduanya wajib bekerja secara profesional (Rahayu dkk, 2016). Oleh karena itu, pentingnya kepuasan kerja guru dapat memicu pencapaian prestasi kerja, disiplin dalam menjalankan tugasnya, kualitas kerjanya dan mutu pendidikan di sekolah (Rusydiati, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Churiyah (2007) menemukan bahwa konflik peran yang rendah secara langsung dan signifikan berdampak pada kepuasan kerja. Kontribusi ini menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Luthans (2011), peran merujuk pada posisi yang diharapkan dan berkembang dari norma yang telah ditetapkan. Individu sering kali memiliki peran ganda (*multiple roles*), di mana mereka bertindak sebagai karyawan dalam suatu organisasi sambil juga memegang peran dalam keluarga, lingkungan, dan konteks lainnya. Konsekuensinya, peran ganda tersebut seringkali menghasilkan konflik tuntutan dan harapan yang bertentangan.

Seseorang yang bekerja serta memiliki peran ganda baik di keluarganya, lingkungannya dan lain sebagainya mampu meminimalisir konflik peran yang muncul ketika ada keseimbangan antara kehidupan maupun pekerjaannya atau *work life balance* (Almasitoh, 2011). Adanya sistem *work life balance* sebagai salah satu faktor pendukung berkembangnya kepuasan kerja karyawan (Alianto dan Anindita, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusvita (2020) menyatakan adanya pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru wanita di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan. Semakin tinggi tingkat *work life balance* yang diterapkan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru wanita di madrasah tersebut. Kemudian hasil penelitian Anggraeni dan Mulyana (2021) mengenai hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12, memberikan hasil terdapat hubungan signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja, tingginya *work life balance* yang dimiliki guru membuat kepuasan kerja guru juga akan tinggi. Penelitian lain yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lolita dan Mulyana (2022) yang mengatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru SMK X surabaya.

Namun hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Pranindhita dan Wibowo (2020) mengungkapkan bahwa tidak adanya hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru wanita SMK di Kabupaten Pati. Menurut temuan penelitian ini, kepuasan kerja guru wanita tidak berhubungan dengan *work life balance*. Berdasarkan aspek-aspek *work life balance* yang dikemukakan Fisher, Bulger dan Smith (2009) yakni, *work interference with personal life* (WIPL), *work enhancement of personal life* (WEPL), *Personal life enhancement of work* (PLEW) dan *personal life interference with work* (PLIW) tidak mempengaruhi kepuasan kerja guru wanita.

Menurut Clark (2000), *work life balance* dapat didefinisikan sebagai pencapaian keseimbangan antara tanggung jawab seseorang di tempat kerja, di rumah, dan dalam masyarakat dengan sedikit konflik peran. Sementara itu, Molloy (2010) menyatakan bahwa *work life balance* merujuk pada sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal alokasi waktu dan keterlibatan psikologis dalam peran-peran mereka baik dalam kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi. Ini juga mencakup rasa kontrol, pencapaian, dan kenikmatan dalam kehidupan sehari-hari.

Bakker dkk (2008) menjelaskan bahwa karyawan yang berhasil mencapai *work life balance* yang baik serta memiliki kehidupan sosial yang menyenangkan cenderung memiliki tingkat keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) yang tinggi. Hal ini kemudian berdampak pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, diasumsikan bahwa seorang karyawan yang memiliki keluarga dan mampu mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan merasakan kepuasan kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengatahuan dengan mengintegrasikan antara konsep *work life balance* dan kepuasan kerja, dimana *work life balance* menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Penerapan *work life balance* yang tidak diperhatikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan, hal ini membuat peneliti ingin mendalami fenomena kepuasan kerja khususnya pada guru wanita. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru wanita di Kota Yogyakarta. Apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru wanita di Kota Yogyakarta?

**METODE**

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan skala. Jenis skala yang digunakan adalah skala Likert. Azwar (2017) menjelaskan bahwa Skala Likert digunakan untuk menilai sejauh mana tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan seseorang, sikap positif atau negatif, atau pendapat terhadap suatu objek sosial. Skala Likert atau skala sikap berisi serangkaian pernyataan yang mencerminkan sikap terhadap objek yang diteliti. Skala likert yang dibuat tanpa menggunakan *alternative* netral dan mendorong subjek untuk memutuskan respon positif atau negatif (Azwar, 2016). Setiap respon untuk setiap instrumen pada skala Likert berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala kepuasan kerja dan *work-life balance*.

Skala tersebut terdiri dari instrumen yang dideskripsikan berupa pernyataan positif dan negatif dengan empat pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Setiap jawaban diberi nilai berdasarkan kategori item favorable dan unfavorable. Jika memilih jawaban sangat sesuai (SS) skor item adalah 4, sesuai (S) adalah 3, tidak sesuai (TS) adalah 2, dan sangat tidak sesuai (STS) adalah 1. Item unfavorable adalah jika memilih sangat sesuai (SS) adalah 1, sesuai (S) adalah 2, tidak sesuai (TS) adalah 3 dan sangat tidak sesuai (STS) adalah 4.

Dalam penelitian tentang *work life balance* dan kepuasan kerja, metode analisis korelasi digunakan untuk menyelidiki hubungan antara variabel independen, yaitu *work life balance*, dan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *product moment* oleh Karl Pearson. Analisis *product moment* dipilih karena sesuai untuk menguji hipotesis antara dua variabel (Azwar, 2013). Proses perhitungan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 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 wanita di Kota Yogyakarta.

**Gambaran Umum Subjek Penelitian**

1. **Usia Subjek Penelitian**

Hasil temuan menggambarkan distribusi subjek berdasarkan usia, terlihat ada tidak kurang dari 45 responden dalam kelompok usia dewasa awal (20-39 tahun), yang mencakup persentase sebesar 39,5%. Sementara itu, terdapat 69 subjek pada kelompok usia dewasa madya (40-60 tahun), dengan persentase sebesar 60,5%. Dengan demikian, disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada kelompok usia dewasa madya, yaitu sebanyak 69 responden.

1. **Jenjang Pendidikan Subjek Penelitian**

Hasil temuan menunjukkan bahwa sebanyak 83,3% dari 95 subjek tersebut memiliki gelar sarjana (S-1). Dalam kategori tingkat pendidikan Strata-2 (S-2), terdapat 19 subjek penelitian dengan persentase sebesar 16,7%. Maka bisa disimpulkan bahwa sebagian besar subjek penelitian berada pada jenjang pendidikan sarjana (S-1).

1. **Jabatan Lain (Selain Sebagai Guru)**

Hasil penelitian menemukan bahwa 67 orang dengan persentase 58,8% tidak memiliki pekerjaan lain selain pekerjaan utamanya sebagai guru di sekolah. Guru yang menjabat sebagai wali kelas sebanyak 34 orang dengan presentase 29,8%. Guru yang menjabat sebagai kepala perpustakaan sebanyak 4 orang dengan presentase 3,5%. Guru yang menjabat sebagai wakil kepala kesiswaan sebanyak 3 orang dengan presentase 2,6%. Guru yang menjabat sebagai wakil kepala kurikulum sebanyak 4 orang dengan presentase 3,5%. Guru yang menjabat sebagai Pembina Esktrakurikuler sebanyak 2 orang dengan presentase 1,8%. Dengan demikian dapat diamati bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah guru yang tidak menempati jabatan tambahan di sekolah selain tugas pokok sebagai pengajar.

1. **Masa Kerja Subjek Penelitian**

Hasil penelitian menemukan bahwa ternyata total 67 orang memiliki persentase 58,8% memiliki masa kerja selama >10 tahun. Sedangkan subjek 16 orang, atau 14%, memiliki masa kerja 5-10 tahun. Dan 27,2% dari 31 orang tersebut telah bekerja <5 tahun. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru wanita di Yogyakarta telah bekerja >10 tahun.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi data yang diukur mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan metode analisis one sample Kolmogorov-Smirnov (KS-Z). Panduan yang digunakan adalah jika nilai signifikansi KS-Z > 0,050, maka data dianggap mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi KS-Z < 0,050, maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal (Hadi, 2016). Berdasarkan hasil uji normalitas, variabel kepuasan kerja memiliki KS-Z = 0,112 dengan p = 0,001, sementara variabel *work life balance* memiliki KS-Z = 0,059 dengan p = 0,200.

Tabel Hasil Uji Normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Siginifikansi (P) | Keterangan |
| Kepuasan Kerja  *Work Life Balance* | 0,001  0,200 | Tidak Normal  Normal |

**Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen (*work life balance*) dan variabel dependen (kepuasan kerja). Kriteria yang digunakan dalam uji linieritas adalah jika nilai signifikansi p < 0,050, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dianggap linier. Namun, jika nilai signifikansi p > 0,050, maka hubungan antara kedua variabel tersebut tidak linier (Sugiyono & Susanto, 2015). Berdasarkan hasil uji linieritas dari data yang tersedia, diperoleh nilai F sebesar 137,595 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara *work life balance* dan kepuasan kerja.

Tabel Hasil Uji Linieritas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Anova Tabel | F | P | Keterangan |
| Linearity | 137.595 | 0,000 | Linier |
| Deviation from linearity | 1.480 | 0,094 | Linier |

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan anailisi *product moment* diperoleh nilai korelasi (rxy) sebesar r = 0,725 (p < 0,050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru wanita di Kota Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja pada guru wanita di Kota Yogyakarta dan sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah kepuasan kerja guru wanita di Kota Yogyakarta.

*Work life balance* merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusvita (2020) tentang “Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada guru wanita di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan” menemukan bahwa terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja guru wanita di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan.

Berdasarkan analisis, hipotesis penelitian ini diterima yang menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. *Work life balance* dapat diartikan sebagai keselarasan yang mencakup pengaturan, pencapaian, dan kepuasan dalam kehidupan sehari-hari seseorang, termasuk seberapa besar individu terlibat dan merasa puas dengan alokasi waktu dan keterlibatan psikologis mereka dalam peran-peran yang dimiliki dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka (Molloy, 2010). Kebijakan *work-life balance* suatu perusahaan atau organisasi memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan atau bawahan sebagai salah satu keuntungan organisasi tersebut (Handayani 2013). Pendapat yang sejalan juga disampaikan oleh Maslichah & Hidayat (2016), yang menjelaskan bahwa persepsi tentang keseimbangan dalam bekerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, kebijakan perusahaan yang mendorong *work-life balance* bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan uji korelasi, ditemukan nilai r = 0,725 dengan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,526. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memberikan sumbangan sebesar 52,6% terhadap kepuasan kerja guru wanita di Kota Yogyakarta. Sementara itu, sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti *organizational citizenship behavior* (OCB), komitmen organisasi, dan kinerja kerja pendidik.

Alianto dan Anindita (2018) menjelaskan bahwa sistem *work life balance* menjadi salah satu faktor yang mendukung meningkatnya kepuasan kerja karyawan. *Work life balance* memainkan peran penting dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan, terutama bagi perempuan yang memiliki peran ganda sebagai ibu dan seorang guru. Lazar, Osoian & Ratu (2010) juga menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan *work life balance* mendapatkan keuntungan besar, termasuk pengurangan absensi dan peningkatan efisiensi kerja, ketika karyawan merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil kategorisasi skor subjek pada skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa subjek sebanyak 73 orang dengan presentase 64,0% memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, subjek sebanyak 40 orang dengan presentase 35,1% memiliki tingkat kepuasan kerja sedang, dan subjek 1 orang dengan presentase 9% memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru wanita di Kota Yogyakarta cenderung mencapai tingkat yang tinggi.

Selanjutnya, hasil kategorisasi data subjek dalam skala *work life balance* menunjukkan bahwa sebanyak 76 orang subjek, atau 66,7% dari total subjek, memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi. Terdapat 38 subjek, atau 33,3%, dengan tingkat *work life balance* sedang, dan tidak ada subjek yang memiliki tingkat *work life balance* rendah. Sehingga dari hasil kategorisasi subjek berdasarkan skor skala *work life balance* yang diperoleh kesimpulkan bahwa *work life balance* guru wanita di Kota Yogyakarta cenderung mencapai tingkat yang tinggi.

Maka, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* pada guru wanita di Kota Yogyakarta cenderung tinggi. Almasitoh (2011) menyatakan bahwa individu yang bekerja dan memiliki peran ganda dalam keluarga, lingkungan, dan sebagainya, akan mampu mengurangi konflik peran dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, atau memiliki *work-life balance* yang tinggi. Tingkat *work-life balance* yang tinggi menunjukkan rendahnya konflik peran individu, serta partisipasi yang baik dalam peran yang sama dan kepuasan dalam lingkungan kerja dan keluarga, sehingga konflik dapat diminimalkan melalui kemampuan dalam menangani tugas dan tanggung jawab (Handayani, Afiati & Adiyanti, 2015).

Berdasarkan pembahasan hasil kajian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* pada guru wanita di kota Yogyakarta berada pada kategori yang tinggi. Maka, diketahui bahwa kepuasan kerja guru wanita di Kota Yogyakarta juga relatif mencapai tingkat yang tinggi. Walupun ada faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja guru wanita di Kota Yogyakarta, secara umum terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada mereka. Disamping itu, adapun keterbatasan pada penelitian ini, yaitu saat penyebaran skala yang dilakukan secara online, hal ini menyebabkan peneliti tidak dapat memastikan bahwa guru wanita di Kota Yogyakarta menjawab kuesioner dengan sungguh-sungguh atau sesuai kondisi yang sebenarnya. Kemudian pada saat penyebaran skala terdapat kendala, yaitu subjek dalam penelitian ini suka menunda untuk mengisi skala penelitian yang telah disebarkan sehingga beberapa subjek lupa atau kehilangan skala dalam penelitian ini. Maka, peneliti perlu meminta subjek untuk mengisi kembali skala penelitian. Alhasil, selama proses penelitian pada guru wanita di Kota Yogayakarta cukup memerlukan waktu yang lama.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel *work life balance* dan variabel kepuasan kerja pada guru wanita di Kota Yogyakarta. Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance* guru wanita, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *work life balance*, semakin rendah juga tingkat kepuasan kerja guru wanita. Variabel *work life balance* memberikan kontribusi sebesar 52,6% terhadap variabel kepuasan kerja guru wanita di Kota Yogyakarta, sementara 47,4% di antaranya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis kategori yang dilakukan, dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa sebanyak 64,0% dari total 73 orang guru wanita menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, dari total 76 orang guru wanita yang menjadi subjek penelitian, mayoritas atau sebanyak 66,7% menunjukkan tingkat *work life balance* yang tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara umum, kepuasan kerja dan *work life balance* guru wanita di kota Yogyakarta berada pada kategori yang tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alianto, A., & Anindita, R. (2008). Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap kepuasan kerja dimediasi stres kerja. *Universitas Esa Unggul*.

Almasitoh, H. U. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Jurnal Psikologi Islam*, 8(1), 63-82. <https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1546>

Amir, dkk. (2014). Pengaruh kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Pariaman. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan,* 2(2), 101-106.

Anggraeni, W. D., & Mulyana, P. O. (2021). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya di masa pandemi. *Jurnal Penelitian Psikologi,* 8(2), 105-114.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar. S. (2013). *Metode penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Journal Work & Stress,* 22(3), 187-300. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>

Churiyah, M. (2007). Pengaruh konflik peran (role conflict) terhadap kepuasan kerja perawat serta komitmen pada organisasi. *Jurnal Modernisasi*, 3(1), 43-53.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations,* 53(6), 747-769. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

Djamarah, Syaiful Bahri. (2000). *Guru dan anak didik dalam interaksi edukatif: pedoman mahasiswa PPL, guru alumni PLPG, PKG, dan PPG dalam upaya mengoptimalkan aktivitas belajar anak didik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Efrilya, H. (2013*).* Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kampar. *Jurnal. Prodi Sejarah.* Jurusan ilmu pengetahuan social. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau.

Flora, Maria. (2019). Ini 4 curhatan guru yang bikin jokowi kaget. *Liputan6.com*. Diakses tanggal 15 September 2022 dari. <https://www.liputan6.com/news/read/3869043/ini-4-curhatan-guru-yang-bikin-jokowi-kaget>.

Gusvita, S. (2020). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada guru wanita di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).

Hadi, S. (2016). *Metodologi riset.* Yogyakarta; Pustaka Belajar.

Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: tinjauan teori border. *Jurnal Psikologi,* 21(2), 90-101.

Handayani, A., Afiati, T., & Adiyanti, M. G. (2015). Studi eksplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. In *Prosiding Seminar Psikologi & Kemanusiaan© 2015 Psychology Forum UMM*.

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia.* Yogyakarta : BPFE.

Khilmiyah, A. (2012). Stres kerja guru perempuan di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta. *Lentera Pendidikan,* 15 (2), 135-143. <https://doi.org/10.24252/lp.2012v15n2a1>

Lazar, I., Osoian, C., & Ratu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13(1), 201-214. <https://doi.org/10.35808/ersj/267>

Lolita, C., & Mulyana, P.O. (2022). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru SMK X Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9 (3), 62-73.

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach 12th edition*. New York: McGraw-Hill.

Maslichah, I. N., & Hidayat, K. (2016). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB),* 49(1), 60-68.

Molloy, A. (2010). *Get a Life. Raih Asa Sukses,* Jakarta.

Mudyahardjo, Redja. (2014). *Pengantar Pendidikan.* Jakarta Pusat: PT Rajagrafindo Persada.

Murtiningrum, A. (2005). *Analisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja dengan dukungan sosial sebagai variable moderasi (studi kasus pada guru kelas 3 SMP Negeri di Kabupaten Kendal)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

Nugraha, M,F. (2019). Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di Sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Diversita*, 5 (1), 19-23. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2402>

Pranindhita, Y. E., & Wibowo, H. D. (2020). Hubungan work life balance dengan kepuasan kerja pada guru di SMK Kabupaten Pati. *Jurnal Psikologi Konseling,* 16(1), 570-580. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>

Rahayuningsih, S., Yuliejantiningsih, Y., & Adbdullah, G. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangaan Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, *5*(3). <https://doi.org/10.26877/jmp.v5i3.1983>

Republik Indonesia. (2021). Data pokok pendidikan. Direktorat jenderal pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Diakses tanggal 16 Agustus 2022 dari. <https://dapo.kemdikbud.go.id>

Rusydiati, R. (2017). Kepuasan kerja guru terhadap prestasi kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah. *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, *11*(01), 45-54.

Safhira, D. Suarmanayasa, I.N. (2021). Analisis kepuasan kerja pada guru di SMK Negeri 3 Singaraja (sebuah kajian dari perspektif manajemen SDM). *Jurnal Manajemen,* 7 (2), 165-173. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31485>

Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar Spss & Lisrel (Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian).* CV Alfabeta.

Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, *14*(1), 1-8. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8>

Tsaqila, A, A., & Yuliati, N (2020). Makna wanita karier di dunia pendidikan guru di SMPN 48 Bandung. *Jurnal Hubungan Masyarakat,* 6 (2), 288-291.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.