

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Bertambah dan meluasnya ilmu pengetahuan merupakan salah satu ciri perkembangan zaman yang kian modern. Pada zaman dahulu, pola pikir masyarakat tentang peran wanita identik dengan mengurus anak, pekerjaan dapur, dan pekerjaan rumah lainnya. Namun peran wanita saat ini sudah mulai bergeser sedikit demi sedikit dan semakin maju. Mayoritas masyarakat saat ini percaya bahwa wanita mampu berperan lebih dan tidak hanya mengurus rumah tangga saja (Eriyanti, 2017). Berdasarkan data yang dilansir dari Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2021 menggambarkan adanya peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan sebesar 1,55 persen menjadi 36,20 persen dari tahun 2020 yang hanya 34,65 persen.

Menurut Khilmiah, (2012) mengajar dan menjadi pengajar dianggap pekerjaan yang cocok bagi wanita yang cenderung memiliki naluri mengasuh anak dan memiliki sifat keibuan. Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun Ajaran 2022/2023 menunjukkan 70,84 persen dari jumlah populasi guru nasional adalah wanita. Para wanita yang memilih berkarir dan menjadikan guru sebagai profesi menganggap bahwa profesi guru menjadi salah satu profesi yang memiliki jam kerja fleksibel, tidak terlalu berat dan tuntutan kerja pun tidak terlalu tinggi (Diah, 2017).

Namun pada kenyataannya, seiring berjalannya waktu dan perkembangan zaman, tanggung jawab serta tuntutan seorang guru menjadi lebih tinggi. Tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, meningkatnya kebutuhan, serta persaingan di tempat kerja yang semakin ketat yang akhirnya mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras sehingga hasil yang dicapai akan maksimal. Banyaknya tantangan baru dalam program pembelajaran dan cara mendidik karakter siswa terutama guru jenjang sekolah dasar yang merupakan salah satu jenjang pertama di pendidikan. Selain itu banyaknya sumber informasi pembelajaran yang mudah diakses membuat guru harus mampu berperan sebagai fasilitator yang paham dan melek terhadap IPTEK sehingga guru tersebut dijadikan sebagai learning agent (agen pembelajaran) yaitu guru berperan sebagai fasilitator, pemacu, motivator, pemberi inspirasi, dan perekayasa pembelajaran bagi peserta didik. Oleh karena itu guru juga harus memiliki empat kompetensi dasar sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Riffay, 2019).

Berdasarkan data yang dilansir dari artikel Republika.id hasil survei Jobplanet kepada 6,250 tenaga kependidikan di Indonesia mulai April 2015 hingga Agustus 2016 didapatkan informasi sebanyak 3.473 responden yang berprofesi sebagai guru SD, TK, SMP, SMA dan dosen merasakan tingkat kepuasan kerja yang masih rendah terutama pada faktor gaji dan tunjangan. Kepuasan kerja dianggap sangat penting, kendati demikian di beberapa negara termasuk Indonesia, kepuasan kerja secara keseluruhan hingga saat ini belum berada di level yang

maksimal (Johan, dalam Lukitasari 2013). Hal ini dikuatkan oleh informasi dari Okedukasi pada November 2022 yang menempatkan Indonesia di urutan kedua dari 10 besar negara dengan gaji guru terendah di dunia. Penelitian yang dilakukan oleh (Diah, 2017) juga mengatakan bahwa kualitas guru yang dituntut semakin tinggi menyebabkan semakin sedikit waktu bagi guru bersama keluarga. Hal ini pula yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dan memunculkan perasaan tidak puas dalam bekerja (Ramadhan & Marinda 2019). Disisi lain, Pegawai wanita sering diasumsikan memiliki kinerja yang lebih baik apabila mampu menyeimbangkan porsi antara pekerjaan dan kehidupan, hal ini menjadi salah satu terciptanya kepuasan kerja dan juga kepuasan hidup (Karatepe & Baddar, 2006; Cinamon, Rich & Westman, 2007; dalam Zulkarnaen, 2018). Banyaknya jumlah wanita yang bekerja tentunya dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya ekonomi dan juga adanya keinginan membangun karir (Kartono dalam Achmas, Ika S & A, 2015). Begitu pun yang terjadi di Kabupaten Serang, dimana jumlah guru sekolah dasar di Kabupaten tersebut memiliki jumlah guru wanita dengan persentase yang cukup tinggi. Berdasarkan Data Pokok Pendidikan (Dapodik) pada tahun 2022 di Provinsi Banten, jumlah guru sekolah dasar di Kabupaten Serang menempati jumlah terbanyak kedua, yaitu 6. 239 guru dengan jumlah guru wanita sebanyak 4.379 orang sedangkan guru laki-laki sebanyak 1.860 orang. (Dapodikdasmen, 2022).

Dalam proses belajar mengajar, Guru merupakan unsur yang sangat penting dan tidak bisa diabaikan begitu saja. Dalam dunia profesional, guru laki-laki maupun wanita mempunyai tanggung jawab serta tugas yang setara dalam

memberikan pendidikan dan pembelajaran kepada peserta didik. Keduanya dituntut mampu memberikan pembelajaran terbaik kepada para peserta didik (Sabuhari, Soleman & Zulkifli, 2016). Namun menurut Lo, S (dalam Sabuhari Soleman & Zulkifli, 2016) bagi laki-laki kepuasan kerja dalam pekerjaan lebih mudah dicapai karena laki-laki lebih fleksibel dalam perannya baik itu di kehidupan keluarga ataupun di pekerjaan. Berbeda dengan wanita yang pekerjaannya bersifat rutinitas seperti melayani suami, merawat anak, mengurus dan mengelola kebutuhan rumah tangga.

Peran ganda yang dijalankan oleh wanita yang sudah berkeluarga ini yang terkadang mengakibatkan wanita kurang terlibat secara aktif serta kesulitan dalam membagi waktu antara kehidupan pribadi atau memaksimalkan performanya dalam bekerja. sehingga bagi guru wanita lebih sering mengalami konflik dalam menyeimbangkan porsi setiap peran, kondisi ini yang terkadang membuat wanita kerap mengalami ketertinggalan dalam fungsi peran dan tanggung jawab pekerjaannya dan kemudian berdampak kepada kepuasan kerja.

Dewi & Harjoyo, (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya menyangkut harapan yang dimiliki dan realitas yang dirasakan. Kepuasan kerja yang didapatkan pekerja memberikan dampak positif diantaranya pekerja menjadi lebih aktif, bekerja dengan baik sehingga bisa lebih berprestasi dalam pekerjaannya, sementara tidak adanya kepuasan kerja akan menimbulkan tidak tercapainya kepuasan psikologis dan dapat mengakibatkan frustrasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robbins & Judge pada tahun 2015 menunjukkan bahwa seseorang dengan tingkat

kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan guru juga berdampak negatif pada peningkatan mutu pendidikan dan tidak terpenuhinya hak siswa untuk belajar secara maksimal serta akan membuat tingginya tingkat ketidakhadiran guru disekolah. Hal ini diperkuat oleh pendapat Munandar (2021) yang mengatakan bahwa ketidakpuasan kerja berdampak pada produktivitas, ketidakhadiran (*absenteeism*) dan keluarnya guru (*Turnover*). Seorang guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesainya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreatifitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Jika guru merasa puas dalam bekerja, maka akan tercipta suasana kekeluargaan di lingkungan kerja, guru-guru akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja guru juga akan semakin meningkat dan pada akhirnya tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal (Hamdi, Asrin, & Fahrudin, 2020).

Terdapat banyak dampak yang bisa terjadi apabila kepuasan kerja yang diharapkan tidak tercapai diantaranya adalah *exit* atau keluar meninggalkan pekerjaan, kemudian *voice* yang artinya menyuarakan atas ketidakpuasannya dan memberikan saran perbaikan kondisi yang membangun, atau *loyalty* yaitu menunggu secara pasif hingga kondisinya membaik dan mempercayakan kepada organisasi untuk mengadakan perbaikan, dan *neglect* yaitu mengabaikan seperti

memberi sikap yang buruk, contohnya sering datang terlambat dan melakukan kesalahan (Robbins & Judge, 2015).

Spector (dalam Yuliana & Yuniasanti, 2013) mengukur kepuasan kerja karyawan dengan cara melihat sikap yang diperlihatkan sebagai gambaran perasaan mereka secara keseluruhan dalam berbagai aspek seperti gaji, peluang promosi,, kualitas pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang bervariasi. Terdapat individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan juga ada yang rendah, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu tersebut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin mereka merasa puas (As'ad, 2004).

Berdasarkan keterangan data Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Menengah (Kemendikbudristek) dilansir dari [Katadata.co.id](https://katadata.co.id), (2023) Terdapat 3,3 juta guru di seluruh Indonesia pada tahun ajaran 2022/2023. Jumlah total Guru secara nasional yakni 2,36 juta, 70,84% di antaranya adalah wanita. Di sisi lain, jumlah guru laki-laki sebanyak 972,05 ribu, terhitung 29,16% dari jumlah tersebut. Hal ini menandakan bahwa adanya partisipasi wanita yang cukup besar di dunia pendidikan saat ini. Namun mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Schultz & Schultz (dalam Sarsono & kristanti, 2020) menemukan perbedaan kepuasan kerja antara pria dan wanita. Perempuan lebih tidak puas dengan pekerjaannya dibandingkan laki-laki karena perbedaan gaji, kinerja profesional dan wewenang untuk melaksanakan tugas. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti & Heryanda (2022) terhadap 107 buruh tani

wanita di desa Siakin Kecamatan Kintamani, diperoleh hasil sebesar 76,5% variabel kompensasi berupa gaji dan tunjangan yang kecil mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah pada buruh tani wanita di desa tersebut. Beberapa hasil penelitian yang menyatakan masih rendahnya kepuasan kerja pada wanita, sehingga menjadi alasan penelitian ini difokuskan kepada wanita.

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 5-8 Februari 2023 terhadap 7 guru wanita sekolah dasar di Kabupaten Serang berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan Spector (2013) yaitu : gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, Kondisi kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi. Hasil dari wawancara tersebut 6 dari 7 guru wanita ditemukan aspek gaji yang masih rendah dan kurang sesuai dengan tuntutan kerjanya terutama pada guru wanita yang statusnya honorer dan sudah berkeluarga sering mengeluhkan pemberian upah yang kecil dan kerap terlambat cair sedangkan kebutuhan hidup semakin hari semakin banyak dan mendesak. misalnya jika upah terlambat turun banyak kebutuhan harian rumah tangga yang tidak terpenuhi, seperti cicilan bulanan menunggak sehingga kondisi keuangan keluarga menjadi tidak stabil dan berpengaruh pada kepuasan kerja.

Kemudian pada aspek promosi, 4 dari 7 guru wanita merasakan tidak ada peningkatan dalam posisi jabatan selama masa bekerja karena ketatnya persaingan dan kuota naik pangkat yang sedikit, hal ini menunjukkan bahwa kesempatan promosi yang masih kurang dan sulit sehingga para guru lebih banyak bersikap pasrah. Pada aspek supervisi, 2 dari 7 guru wanita mengatakan kurangnya dukungan dari atasan ketika terjadi konflik terutama dengan rekan kerja karena

perbedaan pendapat dan pemahaman yang berakibat mengganggu kinerja mengajar. bahkan tak jarang karena hal tersebut menjadi alasan guru malas dan bersikap acuh tak acuh terhadap pekerjaan dan lingkungan sosialnya di sekolah.

Pada aspek tunjangan 5 dari 7 guru wanita menunjukkan kurang puas atas imbalan yang diterima diluar gaji pokoknya terutama yang statusnya honorer karena merasa memiliki beban kerja yang sama dengan guru yang sudah PNS. Kemudian aspek kondisi kerja menunjukkan 4 dari 7 guru mengeluhkan minimnya prasarana dan fasilitas belajar seperti alat peraga, kondisi ruang kelas yang kurang nyaman, minimnya teknologi penunjang untuk belajar guru sehingga perlengkapan mengajar sering menggunakan milik pribadi dan terkadang tidak semua guru mempunyai sarana yang memadai. Sedangkan pada aspek penghargaan, 2 dari 7 guru mengatakan sekolah jarang memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan, penghargaan atau imbalan non materil atau materil lebih sering didapatkan dari wali siswa.

Pada aspek komunikasi dan rekan kerja, 4 dari 7 guru mengatakan bahwa lebih sering bertindak masa bodoh terutama dalam hal bantu membantu urusan pembelajaran apalagi saat ada guru yang tidak hadir sehingga saling melempar tanggung jawab mengisi kelas kosong hal ini yang terkadang membuat guru pulang terlambat dan tak sempat istirahat. Dari beberapa aspek yang tidak terpenuhi tersebut dapat dilihat bahwa guru tersebut masih belum mendapatkan kepuasan kerja secara maksimal.

Setiap individu memiliki persepsi dan makna kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan apa yang dirasakannya. Seperti (Vanesa, dalam Wardani 2021)

mempertanyakan mengapa ada seseorang yang bisa merasa puas terhadap pekerjaannya sementara ada orang lain yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya walaupun jenis pekerjaan yang dilakukan cenderung sama. Hal itu bisa terjadi karena setiap orang memiliki persepsi terhadap rasa puas yang mereka rasakan disaat sedang bekerja.

Perkembangan dunia selalu sejalan dengan perkembangan ilmu baik teknologi dan juga informasi yang semakin pesat. Kendati demikian kepuasan kerja tetap menjadi sorotan diberbagai instansi, begitupun di dunia pendidikan yang selalu dituntut memberikan pembelajaran yang terbaik bagi para siswanya (Kejarcita, 2020). Setelah Pandemi covid 19 berakhir cukup memberikan banyak dampak terhadap banyak sektor terutama di bidang pendidikan. berdasarkan hasil wawancara langsung terhadap dua orang guru wanita sekolah dasar di kabupaten Serang, Menjelaskan bahwa situasi pandemi banyak mengubah sistem terutama dalam hal pembelajaran. Guru mengatakan setelah pandemi kemarin banyak siswa yang memiliki pemahaman belajar yang cukup terlambat sehingga diluar jam sekolah masih banyak orangtua siswa yang bertanya ulang terkait hasil belajar anaknya dan juga pekerjaan rumah yang diberikan. Bagi kelas rendah (kelas 1,2,3) banyak guru yang rela membuka pelayanan informasi 24 jam di whatsapp grup terkait tugas-tugas siswa, bahkan tidak jarang orangtua siswa yang belum mempunyai handphone mumpuni yang kemudian datang kerumah guru untuk bertanya terkait tugas sang anak. Hal ini yang kemudian berimbas kepada waktu yang harus diluangkan oleh guru diluar jam kerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Khilmiyah, 2012) wanita menunjukkan adanya masalah

keseimbangan kerja dan hidup karena tantangan pekerjaan yang dihadapi setiap hari salah satunya adalah jam kerja yang panjang. Banyaknya waktu yang tersita untuk pekerjaan mengakibatkan berkurangnya waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadinya sehingga terjadi ketidakseimbangan antara porsi pekerjaan dan kehidupan. Bagi guru wanita yang sudah berkeluarga tentu mempunyai tuntutan ganda yaitu dalam kehidupan pribadi berperan sebagai istri juga sebagai ibu, sedangkan di pekerjaannya berperan sebagai guru. Terlebih lagi dengan adanya kurikulum merdeka belajar yang semuanya diakses perlu menggunakan laptop dan internet sehingga bagi guru yang sudah berumur dan berumah tangga membutuhkan waktu lebih untuk memahami dan beradaptasi dengan sistemnya diluar jam kerja yang seharusnya. Bagi para guru wanita hal-hal tersebutlah yang menjadi salah satu tantangan dalam menyeimbangkan antara porsi pekerjaannya dan keluarga.

Guru yang tidak mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan cenderung akan merasa tidak puas dalam bekerja. Namun puas atau tidaknya seorang pegawai tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Sutrisno, E. (dalam Nursyianah, S. 2019) menjabarkan 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya : (1) faktor psikologis, yaitu yang berhubungan langsung dengan kejiwaan karyawan seperti minat, bakat, keterampilan, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan. (2) faktor sosial, yaitu faktor yang berkaitan dengan interaksi antara karyawan, atasan di lingkungan kerjanya. (3) faktor fisik, yaitu faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan seperti jenis pekerjaan, manajemen waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, kondisi lingkungan kerja, usia dan kesehatan karyawan. (4)

faktor finansial, faktor yang berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti gaji, tunjangan, fasilitas kerja dan juga promosi jabatan. Sedangkan menurut Spector (dalam Yuliana & Yuniasanti, 2013) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja terbagi kedalam dua kategori besar, yaitu: (1) Faktor Individu atau pribadi yang dibawa oleh seseorang ke tempat kerjanya, seperti: jenis kelamin, usia, pendidikan. (2) Lingkungan kerja dan faktor terkait pekerjaan yang memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja, seperti karakteristik pekerjaan, keterbatasan dan fleksibilitas organisasi, stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga yang timbul akibat adanya peran ganda yang dilakukan secara bersamaan sehingga mengakibatkan ketidakseimbangan proporsi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi diluar pekerjaannya (*work life balance*). Hal ini didukung oleh temuan survei yang dilakukan oleh Chicmanager sebagai bagian dari Women and Professionals Study 2020, yang dilakukan pada akhir Februari hingga pertengahan April 2020, menemukan bahwa *work-life balance* berhubungan dengan kepuasan kerja wanita dengan nilai persentase sebesar 67%. Dari banyaknya faktor yang telah diuraikan, peneliti tertarik menganalisa lebih dalam mengenai keseimbangan pekerjaan kehidupan (*work life balance*) yang menjadi salah satu faktor dari variabel kepuasan kerja.

Work life balance merupakan usaha yang dilakukan individu dalam menyeimbangkan kedua peran yang sedang dijalankan (Fisher, Bulger, & Smith, 2009). Bagi wanita bekerja dan berstatus sudah berkeluarga dituntut mampu menyeimbangkan antara kedua porsinya. Menurut (Kusuma & Budiani, 2017)

wanita yang sudah berkeluarga kemudian bekerja mempunyai peran dan tanggungjawab ganda yakni di tempat kerja (sebagai guru) dan peran di luar pekerjaan (sebagai pasangan, istri, ibu, keluarga, atau teman). Seperti tanggung jawab di luar pekerjaan, wanita yang sudah berkeluarga dituntut mampu menjalankan peran ganda yakni bisa meluangkan waktu dengan suami dan anak, memenuhi kebutuhan rumah, kemudian menyiapkan makanan, serta siap siaga ketika ada anggota keluarga yang sakit. Sedangkan di tempat kerjanya (sebagai guru) dituntut untuk mampu memenuhi tupoksi guru berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 yaitu memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, memberi arahan, memberi pelatihan, memberi penilaian dan memberi evaluasi kepada peserta didik yang menempuh pendidikannya (Giantika, 2020). Waktu yang tersita lebih banyak terhadap salah satu porsi saja (pekerjaan ataupun keluarga) akan rentan mengakibatkan konflik personal yang berujung dengan ketidakseimbangan antara pekerjaannya dan kehidupannya.

Selain itu Fisher, Bulger, & Smith (2009) juga mengatakan bahwa terdapat empat aspek keseimbangan hidup-kerja (*work life balance*) diantaranya adalah *work interference with personal life* (WIPL) kemudian *personal life interference with work* (PLIW), *personal life with enhancement with work* (PLEW) dan terakhir *work enchancement with personal* (WEPL). Masing-masing aspek menggambarkan perilaku mengenai sejauh mana pekerjaan ataupun kehidupan bisa saling mempengaruhi. Pada aspek *Personal life interference with work* (PLIW) yang menggambarkan mengenai sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaan individu tersebut. Kemudian *work interference with personal life* (WIPL)

menggambarkan sejauhmana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Work enhancement of personal life (WEPL) merepresentasikan seberapa besar kehidupan kerja seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya. Sedangkan Personal life enhancement of work (PLEW) mengukur sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa kerja seseorang.

Menurut Wenno (2018), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa work-life balance adalah cara yang dilakukan seseorang sebagai suatu usaha untuk mencapai keseimbangan baik itu waktu, perilaku, ketegangan, dan energi di tempat kerja maupun aktivitas lain di luar lingkungan kerja yang berkaitan dengan tindakan ataupun perilaku yang dapat menjadi sumber timbulnya konflik atau sebaliknya menjadi sumber energi bagi individu tersebut. Wanita yang tidak pandai dalam memmanage waktu cenderung akan mengalami kesulitan dalam menentukan mana yang hendaknya menjadi prioritas, sehingga apabila tidak seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang didapatkan wanita, maka kepuasan kerja yang mereka rasakan juga rendah (Hasanah, 2017).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adikaram (2018) terhadap 77 karyawan bank, dan hasil penelitiannya membuktikan adanya hubungan antara program *work-life balance* yang dilakukan perusahaan bank di Srilanka dengan kepuasan kerja pada karyawannya. Hubungan antara kedua variabel ditinjau berdasarkan hubungan secara general dan hubungan antara masing-masing faktor *work-life balance* yaitu jam kerja, kondisi kerja, tekanan kerja, dan perubahan pekerjaan dengan kepuasan kerja. Penelitian lainnya tentang hubungan antara variabel *work-life balance* dengan kepuasan kerja yaitu dilakukan oleh Wenno

(2018) dengan jumlah pekerja kantoran sebanyak 81 orang. Penelitiannya menemukan hubungan yang signifikan antara variabel work-life balance dan kepuasan kerja karyawan. Hal yang sama juga terjadi pada penelitian oleh Shabrina dan Ratnaningsih (2019) yang meneliti hubungan work-life balance karyawan dengan kepuasan kerja pada total 61 subjek. Studi tersebut menyimpulkan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan hubungan yang penting. Kemudian ada penelitian work life balance dengan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Lolita (2022) terhadap 85 guru SMK X di Surabaya mendapatkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,685 dan signifikan 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja guru SMK X di Surabaya.

Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Pranindhita dan Wibowo (2020) tentang penelitian hubungan work-life balance dengan kepuasan kerja guru SMK di Kabupaten Patti. Studi tersebut menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja guru dan kepuasan kerja dikarenakan jumlah sampel yang hanya 36 guru dengan pengambilan sample menggunakan teknik sample jenuh. Hal ini banyak mendapat perhatian penelitian karena penelitian sebelumnya Wenno (2018), Adikaram (2018), Shabrina dan Ratnaningsih (2019), Lolita (2022), masih menemukan hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja, namun Pranindhita dan Wibowo (2020) tidak menunjukkan korelasi antar variabel.

Berdasarkan hasil di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada guru sekolah dasar di Kabupaten Serang.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru wanita sekolah dasar di Kabupaten Serang.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik dari segi teoritis maupun dari segi praktis.

1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang psikologi pendidikan dan perkembangan, khususnya tentang hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan inspirasi pada pihak lain yang tertarik untuk meneliti permasalahan ini.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi subjek

Mampu memberikan informasi mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja, sehingga guru dapat menjadikan hasil penelitian ini menjadi salah satu strategi coping dengan

mencoba menyeimbangkan antara kehidupan personal dan kehidupan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi konflik yang bisa terjadi. Dan kepuasan kerja yang diharapkan bisa terwujud.

b. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan gambaran tentang hubungan work life balance dengan kepuasan kerja pada guru. Selain itu, Sekolah juga dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam menentukan kebijakan-kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada guru.