

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pengembangan suatu Negara. Sumber daya manusia yang berpendidikan, sehat dan berkarakter telah terbukti mampu membawa rakyat Indonesia ke depan pintu gerbang kemerdekaan negara Indonesia, yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil dan makmur. Namun, Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara-negara lain dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan pendidikan, setiap manusia akan mempunyai ilmu yang akan juga meningkatkan kualitas manusia tersebut. Ilmu bisa didapatkan dari mana saja, salah satunya tentu dari lembaga pendidikan dimana seseorang akan menimba ilmu dari seorang guru (Hariwibowo, Rosalinda, dan Khair, 2015). Human Capital Index (HCI) merupakan salah satu program Bank Dunia yang didesain untuk menjelaskan bagaimana kondisi kesehatan dan pendidikan dapat mendukung produktivitas generasi yang akan datang. HCI mengkombinasikan komponen-komponen probabilitas hidup hingga usia 5 tahun (survival), kualitas dan kuantitas pendidikan, dan kesehatan termasuk isu stunting. Komponen tersebut merupakan bagian utama dari pengukuran produktivitas tenaga kerja di masa depan dari anak yang dilahirkan saat ini. Menurut Human Capital Index (HCI) tak hanya dibandingkan dengan negara maju, Indonesia bahkan tertinggal jauh dari negara-negara ASEAN seperti

Vietnam. Indeks modal manusia Indonesia sebesar 0,53 atau berada pada peringkat 87 dari 157 negara (Katadata.co.id, 2019).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang nomor 14 tahun 2005). Guru sangatlah berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga seorang guru haruslah berkualitas dalam mentransfer ilmu yang dimiliki kepada peserta didiknya. Guru adalah sumber daya manusia yang sangat penting dalam kehidupan manusia, maka dari itu kinerja seorang guru akan sangat menentukan masa depan suatu bangsa (Hariwibowo, Rosalinda, dan Khair, 2015).

Kewajiban guru sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 tentang Guru Pasal 52 ayat (1) mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Dalam penjelasan Pasal 52 ayat (1) huruf (e), yang dimaksud dengan “tugas tambahan”, misalnya menjadi pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja, dan guru piket.

Dalam melaksanakan tugas pokok yang terkait langsung dengan proses pembelajaran, idealnya guru hanya melaksanakan tugas mengampu 1 (satu) jenis mata pelajaran saja sesuai dengan kewenangan yang tercantum dalam sertifikat pendidik. Disamping itu, guru juga akan terlibat dalam kegiatan manajerial sekolah/madrasah antara lain penerimaan siswa baru (PSB), penyusunan kurikulum

dan perangkatnya, Ujian Nasional (UN), ujian sekolah, dan kegiatan lain. Tugas guru dalam manajemen sekolah/madrasah tersebut secara spesifik ditentukan oleh manajemen sekolah/madrasah tempat guru bertugas.

Peraturan Pemerintah Nomor 74 tentang Guru Pasal 52 ayat (2) menyatakan bahwa beban kerja guru paling sedikit memenuhi 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah. Beban kerja guru untuk melaksanakan kegiatan tatap muka tersebut merupakan bagian dari jam kerja sebagai pegawai yang secara keseluruhan paling sedikit 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja (@ 60 menit) dalam 1 (satu) minggu. Lebih lanjut Pasal 52 ayat (3) menyatakan bahwa pemenuhan beban kerja tersebut dilaksanakan dengan ketentuan paling sedikit 6 (enam) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu satuan pendidikan tempat tugasnya sebagai guru tetap. Kegiatan tatap muka guru dialokasikan dalam jadwal pelajaran mingguan yang dilaksanakan secara terus-menerus selama paling sedikit 1 (satu) semester. Kegiatan tatap muka dalam satu tahun dilakukan kurang lebih 38 minggu atau 19 minggu dalam 1 (satu) semester.

Banyak hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai peningkatan kinerja guru, salah satunya adalah memperhatikan *quality of work life* yang merupakan persepsi guru terhadap kesejahteraan fisik dan psikologisnya (Hamidi, Jufri, & Karta, 2016). Kualitas kehidupan kerja membicarakan sejauh mana guru merasa bahwa dirinya aman, sejahtera, dan mampu mengembangkan diri (Botutihe dalam Hamidi, Jufri, & Karta, 2016). Permasalahan ini rentan terjadi pada guru wanita,

wanita yang telah menikah harus mengurus rumah tangganya seperti, mengurus anak, suami dan sebagai seorang guru yang berkewajiban melaksanakan tugas keprofesionalan seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik; Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; serta Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (Undang – Undang Nomor 14 tahun 2005) menjadi permasalahan kualitas hidup sehingga konsekuensinya isu-isu mengenai kualitas kehidupan kerja menjadi persoalan penting bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang harus lebih diperhatikan.

Menurut Swamy & Rashmi (2015) *quality of work life* adalah persepsi individu mengenai kondisi kesejahteraan baik fisik maupun mental saat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dilihat dari sisi (1) lingkungan kerja, (2) budaya dan iklim organisasi, (3) hubungan dan kerja sama, (4) pelatihan dan pengembangan, (5) kompensasi dan penghargaan, (6) fasilitas, (7) kepuasan kerja dan keamanan kerja, (8) otonomi kerja, dan (9) kecukupan sumber daya. (Swamy & Rashmi, 2015).

Hasil survei yang dilakukan oleh *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (dalam Pratiwi & Himam, 2014) menunjukkan bahwa upaya untuk memperoleh kehidupan kerja yang lebih baik serta pencapaian kesejahteraan (*well-being*) bagi karyawan menjadi masalah yang semakin *urgent* untuk lebih diperhatikan. Penelitian Prakoso (2013) menyatakan bahwa 15,61% guru bersuku Jawa di Jawa Tengah merasa *quality of work life* dalam taraf yang cukup atau sedang. 30,60% sisanya merasa bahwa *quality of work life*-nya berada dalam kondisi yang kurang atau merasa belum baik.

Hasil wawancara pada tanggal 27 Juli 2020 kepada 11 orang guru SMA X di Kabupaten Temanggung berdasarkan aspek *quality of work life* menurut Swamy & Rashmi (2015) diperoleh: (1) Aspek lingkungan kerja terindikasi bahwa lingkungan kerja yang selama ini dirasakan adalah tidak sesuai dengan harapan para guru tersebut dibuktikan ketika guru mengatakan bahwa lingkungan sekolah belum baik dan memotivasi guru untuk bekerja, kesulitan untuk mengambil cuti yang melibatkan masalah pribadi/keluarga seperti lelayu atau anak sakit, sekolah belum menawarkan peluang yang cukup untuk mengembangkan kemampuan guru, sekolah belum memberikan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan tanggungjawab guru, dan guru belum diberi keputusan mengenai gaya dan kecepatan kerja. (2) Aspek budaya dan iklim organisasi terindikasi bahwa iklim yang dibangun dan dirasakan oleh para guru masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan guru seperti tidak ada kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan yang sama, ada kecenderungan diskriminasi mengenai jenis kelamin dan ada kebijakan yang tidak transparan.

(3) Aspek hubungan dan kerjasama terindikasi bahwa sebagian guru memiliki hubungan yang tidak harmonis antar guru maupun atasan karena ada kesenjangan pangkat/golongan dari guru tersebut. (4) Aspek pelatihan dan pengembangan terindikasi bahwa para guru disana jarang diberikan pelatihan untuk pengembangan kompetensi. (5) Aspek kompensasi dan penghargaan terindikasi bahwa guru mengatakan bahwa terkadang pekerjaan yang dilakukan tidak sejalan dengan pemberian upah ketika karyawan mengerjakan apa yang bukan menjadi pekerjaan seperti tugas dinas ke luar kota dan meninggalkan tugas mengajar. Dan untuk guru berprestasi dan guru yang sudah mengabdikan 5 tahun ke atas tidak diberikan penghargaan seperti sertifikat.

(6) Aspek fasilitas terindikasi bahwa guru belum diberikan fasilitas seperti transportasi, keamanan, dan jaminan sosial kesehatan. (7) Aspek kepuasan kerja dan keamanan kerja terindikasi bahwa guru belum puas dengan pekerjaan yang karyawan lakukan dilihat dari kenyamanan guru dalam mengajar, mendidik, dan mengevaluasi peserta didik. (8) Aspek otonomi kerja terindikasi bahwa guru dibatasi dan tidak diberikan kebebasan dalam proses pengambilan keputusan atau rapat di sekolah. (9) Aspek kecukupan sumber daya terindikasi bahwa sumber daya yang disediakan seperti waktu yang dibutuhkan dalam mengerjakan silabus bertabrakan dengan waktu mengajar.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan 8 dari 11 guru mengalami masalah *quality of work life*. Dapat dilihat ketika individu yang memiliki *quality of work life* yang tinggi akan merasa puas dengan kehidupannya secara keseluruhan. Individu akan merasa memiliki kendali kapan, di mana dan bagaimana

bekerja. Individu akan merasa baik, seperti: rasa pencapaian, harga diri yang tinggi dan pemenuhan potensi. *Quality of work life* juga menjadikan individu merasa dapat melakukan apa yang dianggap sebagai tingkat yang sesuai kontrol dalam lingkungan kerjanya. Individu akan puas dengan sumber daya mendasar, kondisi kerja dan keamanan yang perlu dilakukan pekerjaannya secara efektif. Serta, individu akan mampu menghindari tekanan berlebihan dan merasa stres di tempat kerja (Van Laar & Easton, 2012).

Quality of work life sangat penting dimiliki oleh guru karena berperan pada kepuasan kerja guru. Nuari (2016), dan Prasetyawati & Kusnudin (2015) menyatakan ada hubungan antara *quality of work life* dengan kepuasan kerja. *quality of work life* juga berpengaruh pada *turnover intention*, hasil penelitian Rokhman (2012) menyatakan *quality of work life* berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Menurut Kaswan (2017) organisasi yang menyediakan *quality of work life* yang baik akan berdampak positif terhadap sikap kerja pegawai. Pegawai akan memiliki tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, semangat kerja, perilaku kewargaan organisasi yang tinggi. Di samping itu, pegawai juga akan memiliki persepsi yang baik mengenai keadilan dan dukungan organisasi. Jika organisasi menyediakan *quality of work life* yang baik, sindrom dari stress di tempat pekerjaan bisa dikurangi, atau lebih jauh dieliminasi.

Berdasarkan beberapa penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi *quality of work life* yaitu efikasi diri (Mensah & Lebbeus, 2013), beban kerja (Marzban, Najafi, Asefzadeh, Gholami & Rajaei, 2014), iklim organisasi (Herlina & Bachri,

2015), spiritualitas di tempat kerja (Marwan, Rajak, dan Abubakar, 2019), dan *work family conflict* (Ashar dan Harsanti, 2016).

Adapun faktor internal yang peneliti pilih yaitu efikasi diri. Alasan peneliti memilih efikasi diri sebagai faktor internal karena guru memiliki keyakinan yang lebih kuat dalam kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan sekolah menengah atas. Individu yang sangat efektif menghasilkan sumber daya yang lebih baik di lingkungan kerjanya untuk menangani tugas-tugas yang menuntut dalam semua situasi tertentu. Ini menghilangkan kemungkinan stres di tempat kerja dan membuat kehidupan kerja lebih baik (Mensah & Lebbeus, 2013).

Kemudian faktor eksternal yang peneliti pilih yaitu persepsi terhadap beban kerja. Adapun alasan peneliti memilih persepsi terhadap beban kerja sebagai faktor eksternal karena beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun (Setyawan dan Kuswati dalam Iswandani, 2016). Perusahaan wajib membuat karyawannya merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya agar karyawan dapat mencapai kinerja terbaik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Prujit dalam Iswandani, 2016).

Menurut Bandura (1997) efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan

yang di perlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Bandura (1997) berpendapat dimensi efikasi diri yaitu: (1) *Level*, (2) *Generality*, dan (3) *Strength*.

Guru memiliki keyakinan yang lebih kuat dalam kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan sekolah menengah atas. Individu yang sangat efektif menghasilkan sumber daya yang lebih baik di lingkungan kerjanya untuk menangani tugas-tugas yang menuntut dalam semua situasi tertentu. Ini menghilangkan kemungkinan stres di tempat kerja dan membuat kehidupan kerja lebih baik (Mensah & Lebbeus, 2013). Hasil penelitian Mensah & Lebbeus (2013) menyatakan ada hubungan antara efikasi diri dengan *quality of work life*. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi *quality of work life*. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula *quality of work life*.

Menurut Rakhmat (1998) persepsi adalah penilaian seseorang terhadap obyek yang dipersepsi berdasarkan pengalaman-pengalaman yang diperoleh. Objek yang dipersepsi dalam penelitian ini adalah beban kerja. Gartner dan Murphy (dalam Gawron, 2019) mendefinisikan beban kerja adalah serangkaian tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai aktivitas atau pencapaian. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap beban kerja adalah proses kognitif yang digunakan individu untuk menilai mengenai sejumlah rangkaian tuntutan tugas sebagai upaya dan sebagai aktivitas atau pencapaian yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2014) dimensi ukuran beban

kerja yaitu: (1) Beban waktu (*time load*), (2) Beban usaha mental (*mental effort load*), dan (3) Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*).

Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Nurmianto dalam Reza, 2016). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah (Reza, 2016). Michael (dalam Iswandani, 2016) mengemukakan bahwa jika pegawai menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga pegawai mengalami ketegangan di dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi hal ini akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan oleh pegawai yaitu perilaku tidak efektif dalam bekerja, seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Marzban, Najafi, Asefzadeh, Gholami & Rajaei (2014) menyatakan bahwa ada korelasi negatif antara beban kerja dengan *quality of work life*. Semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja maka semakin rendah *quality of work life*. Sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap beban kerja maka semakin tinggi *quality of work life*.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kualitas *quality of work life* pada guru wanita? (2) Apakah ada pengaruh persepsi mengenai beban kerja terhadap *quality of work*

life pada guru wanita? (3) Apakah ada pengaruh efikasi diri dan persepsi mengenai beban kerja secara simultan terhadap *quality of work life* pada guru wanita?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain yaitu:

1. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kualitas kehidupan *quality of work life* pada guru wanita.
2. Mengetahui pengaruh persepsi beban kerja terhadap *quality of work life* pada guru wanita.
3. Mengetahui pengaruh efikasi diri dan persepsi beban kerja secara simultan terhadap *quality of work life* pada guru wanita.

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu dibidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan *quality of work life* pada guru wanita. Selain itu, diharapkan juga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan literatur untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang serupa.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat untuk Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran mengenai *quality of work life* sehingga dapat dijadikan upaya dalam rangka meningkatkan *quality of work life* pada guru wanita.

b. Manfaat untuk institusi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan evaluasi untuk pihak sekolah mengenai *quality of work life* terutama pada guru wanita.

C. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu dan terkait dengan penelitian yang akan penulis lakukan. Penulis perlu menampilkan penelitian yang telah dilakukan tersebut agar dapat membuktikan jika penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian asli.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Iswandani (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Unit Operasional PT.BNI (Persero) Tbk. Hasil penelitian (1) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kualitas kehidupan kerja ($t=3,07$), (2) tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kualitas kehidupan kerja ($t=1,37$). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *stratified random sampling*. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sejumlah 100 orang. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana.

Adapun persamaan penelitian Iswandani (2016) dan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu (1) menggunakan metode kuantitatif, (2) variabel terikat yang digunakan yaitu *quality of work life*.

Perbedaan penelitian Iswandani (2016) dan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu (1) Subjek yang akan diteliti guru wanita sedangkan Iswandani (2016) menggunakan karyawan. (2) Variabel bebas yang akan diteliti efikasi diri dan persepsi mengenai beban kerja sedangkan pada penelitian Iswandani (2016) menggunakan variabel motivasi dan beban kerja. (3) Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan random sampling, sedangkan Iswandani (2016) menggunakan *stratified random sampling*. (4) Teknik analisis data, penelitian Iswandani (2016) menggunakan analisis regresi berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi berganda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ashar dan Harsanti (2016) dengan judul Hubungan *work family conflict* dengan *quality of work life* Pada Karyawan Wanita Perusahaan Swasta. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *work family conflict* dengan *quality of work life* pada karyawan wanita swasta ($r=0,764$, $p=0,000$). Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Sampel subjek dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Adapun persamaan penelitian Ashar dan Harsanti (2016) dan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu (1) menggunakan metode kuantitatif, (2)

variabel terikat yang digunakan yaitu *quality of work life*. Perbedaan penelitian Ashar dan Harsanti (2016) dan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu (1) Subjek yang akan diteliti guru wanita sedangkan Ashar dan Harsanti (2016) menggunakan wanita secara umum. (2) Variabel bebas yang akan diteliti efikasi diri dan persepsi mengenai beban kerja sedangkan pada penelitian Ashar dan Harsanti (2016) menggunakan variabel *work family conflict*. (3) Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *random sampling*, sedangkan Ashar dan Harsanti (2016) menggunakan *purposive sampling*. (4) Teknik analisis data, penelitian Ashar dan Harsanti (2016) menggunakan analisis korelasi, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi berganda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Marzban, Najafi, Asefzadeh, Gholami & Rajaei (2014) dengan judul *effect of workload on quality of work life among staff of the teaching hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences*. Hasil penelitian terdapat pengaruh beban kerja terhadap *quality of work life* ($r = -0,0161$). Penentuan sampel menggunakan Cochran. Jumlah sampel 530 staff. Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi Pearson.

Adapun persamaan penelitian Marzban, Najafi, Asefzadeh, Gholami & Rajaei (2014) dan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu (1) menggunakan metode kuantitatif, (2) variabel terikat yang digunakan yaitu *quality of work life*, dan (3) variabel bebas yaitu beban kerja.

4. Perbedaan penelitian Marzban, Najafi, Asefzadeh, Gholami & Rajae (2014) dan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu (1) Subjek yang akan diteliti guru wanita sedangkan Marzban, Najafi, Asefzadeh, Gholami & Rajae (2014) menggunakan staff. (2) Variabel bebas yang akan diteliti efikasi diri dan persepsi mengenai beban kerja sedangkan pada penelitian Marzban, Najafi, Asefzadeh, Gholami & Rajae (2014) menggunakan variabel beban kerja saja. (3) Teknik analisis data, penelitian Marzban, Najafi, Asefzadeh, Gholami & Rajae (2014) menggunakan analisis korelasi, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Mensah & Lebbaeus (2013) dengan judul *the influence of employees' self-efficacy on their quality of work life: the case of Cape Coast, Ghana*. Hasil penelitian terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan *quality of work life* ($r= 0,255$, $p=0,002$). Penentuan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Jumlah sampel 200 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi.

Adapun persamaan penelitian Mensah & Lebbaeus (2013) dan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu (1) menggunakan metode kuantitatif, (2) variabel terikat yang digunakan yaitu *quality of work life*, dan (3) variabel bebas yaitu efikasi diri.

Perbedaan penelitian Mensah & Lebbaeus (2013) dan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu (1) Subjek yang akan diteliti guru wanita sedangkan Mensah & Lebbaeus (2013) menggunakan karyawan. (2) Variabel bebas yang akan diteliti efikasi diri dan persepsi mengenai beban kerja sedangkan

pada penelitian Mensah & Lebbaeus (2013) menggunakan variabel efikasi diri saja. (3) Teknik analisis data, penelitian Mensah & Lebbaeus (2013) menggunakan analisis korelasi, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi berganda.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Herlina dan Bachri (2013) dengan judul pengaruh karakteristik demografi dan iklim organisasi terhadap *quality of work life* Dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara karakteristik demografi dan iklim organisasi terhadap *quality of work life* ($F=7,414$, $p=0,000$) dengan nilai R Square= 0,531. Penentuan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Jumlah sampel 69 orang dosen Politeknik Kesehatan Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Adapun persamaan penelitian Herlina dan Bachri (2013) dan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu (1) menggunakan metode kuantitatif, (2) variabel terikat yang digunakan yaitu *quality of work life*. Perbedaan penelitian Herlina dan Bachri (2013) dan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu (1) Subjek yang akan diteliti guru wanita sedangkan Herlina dan Bachri (2013) menggunakan dosen. (2) Variabel bebas yang akan diteliti efikasi diri dan persepsi mengenai beban kerja sedangkan pada penelitian Herlina dan Bachri (2013) menggunakan variabel karakteristik demografi dan iklim organisasi. (3) Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan random sampling, sedangkan Herlina dan Bachri (2013) menggunakan *accidental sampling*. (4) Teknik analisis data, penelitian Herlina dan Bachri (2013)

menggunakan analisis regresi berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi berganda.

Dengan demikian dapat disimpulkan keaslian penelitian dari tesis ini adalah penelitian yang akan dilakukan pada dasarnya memiliki kesamaan-kesamaan tertentu dengan penelitian terdahulu, misalnya pendekatan penelitian dan teknik analisis data. Namun disisi lain ada pula perbedaan-perbedaan yang dapat memberikan sebuah gambaran bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu misalnya variabel bebas yang dipilih pada penellitian Iswandani (2016) menggunakan variabel motivasi dan beban kerja sedangkan penelitian ini menggunakan variabel efikasi diri dan persepsi mengenai beban kerja, subjek penelitian yang digunakan Iswandani (2016) adalah karyawan sedangkan subyek penelitian ini guru wanita, teknik pengambilan sampel Iswandani (2016) menggunakan *stratified random sampling* sedangkan penelitian ini menggunakan *random sampling*, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Variabel bebas yang dipilih pada penellitian Ashar dan Harsanti (2016) menggunakan variabel *work family confilct* sedangkan penelitian ini menggunakan variabel efikasi diri dan persepsi mengenai beban kerja, teknik pengambilan sampel Ashar dan Harsanti (2016) menggunakan *purposive sampling* sedangkan penelitian ini menggunakan *random sampling*, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.