

BAB I
PENDAHULUAN
A. Latar Belakang

Yogyakarta, terkenal sebagai kota pendidikan, ini terbukti melalui hadirnya berbagai perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, perguruan tinggi kedinasan, sekolah kejuruan (SMK/Sederajat), sekolah menengah (SMP/SMA/Sederajat), sekolah dasar (SD/Sederajat) serta lembaga pendidikan non formal. Hal ini sesuai dengan Kebijakan Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 6 Tahun 2003, yang menguraikan visi dan misi kota Yogyakarta untuk periode 2004-2008. Peraturan tersebut menekankan pentingnya pembangunan regional untuk menjadikan Yogyakarta sebagai pusat budaya, tujuan pariwisata terkemuka, dan pusat pendidikan pada tahun 2020 (Sugiyanto, 2004).

Yogyakarta sebagai pusat pendidikan tidak terlepas dari peran guru. Guru merupakan komponen penting bagi terselenggaranya mutu pendidikan yang berkualitas (Sugiyanto, 2004). Karena itu, Menurut Djamarah (2000), pada dasarnya 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 masjid, di surau/mushola, di rumah, dan sebagainya. Mudyahardjo (2014) menjelaskan bahwa 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.

Berdasarkan pasal 20 dari Undang-Undang Bagian Kesatuan Kualifikasi, Kompetensi, dan Sertifikasi guru menyatakan bahwa guru dalam melaksanakan tugas secara profesional, memiliki kewajiban yang tercermin dalam kegiatan tugas dan fungsi yaitu, a) merencanakan pembelajaran, melakukan prosedur pembelajaran yang bermutu, serta mengevaluasi dan juga memperhitungkan hasil belajar. b) meningkatkan serta membina kemampuan dan keterampilan akademik dengan cara berkesinambungan sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. c) melakukan tindakan tidak memihak serta tidak menindas berlandaskan pertimbangan jenis kelamin, agama, marga, etnis, serta kondisi fisik maupun latar belakang keluarga serta status sosial ekonomi siswa dalam belajar. d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan etik guru serta nilai-nilai agama dan etika. e) menjaga serta menumbuhkan persatuan dan kesatuan bangsa (Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005, Pasal 20).

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 (Khilmiyah, 2012). Berdasarkan data yang dirilis oleh Pusat Statistik Pendidikan (Kemendikbud, 2019), terdapat peningkatan jumlah guru wanita menjadi 65,7% dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 65,2%. Di sisi lain, persentase guru laki-laki pada

tahun 2019 mencapai 34,3%, mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang sebesar 34,8%. Menurut Kemenag, melalui Emis Dashboard Ditjen Pendis (2019), terdapat 54,5% guru wanita dan 45,5% guru laki-laki. Kemudian 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.

Terlepas motif wanita berkarir sebagai seorang guru, menjadi wanita karir memberi dampak yang signifikan pada berbagai aspek kehidupan, termasuk kehidupan pribadi, keluarga, dan kehidupan di masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat menimbulkan efek positif maupun negatif. Pernyataan ini, didukung oleh Yanggo (2010), menyatakan bahwa terdapat konsekuensi positif dan negatif terkait dengan wanita yang mengejar karir. Menurut Yanggo (2010), dampak positif dari karier wanita yaitu pertama, dapat membantu memperkuat kondisi ekonomi keluarga yang sebelumnya ditanggung oleh suami. Kedua, keberhasilan dan kesuksesan dalam karier dapat menjadi contoh teladan bagi masa depan anak-anaknya. Ketiga, wanita karir umumnya memiliki pola pikir yang moderat, sehingga mereka dapat mendidik anak-anak mereka dengan bijaksana, demokratis, dan tidak otoriter. Keempat, jika wanita menghadapi tekanan dalam kehidupan rumah tangganya, memiliki karier dapat memberikan dukungan emosional dan membantu mempertahankan kesehatan mental. Kelima, wanita karir dapat berperan dalam memajukan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan bangsa karena kemampuan mereka yang beragam. Bahkan, ada pekerjaan yang biasanya tidak dilakukan oleh laki-laki, namun dapat diemban oleh wanita dengan keahlian atau bakat yang dimilikinya.

Selanjutnya, Yanggo (2010) juga menguraikan dampak negatif bagi wanita yang mengejar karir, pertama adalah pengaruhnya terhadap pengasuhan dan pendidikan anak-anak. Hal ini dapat menyebabkan situasi yang tidak diinginkan dalam masyarakat penyebabnya anak-anak yang masih di bawah umur. Kedua, selain suami yang memiliki kebanggaan terhadap istri yang berkarir dan

dibutuhkan oleh masyarakat, tidak mustahil suami tersebut juga mengalami permasalahan-permasalahan dengan istri di dalam rumah tangganya. Ketiga, dampak negatif lainnya yang disebabkan oleh kesibukan seorang ibu rumah tangga sebagai wanita karir adalah terganggunya keteraturan rumah tangga karena waktu yang banyak dihabiskan di luar rumah untuk pekerjaan. Keempat, wanita karir cenderung memiliki sedikit waktu untuk berinteraksi sosial dengan lingkungan sekitar atau dalam kehidupan sehari-hari, yang dapat berdampak negatif pada kehidupan masyarakat secara keseluruhan.

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 disisi lain, mereka tidak dapat mengabaikan peran sebagai ibu dalam lingkup keluarga (Khilmiyah, 2012).

Oleh sebab itu, guru wanita tidak terlepas dari dampak negatif sebagai wanita karir seperti yang sudah dijelaskan di atas, akibatnya guru wanita mengalami tekanan mental. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Murtiningrum (2005) bahwa tekanan mental yang dialami guru, misalnya ada tugas yang tidak dikerjakan di sekolah. Akibatnya, tugas tersebut harus diselesaikan di rumah dan lekas dikumpulkan, 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.

Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pemahaman seorang pekerja tentang sejauh mana profesi mereka mampu memberikan manfaat yang dianggap positif. Terdapat juga pendapat lain mengenai kepuasan kerja dikemukakan oleh Robbins & Judge (2009), yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah kecenderungan untuk merasakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi terhadap karakteristiknya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, sementara individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki persepsi negatif. Seperti yang diungkapkan oleh Wexley dan Yukl (2005), kepuasan kerja mencerminkan cara seseorang merasakan diri mereka sendiri dan profesi yang mereka jalani. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang mempengaruhi sejauh mana seseorang merasa terpenuhi atau tidak terpenuhi terkait dengan pekerjaan atau situasi yang mereka alami. Tidak hanya itu McShane & Glinow (2010), melihat kepuasan kerja sebagai penilaian seseorang terhadap

pekerjaannya, serta penilaian terhadap latar belakang pekerjaan dan evaluasi karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional yang terkait dengan pekerjaan yang dirasakan. Kemudian Bishay (1996), berpendapat bahwa kepuasan kerja yang baik berasal dari pemenuhan kebutuhan yang tinggi, hubungan sosial yang baik, harga diri yang positif, dan pencapaian aktualisasi diri.

Wexley dan Yukl (2005) mengemukakan bahwa terdapat tujuh aspek kepuasan kerja berdasarkan karakteristik pekerjaan, yaitu sebagai berikut: 1) Kompensasi yaitu imbalan yang diterima oleh pegawai memiliki peran penting dalam kepuasan kerja. Ketidakpuasan dapat timbul jika imbalan yang diterima terlalu rendah atau jika penggajian tidak adil. 2) Supervisi yaitu perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan yang memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. 3) Pekerjaan itu sendiri yaitu sifat pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai, seperti keberagaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi, dan umpan balik (*feedback*), memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja pegawai. 4) Hubungan dengan rekan kerja yaitu interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang baik dan dukungan dari rekan kerja dapat memberikan kepuasan kerja kepada pegawai. 5) Kondisi kerja yaitu kondisi kerja yang bersih dan teratur dapat memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan hal ini berdampak positif terhadap kepuasan kerja. 6) Kesempatan memperoleh perubahan status yaitu bagi pegawai yang memiliki keinginan untuk pengembangan diri, kebijakan

promosi yang adil dalam organisasi akan memberikan kepuasan. 7) Keamanan kerja yaitu suasana kerja yang menyenangkan dan bebas dari ketidakpastian dan ketakutan akan memberhentikan secara tiba-tiba memberikan rasa aman kepada pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja.

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). Robert Hoppock (dalam Pandji, 2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja guru adalah penilaian yang dilakukan oleh guru terhadap sejauh mana pekerjaannya memenuhi kebutuhannya secara keseluruhan. Hal ini berarti bahwa seorang guru yang menjalankan tugasnya berharap mendapatkan imbalan yang sejalan dengan harapannya. Jika imbalan yang diterima dari sekolah sesuai dengan harapan, maka ia akan merasa puas. Sebaliknya, jika imbalan yang diterima tidak sesuai, maka kepuasan kerja guru tersebut akan terganggu. 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 liputan berita dalam media online Republika.co.id merilis hasil riset dari Jobplanet.com dalam menganalisis tingkat kepuasan kerja, mengungkapkan bahwa dalam industri pendidikan di Indonesia faktor kompensasi serta tunjangan memperoleh penilaian paling rendah dari para tenaga pendidik.

Riset ini dilakukan di sekolah, universitas, perguruan tinggi, sampai lembaga kursus dan pelatihan di Indonesia (Putri, 2016). Kemudian data lain 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 tersebut dilihat 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.

Kemudian data lain menyebutkan bahwa terdapat 31 orang dengan persentase 48,44% memiliki kepuasan kerja dikategori sedang, dan 17 orang, 26,56% dikategori rendah sehingga disimpulkan bahwa sebagian guru memiliki kepuasan kerja rendah (Tukiyo, 2015). Masalah ini terdapat pada penelitian Sarang, dkk (2019) yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan kerja Guru SD di Kabupaten Merauke, Papua: Sebuah Survey” penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru yang mengajar pada sekolah-sekolah wilayah pedalaman di Kabupaten Merauke cenderung rendah disebabkan oleh tindakan kepala sekolah dan guru lainnya sering meninggalkan tugas atau pekerjaannya demi tujuan dan urusan tertentu yang dinilai tidak ada kaitannya dengan pekerjaan serta besarnya anggaran yang perlu dikeluarkan guna transportasi ke tempat kerja. Kemudian dalam penelitian Safhira & Suarmanayasa (2021) yang berjudul “Analisis Kepuasan Kerja pada Guru di SMK Negeri 3 Singaraja (Sebuah Kajian Perspektif Manajemen SDM)” menjelaskan bahwa rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh jam mengajar yang kurang, keterlambatan pemberian gaji dan guru mengajar tidak sesuai dengan kompetensi

keahliannya sehingga hal tersebut menyebabkan para guru kontrak di SMK Negeri 3 Singaraja kurang puas dalam bekerja.

Di Yogyakarta terungkap fenomena 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 kinerja yang seadanya, mengajar terlambat, menyelesaikan tugas terlambat, sering pulang kantor sebelum jam kantor selesai.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astiti (2015) dalam melihat pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer tingkat SMA/SMK di Kota Yogyakarta, dari hasil pra survey menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru honorer dengan persentase sebesar (36%) dan hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja menemukan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 140 orang dengan (66,67%), sementara pada kategori tinggi dan rendah berada pada jumlah yang mirip yaitu kategori tinggi sebanyak 36 orang (17,14%) dan kategori rendah sebanyak 34 orang (16,19%).

Selanjutnya, data dari penelitian Pamungkas (2015), dalam melihat pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta. Berdasarkan hasil pra survey dengan menyebarkan 20 angket terbuka kepada 20 guru SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta menemukan bahwa faktor kepuasan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja kerja guru, hal demikian terungkap dari rendahnya kompensasi yang diberikan kepada guru, hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis, dan kurangnya promosi jabatan. Sementara hasil kategorisasi pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa mayoritas guru di SD Muhammadiyah Sopen Yogyakarta berada dalam kategori sedang dengan jumlah responden 69 orang (67,0%). Responden dalam kategori tinggi dan rendah memiliki jumlah yang sama yaitu 17 orang kategori tinggi (16,5%) dan kategori rendah 17 orang (16,5%). Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada guru perlu ditingkatkan.

Hal tersebut sesuai dengan temuan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada hari Senin, 11 Juli 2022, terhadap 10 guru wanita di kota Yogyakarta. Wawancara tersebut didasarkan pada aspek-aspek kepuasan kerja yang ditetapkan oleh Wexley dan Yukl (2005), dan hasilnya menunjukkan bahwa dari 10 guru wanita yang diwawancarai, data menunjukkan bahwa 6 orang di antaranya belum mencapai kepuasan kerja.

Pada aspek kompensasi, 6 subjek merasa bahwa kompensasi yang didapat masih kurang dan tidak mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari dan 2

subyek diantaranya mengaku sekalipun ia rangkap jabatan namun gaji yang diperoleh tidak ada perubahan.

Pada aspek supervisi, 3 subjek merasa kecewa dengan kebijakan dari atasan yang dinilai tidak adil karena sudah bertanggung jawab terhadap lebih dari satu jabatan namun tidak mendapatkan penghargaan apapun dan 2 subjek lainnya mengatakan bahwa atasannya tidak mau membantunya ketika subyek mengalami kendala dalam bekerja.

Pada aspek pekerjaan itu sendiri, 3 subjek mengaku bahwa pekerjaan sebagai guru monoton dan tidak dapat meningkatkan keahliannya sehingga subyek merasa bosan dalam bekerja dan 3 subjek lainnya merasa kecewa ketika murid-muridnya tidak sesuai yang diharapkan karena tidak mampu mengerjakan ujian pada mata pelajaran yang sudah diajarkan. subjek juga mengatakan kewalahan dalam bekerja karena kesulitan dalam mengurus administrasi, mengikuti kurikulum dan kurang menguasai teknologi dan informasi sebagai penunjang dalam bekerja.

Pada aspek hubungan dengan rekan kerja, 4 subjek mengaku bahwa hubungan antara sesama rekan kerja tidak selalu baik sebab ketika subyek merasakan kesulitan dalam menjalani tugasnya sebagai guru, rekan kerja tidak ingin memberikan bantuan kepadanya.

Pada aspek kondisi kerja, 5 subjek mengaku bahwa kondisi kerja kurang nyaman hal ini disebabkan ruangan kelas yang tidak kondusif sehingga dapat terganggu oleh suara bising dari luar kemudian 4 subyek diantaranya merasa

ruangan laboratorium yang tidak nyaman karena masih kurangnya fasilitas dan suhu ruangan yang panas membuat subjek kurang puas ketika mengajar.

Pada aspek promosi, 2 subjek mengaku bahwa kebijakan kenaikan jabatan tidak adil dan tidak semua guru wanita mendapatkan kesempatan dalam kenaikan jabatan dan 1 subjek mengaku tidak mengetahui terkait kebijakan kenaikan jabatan serta 4 subjek lainnya merasa tidak nyaman karena dituntut untuk menjalankan lebih dari satu jabatannya.

Pada aspek keamanan kerja, 3 subjek mengaku tidak aman dalam bekerja karena alat pelindung diri (APD) di dalam ruang laboratorium masih kurang sehingga subyek merasa khawatir kesehatannya dapat terganggu. Maka hasil wawancara disimpulkan bahwa 6 dari 10 guru wanita memiliki kepuasan kerja rendah. Subjek merasa kurang bersemangat dalam bekerja sehingga hal tersebut membuatnya mudah merasa lelah dan bosan dalam bekerja.

Wong & Laschinger (2013) menjelaskan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan berdampak negatif pada organisasi dan bahkan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kemudian Widodo (2015) menambahkan bahwa ketidakpuasan 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. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologi sehingga ia akan mudah frustrasi, 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 (Strauss dan Sayles, dalam Handoko, 2001).

Menurut Hasibuan (2012), kepuasan kerja guru mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Rahmasari & Hastuti (2023), menemukan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja guru. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja guru berada di kategori rendah dan berpengaruh pada kinerja kerja yang berada pada kategori rendah. Rendahnya kinerja guru dapat berdampak pada hasil belajar siswa, hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan Lismeida & Meilani (2017) menyatakan bahwa rendahnya kinerja mempengaruhi kedisiplinan dan integritas serta tanggung jawab mereka sebagai pendidik mengalami penurunan. Lebih lanjutnya Lismeida & Meilani (2017) menyatakan bahwa rendahnya kinerja berdampak kepada rendahnya hasil belajar siswa. Hal tersebut berdasarkan hasil rekapitulasi rata-rata nilai ujian akhir sekolah, terdapat 34% dari 2098 peserta didik belum memenuhi KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal) pada program studi Administrasi Perkantoran. Lismeida & Meilani (2017) juga menyampaikan bahwa sepertiga dari siswa belum bisa untuk mencapai nilai minimum yang telah ditetapkan sehingga hal tersebut tentu sangat mengkhawatirkan. Jika dimaknai secara kuantitatif banyak siswa yang memiliki kompetensi yang rendah dan secara kualitatif dapat dikatakan bahwa siswa-siswa tersebut belum siap bekerja, akan sulit mendapatkan pekerjaan ketika lulus dan berpotensi untuk berkontribusi terhadap tingginya tingkat pengangguran di Indonesia.

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 mencapai 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 dibedakan 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).

Menurut Burt (dalam As'ad, 2004), terdapat tiga faktor yang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja. Faktor pertama adalah hubungan antar karyawan, yang meliputi hubungan antara pimpinan dan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, serta pengaruh dari rekan kerja. Faktor kedua adalah faktor individual, yang berkaitan dengan sikap individu terhadap pekerjaan, usia saat bekerja, dan jenis kelamin. Faktor ketiga adalah faktor eksternal, yang mencakup keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, dalam penelitian 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 seringkali 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.

Menurut Almasitoh (2011), individu 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*. Alianto dan Anindita (2018) menjelaskan adanya sistem *work life balance* sebagai salah satu faktor pendukung berkembangnya kepuasan kerja karyawan. *Work life balance* menentukan apakah seorang mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupannya, khususnya bagi wanita, jika mereka sudah memiliki dua peran yaitu selaku ibu dan seorang guru. Lazar, Osoian & Ratu (2010) menyatakan jika *work life balance* ditetapkan, perusahaan mendapatkan kelebihan seperti penurunan ketidakhadiran dan peningkatan efisiensi kerja, jika karyawan merasakan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja telah diteliti oleh Shabrina dan Ratnaningsih (2019) dengan subjek sejumlah 61 orang. Dari penelitian tersebut memberi hasil bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Penelitian Gusvita (2020), yang dilakukan kepada pendidik wanita

di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan dengan jumlah 130 orang responden, mengemukakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru wanita. Dimana *work life balance* yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 28,6% pada guru wanita tersebut. Kemudian 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini berbeda dengan Pranindhita dan Wibowo (2020) yang melihat hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada 36 subjek. Penelitian tersebut dilakukan pada guru 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) tidak mempengaruhi kepuasan kerja guru wanita. Lebih lanjut Pranindhita dan Wibowo (2020) memaparkan pada aspek-aspek tersebut yaitu pada aspek *work interference with personal life* (WIPL), menunjukkan bahwa individu tidak merasa terganggu dalam menjalankan kehidupan pribadinya dan tidak terpengaruh oleh pekerjaan yang harus dijalankan.

Menurut aspek WEPL (*work enhancement of personal life*), pelatihan dari lembaga hanya dapat digunakan pada saat individu bekerja, bukan pada kehidupan pribadinya, sehingga tidak dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya. maka individu percaya bahwa pekerjaannya tidak dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Dalam aspek PLEW (*personal life enhancement of work*), ini menunjukkan bahwa kesenangan pada kehidupan pribadinya tidak selalu membuat suasana hati merasa senang dalam bekerja, karena suasana lingkungan sekitar dapat berdampak pada hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa keadaan

pribadi dapat meningkatkan kinerja individu pada pekerjaan. Aspek PLIW (*personal life interference with work*), dijelaskan bahwa munculnya masalah dalam kehidupan seseorang tidak dapat menghalangi kinerja kerja orang tersebut. Individu tersebut dapat fokus pada pekerjaan yang diselesaikan tanpa terhambat dengan masalah yang terjadi dalam kehidupan individu itu sendiri.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu selain memiliki perbedaan dari subjek dan lokasi penelitian, terdapat perbedaan dalam teknik pengambilan sampel. Penelitian sebelumnya menggunakan teknik *sampling* jenuh sementara dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian sebelumnya hanya mencakup satu sekolah atau satu organisasi saja sehingga sampel dalam penelitian tersebut belum luas yaitu guru di satu sekolah. Sementara dalam penelitian ini mengambil sampel yang luas yaitu di Kota Yogyakarta, sehingga data yang diperoleh dapat mewakili kepuasan kerja dan *work life balance* pada 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. Menurut Fisher, dkk (2003) menyatakan *work life balance* adalah suatu cara seorang dalam memisahkan waktu antara di tempat

kerja dengan aktivitas di luar tempat kerja karena terdapat individu behavior sehingga mampu menjadi sumber energi dan bahkan sumber konflik bagi individu tersebut.

Wenno (2018), menyatakan bahwa apabila seorang pekerja yang telah berkeluarga, selain menjalankan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya di tempat kerja mereka juga memiliki tanggung jawab pada kehidupan keluarganya. Dalam hal ini, jika pekerja tidak dapat mengatur keseimbangan kedua tanggung jawab tersebut, maka dapat melahirkan konflik karena mereka harus meluangkan waktu untuk keluarga. lebih jauh lagi untuk pekerjaannya. Dengan kata lain, apabila seorang pekerja tidak mampu mengatur waktu dengan baik maka dapat dikatakan bahwa mereka tidak memiliki *work life balance* yang baik. Namun, jika mereka dapat mengatur waktu dengan efektif, mereka akan mampu menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik di tempat kerja. Karena selama bekerja menciptakan perasaan positif atau keadaan bahagia sehingga menimbulkan kepuasan kerja.

Menurut penjelasan Bakker dkk (2008), 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.

Karena dalam penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Ratnaningsih (2019) serta Gusvita (2020), ditemukan adanya hubungan antara variabel *work life*

balance dengan kepuasan kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Pranindhita dan Wibowo (2020), mengenai variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu tidak ditemukan korelasi antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan pada uraian latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada guru wanita. Oleh karena itu, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada guru wanita di Kota Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian terhadap hubungan antara *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja pada Guru Wanita di Kota Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil yang memiliki nilai penting dari perspektif teoritis dan praktis, seperti:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan disiplin ilmu psikologi, yaitu dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta dalam bidang pendidikan khususnya tenaga pendidik, terkait *work life balance* terhadap kepuasan kerja yang

berkontribusi pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan dalam lingkungan kerja.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kepuasan kerja dan dapat membantu para mahasiswa, masyarakat dan universitas. Terkhusus pada wanita yang berprofesi sebagai guru mengenai pentingnya mengenali *work life balance*. Dari hasil penelitian ini juga nantinya diharapkan dapat menjadi acuan bagi para guru wanita dalam mengetahui hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja, agar dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi sehingga memiliki kepuasan kerja.