**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU WANITA SEKOLAH DASAR**

***DI KABUPATEN SERANG***

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION IN FEMALE ELEMENTAY SCHOOL TEACHERS IN SERANG DISTRICT***

## Zahrotunisa

Universitas Mercu Buana Yogyakarta 18081497@student.mercubuana-yogya.ac.id 083147253895

## ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dan juga sikap yang ditunjukan seseorang secara positif/puas maupun negatif/tidak puas sebagai bentuk penilaian terhadap sejauhmana aspek-aspek pekerjaannya secara keseluruhan dapat memenuhi kebutuhan yang di harapkan. Sementara *Work life balance* adalah keadaan dimana seorang individu mampu menyeimbangkan antara kedua peran dan tanggung jawab di pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa harus mengorbankan salah satunya. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui efek dari kepuasan kerja yang didapatkan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Kondisi ini bisa saja terjadi kepada guru sekolah dasar, sehingga penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru wanita sekolah dasar yang berada di Kabupaten Serang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antar variabel. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 92 orang guru wanita sekolah dasar dengan rentang usia 25 sampai 55 tahun, sudah berkeluarga dan memiliki anak, dan masa kerja minimal satu tahun. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode purposive sampling menggunakan Skala *Work life balance* dan Skala Kepuasan kerja. Teknik analisis data diuji menggunakan uji korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Hasil Penelitian ini menunjukan hubungan signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (rxy) = 0,831 dengan signifikan 0,000 (p < 0,050) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru wanita sekolah dasar di Kabupaten Serang, sehingga hipotesis diterima. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi work life balance maka kepuasan kerja cenderung semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah work life balance maka cenderung semakin rendah kepuasan kerja. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinan atau (𝑅2) sebesar 0,691 yang menunjukkan bahwa sumbangan work life balance terhadap kepuasan kerja sebesar 69,1% dan 30,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *work life balance,* Kepuasan kerja, Guru wanita sekolah dasar

***ABSTRACT***

*Job satisfaction is a feeling and attitude that is shown by a person positively/satisfied or negatively/dissatisfied as a form of assessment of the extent to which aspects of his work as a whole can meet the expected needs. Temporary Work life balance is a condition where an individual is able to balance between both roles and responsibilities in work and personal life without having to sacrifice one of them. Therefore, it is important to know the effect of job satisfaction on the balance between work life and personal life of employees. This condition could have happened to elementary school teachers, so this study aimed to find out the relationshipwork life balance with job satisfaction of female elementary school teachers in Serang District. The hypothesis put forward in this study is that there is a positive relationship between variables. The number of subjects in this study were 92 female elementary school teachers with an age range of 25 to 55 years, who are married and have children, and have worked for at least one year. The sampling technique uses a purposive sampling method using a scale Work life balance and the Job Satisfaction Scale. Data analysis techniques were tested using a correlation test Product Moment from Carl Pearson. The results of this study indicate a significant relationship between work life balance with job satisfaction. This can be seen from the correlation coefficient (rxy) = 0.831 with a significance of 0.000 (p <0.050) indicating that there is a positive correlation between work life balance and job satisfaction for female elementary school teachers in Serang District, so the hypothesis is accepted. This explains that the higher the work life balance, the higher the job satisfaction tends to be and conversely the lower the work life balance, the lower the job satisfaction tends to be. In addition, the results of the data analysis also show the value of the determinant coefficient or (𝑅2) of 0.691 which indicates that the contribution of work life balance to job satisfaction is 69.1% and 30.9% is influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords:****work life balance, Job satisfaction, female primary school teacher*

## PENDAHULUAN

Bertambah dan meluasnya ilmu pengetahuan merupakan salah satu tanda perkembangan zaman yang semakin 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. Masyarakat percaya bahwa wanita mampu berperan lebih dibanding hanya mengurus rumah tangga (Eriyanti, 2017). Dilansir dari data Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2021 adanya peningkatan partisipasi angkatan kerja perempuan sebesar 1,55 persen menjadi 36,20 persen dari sebelumnya yaitu, 34,65 persen pada 2020. Pekerjaan yang cenderung dianggap cocok bagi wanita dengan naluri pengasuh anak, dan keibuan adalah menjadi sebagai seorang pengajar (Khilmiyah, 2012). Data dari Kementrian 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 (Riffay, 2019). Tingginya tuntutan dalam pekerjaan, meningkatnya kebutuhan, dan ketatnya persaingan di tempat kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras sehingga hasil yang dicapai maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Diah, 2017) mengatakan tuntutan dan kualitas guru yang semakin tinggi menyebabkan semakin sedikit waktu bagi guru bersama keluarga. Hal ini pula yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (Ramadhan & Marinda 2019). Pegawai wanita sering diasumsikan memiliki kinerja yang lebih baik apabila mampu menyeimbangkan porsi antara pekerjaan dan kehidupan, hal ini yang selanjutnya menciptakan adanya kepuasan kerja dan juga kepuasan hidup (Karatepe & Baddar, 2006; Cinamon, Rich & Westman, 2007; dalam Zulkarnaen, 2018).

Persepsi yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan menyangkut harapan yang dimiliki dan realitas yang dirasakan disebut juga dengan kepuasan kerja (Dewi & Harjoyo, 2019). Adanya kepuasan kerja akan memberikan dampak positif yaitu aktif, bekerja dengan baik, dan berprestasi dalam pekerjaannya, sementara tidak adanya kepuasan kerja akan menimbulkan tidak tercapainya kepuasan psikologis dan dapat mengakibatkan frustasi

(Dewi & Harjoyo, 2019). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robbins & Judge pada tahun 2015 yang 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.

Spector (dalam Yuliana & Yuniasanti, 2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek yaitu: gaji, kesempatan untuk maju, mutu pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri sehingga mempengaruhi pekerjaannya. Setiap individu tentunya memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda- beda. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (As’ad, 2004).

Peneliti melakukan wawancara pada 7 guru wanita sekolah dasar di Kabupaten Serang menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Spector (2013). 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. Kemudian, 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 menunjukan adanya aspek promosi yang masih kurang. 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. Pada aspek tunjangan 5 dari 7 guru wanita menunjukan kurang puas atas imbalan yang diterima diluar gaji pokoknya terutama yang statusnya honorer karena merasa memliki beban kerja yang sama dengan guru yang sudah pns. 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. Kemudian aspek kondisi kerja menunjukan 4 dari 7 guru mengeluhkan kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran seperti alat peraga, kondisi ruang kelas yang kurang nyaman, minimnya teknologi penunjang untuk belajar guru sehingga perlengkapan mengajar sering

menggunakan milik pribadi. Dari beberapa aspek yang tidak terpenuhi tersebut dapat dilihat bahwa guru tersebut masih belum mendapatkan kepuasan kerja secara maksimal.

Spector (dalam Yuliana & Yuniasanti, 2013) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja dibagi menjadi 2 kategori besar, yaitu: (1) Faktor individu yang dibawa oleh seseorang ke pekerjaannya, seperti: jenis kelamin, usia, pendidikan. (2) Lingkungan kerja serta faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan memiliki pengaruh penting pada kepuasan kerja, seperti: Karakteristik pekerjaanya, Ketidakleluasaan dan fleksibilty nya dalam organisasi, Stres Kerja, Beban kerja, konflik kerja-keluarga yang terjadi akibat adanya peran ganda yang dilakukan secara bersamaan sehingga mengakibatkan ketidakseimbangan porsi waktu antara pekerjaan dengan porsi kehidupan diluar pekerjaannya (*work life balance*).

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 bekerja dan telah menikah mempunyai peran dan tanggung jawab ganda yaitu di tempat kerja (sebagai guru) dan peran di luar pekerjaan (sebagai pasangan, istri, ibu, keluarga, atau teman)

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 enchancment with personal (WEPL). Masing-masing aspek menggambarkan perilaku mengenai sejauh mana pekerjaan ataupun kehidupan bisa saling mempengaruhi.

Wenno (2018), dalam penelitiannya menyatakan bahwa work-life balance adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu sebagai usaha untuk mencapai keseimbangan baik waktu perilaku, ketegangan, dan energi di tempat kerja maupun aktivitas lain di luar lingkungan kerja yang didalamnya terdapat perilaku individu, hal tersebut dapat menjadi sumber konflik personal atau akan bertolak menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Seorang wanita yang kurang mampu mengatur waktunya akan kesulitan mengatur mana yang lebih diprioritaskan terlebih dahulu. Semakin tidak seimbang antara porsi pekerjaan dengan kehidupan pribadi wanita tersebut akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Hasanah,2017). Berdasarkan hasil uraian diatas, maka peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru wanita sekolah dasar di Kabupaten Serang.

## METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Skala yang digunakkan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Lebih lanjut dijelaskan, bahwa penggunaan istilah sesuai dapat mengukur keadaan diri subjek sendiri sehingga dalam merespon aitem subjek lebih dahulu menimbang sejauh manakah isi pernyataan yang merupakan gambaran mengenai keadaan dirinya atau perilakunya (Azwar, 2016).”Skala yang digunakan harus memenuhi standarisasi skala yang ditetapkan. Sebelum skala digunakan secara luas, maka peneliti akan melakukan uji coba skala terbatas untuk menguji validitas, reliabilitas, dan daya beda aitem pada skala yang dikonstruksikan. Uji validitas aitem diperlukan untuk mengukur validitas aitem-aitem skala yang telah dirancang. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat kesesuaian aintem dengan atribut yang hendak diukur. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan software *SPSS ver.22* berdasarkan nilai cronbach’s alpha. Batasan nilai cronbach’s alpha yang ditetapkan adalah p > 0,6.

Kedua skala merupakan modifikasi sehingga perlu dilakukan uji coba, ujicoba dilakukan kepada 45 subjek dengan kriteria yang dibutuhkan. Setelah dilakukan uji beda aitem pada skala kepuasan Kerja menggunakan analisis statistic SPSS Ver.22 For Windows. Sehingga skala Kepuasan Kerja setelah dilakukan uji coba menunjukkan bahwa dari 36 aitem terdapat 2 aitem yang tidak valid yaitu nomor 17,27. Seleksi aitem menggunakan batas kriteria koefisien aitem total yaitu 0,3. Koefisien uji daya beda aitem bergerak dari 0,144 sampai dengan 0,793. Reliabilitas skala dalam penelitian ini diuji menggunakan prosedur Cronbach Alpha dengan koefisien reliabilitas alpha 9 (α) sebesar 0,925. Sedangkan uji beda aitem pada skala Work Life Balance menggunakan analisis statistic SPSS Ver.22 For Windows. Sehingga skala work Life Blanace setelah dilakukan uji coba menunjukkan bahwa dari 17 aitem terdapat 2 aitem yang tidak valid yaitu nomor 8,14. Seleksi aitem menggunakan batas kriteria koefisien aitem total yaitu 0,3. Koefisien uji daya beda aitem bergerak dari 0,112 sampai dengan 0,658. Reliabilitas skala dalam penelitian ini diuji menggunakan prosedur Cronbach Alpha dengan koefisien reliabilitas alpha 9 (α) sebesar 0,830. Berdasarkan data tentang reliabilitas dan uji daya beda dari kedua

skala diatas, peneliti menyimpulkan bahwa Skala tersebut valid dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data hipotetik Skala *Work Life Balance* diperoleh hasil skor minimal besaran (jumlah aitem variabel × skor minimal tiap aitem)= 15 × 1 = 15, skor maksimal (jumlah aitem variabel × skor maksimal tiap aitem)= 15 × 4 = 60. Rerata (mean) hipotetik sebesar (jumlah skor minimal + jumlah skor maksimal : 2) =15 + 60 : 2 = 37,5 dan jarak sebesar(Range) adalah ( jumlah skor maksimal – jumlah skor minimal) = 60 – 15 = 45. Sedangkan standar deviasi yang dimiliki bernilai (jumlah skor maksimal – jumlah skor minimal: 6)= 60– 15 : 6 = 7,5.

Distribusi data *Kepuasan Kerja* dan *Work Life Balance*

Data Hipotetik Data Empirik

Variabel N

Skor

Skor

Mean SD Mean SD Min Max Min Max

Kerja

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kepuasan92 | 85 | 34 | 136 | 17 | 102,84 | 70 | 124 | 13,471 |
| Work Life92 | 37,5 | 15 | 60 | 7,5 | 46,46 | 32 | 57 | 6,320 |

Balance

## Keterangan :

N = Jumlah Subjek Mean = Rerata

Min = Skor minimal atau terendah Max = Skor maksimal atau tertinggi SD = Standar deviasi

1. Kategorisasi Data

Berdasarkan data deskriptif peneliti melakukan kategorisasi terhadap kedua variabel penelitian. Hal ini bertujuan untuk meletakkan individu-individu ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang sesuai dengan kontinum penilaian berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2014). Klarifikasi jawaban subjek dari masing-masing variabel yaitu :

* 1. Kepuasan Kerja

Kategorisasi skor Skala Kepuasan Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategorisasi | Pedoman | Skor | Jumlah | Persentase |
| Tinggi | X < (µ -1 σ) | X < 102 | 48 | 52,18% |
| Sedang | (µ-1σ) ≤ x<( µ+1σ) | 68 ≤ X<102 | 44 | 47,82% |
| Rendah | X ≥ ( µ + 1σ) | X ≥ 68 | 0 | 00,00% |
| Total |  |  |  | 100% |

## Keterangan :

X = Skor subjek

μ = Mean atau rerata hipotetik σ = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan kategori di atas, dapat diketahui bahwa Guru Wanita Sekolah Dasar di Kabupaten Serang yang memiliki Kepuasan Kerja dalam kategori tinggi sebesar 52,18% atau sebanyak 48 subjek, pada kategori sedang sebesar 47,82% atau 44 subjek. Sedangkan pada kategori rendah sebesar 0,00% atau Nihil. Hal ini menunjukkan subjek dalam penelitian ini sebagian besar memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi.

* 1. Work Life Balance

Kategorisasi skor Skala *Work Life Balance*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategorisasi | Pedoman | Skor | Jumlah | Persentase |
| Tinggi | X < (µ -1 σ) | X < 45 | 48 | 52,18% |
| SedangRendah | (µ-1σ) ≤ x<( µ+1σ)X ≥ ( µ + 1σ) | 30 ≤ X <45X ≥ 30 | 440 | 47,82%00,00% |
| Total |  |  |  | 100% |

## Keterangan :

X = Skor subjek

μ = Mean atau rerata hipotetik σ = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan kategori di atas, dapat diketahui bahwa Guru Wanita Sekolah Dasar di Kabupaten Serang yang memiliki *Work Life Balance* dalam kategori tinggi sebesar 52,18% atau sebanyak 48 subjek, pada kategori sedang sebesar 47,82% atau 44 subjek. Sedangkan pada kategori rendah sebesar 0,00% atau Nihil. Hal ini menunjukkan subjek dalam penelitian ini sebagian besar memiliki *Work Life Balance* pada kategori tinggi.

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai syarat sebelum melakukan uji hipotesis. Terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis, yaitu sebaran data harus mengikuti distribusi yang normal dan hubungan variabel bebas dan tergantung harus linear (Hadi, 2015).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah analisis yang digunakan untuk melihat apakah dta penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas ini menggunakan teknik analisis model one-sample Kolmogorov-Smirnov (KS-Z). pedoman yang digunakan adalah apabila p > 0,050 maka data terdistribusi secara normal dan apabila p < 0,050 maka data tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas variabel kepuasan kerja di peroleh KS- Z = 0,154 dengan p = 0.000 tidak mengikuti sebaran data yang normal dan variabel Work Life Balance diperoleh KS-Z = 0.153 dengan p = 0,000 tidak mengikuti sebaran yang normal. Menurut Hadi (2015) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh pada hasil akhir, Lebih lanjut, ketika subjek dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka data dikatakan distribusi normal. Berdasarkan penjelasan di atas, maka variabel kepuasan kerja dan variabel work life balance dapat digunakan untuk lanjut ke langkah berikutnya, yaitu melakukan uji linieritas dan uji hipotesis karena jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 92 (N ≥ 30).

Hasil Uji Normalitas N=92

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | KS-Z | Sig.(p) | Keterangan |
| Kepuasan Kerja (y) | 0,154 | 0,000 | Tidak Normal |
| *Work Life Balance (x)* | 0,153 | 0,000 | Tidak Normal |

1. Uji Linieritas

Kaidah untuk uji linieritas adalah apabila nilai signifikan p ≤ 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat merupakan hubungan yang linier. Apabila nilai signifikan

p ≥ 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat bukan merupakan hubungan linier. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap kedua variabel diperoleh F sebesar 248,480 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (p ≤ 0,050). Dengan demikian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara Work Life Balance dengan kepuasan kerja. Asumsi linieritas terpenuhi dan analisis data dapat diteruskan pada tahap uji hipotesis

Hasil uji linieritas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kepuasan | Between | (Combined) | 13388,239 | 23 | 582,097 | 12,669 | ,000 |
| Kerja \* Work Life Balance | Groups | Linearity | 11416,613 | 1 | 11416,613 | 248,480 | ,000 |
|  |  | Deviation from Linearity | 1971,626 | 22 | 89,619 | 1,951 | ,019 |
|  | Within Groups | 3124,315 | 68 | 45,946 |  |  |
|  | Total | 16512,554 | 91 |  |  |  |

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan Teknik korelasi product moment (pearson correlation) yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Tidak pearson correlation digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kaidah untuk uji korelasi adalah apabila p < 0,050 berarti ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika p ≥ 0,050 berarti tidak ada korelasi antara kedua variabel. Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment (pearson correlation) diatas diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,831 dengan signifikan 0,000 (p < 0,050) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru wanita sekolah dasar di

Kabupaten Serang. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi work life balance maka kepuasan kerja cenderung semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah work life balance maka cenderung semakin rendah kepuasan kerja. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinan atau (𝑅2) sebesar 0,691 yang menunjukkan bahwa sumbangan work life balance terhadap kepuasan kerja sebesar 69,1%. Sementara sisanya 30,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Correlations**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Work Life Balance | Kepuasan Kerja |
| Work Life Balance | Pearson Correlation | 1 | ,831\*\* |
|  | Sig. (2-tailed) |  | ,000 |
|  | N | 92 | 92 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | ,831\*\* | 1 |
|  | Sig. (2-tailed) | ,000 |  |
|  | N | 92 | 92 |

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru wanita sekolah dasar di Kabupaten Serang. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 92 guru wanita yang sudah berkeluarga dan memeiliki anak dengan rentang usia 25 – 55 tahun. Hasil ini didukung dengan hasil analisis Korelasi Product Moment Pearson yang didapatkan berdasarkan antara variabel kepuasan kerja dan work life balance. Pada koefisien korelasi sebesar (rxy) = 0,831 dengan signifikan 0,000 (p < 0,050) menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru wanita sekolah dasar di Kabupaten Serang. Hal tersebut sejalan dengan

hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara work life balance dengan kepuasan kerja. Yaitu semakin tinggi work life balance maka kepuasan kerja cenderung semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah work liife balance maka cenderung semakin rendah kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat diterima.

# KESIMPULAN

Hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru wanita sekolah dasar di Kabupaten Serang. determinan (*R Squared*) variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja pada guru sekolah dasar di Kabupaten Serang sebesar 0,691. Sumbangan efektif *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 69,1% sedangkan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat diketahui bahwa *work life balance* menyumbang nilai persentase yang cukup tinggi namun bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru wanita sekolah dasar di Kabupaten Serang. Sehingga untuk peneliti selanjutnya hendaknya meneliti faktor kepuasan kerja pada guru terutama pada aspek gaji. Selain itu pada penelitian ini kurang spesifik sasaran jabatan atau status guru yang dijadikan subjek, sehingga untuk peneliti selanjutnya hendaknya untuk lebih menspesifikan status jabatannya misal honorer atau pns.

# DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2010). *Metode penelitian (edisi sepuluh)* (P. Pelajar (ed.)). Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi 4.* Pustaka Pelajar. Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi (edisi 2)*. Pustaka Pelajar.

Badan Pusat Statistik (2023) *Persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin (2015- 2022)*. Jakarta. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.

Dewi, D., & Harjoyo, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Sumbawa: UMPAM Press.

Diah, F. (2017) *Peran ganda wanita yang berprofesi sebagai guru dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga (studi kasus di desa tempo Kecamatan Cluring kabupaten Banyuwangi* (Skripsi. Universitas Jember).

Eriyanti, L. D. (2017). Pemikiran Politik Perempuan Nahdlatul Ulama (NU) dalam Perspektif Feminisme: Penelusuran Pemikiran Mainstream dan Non- Mainstream. *JSP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*), 20(1), 69–83

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, *14*(4), 441.

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Pustaka Pelajar.

Hasanah, S. F. (2017). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, 1(*2), 381-398.

Khilmiyah, A. 2012. *Stres Kerja Guru Perempuan di Kecamatan Kasihan Bantul Yogyakarta*. Lentera Pendidikan, Vol. 15 No. 2 Desember 2012: 135-143

Nursyianah, S. (2019) *Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan startup di Jakarta* (Skripsi. Universitas Negeri Jakarta)

Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada ibu bekerja sebagai guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, *4*(3), 205-220.

Riffay, A. (2019). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru Sd Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *5*(3), 39-47.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (16th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.

Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, *8*(1), 27-32.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, *13*(6), 693.

Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*.

Sutrisno, Edy. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. (9th.ed). Jakarta. *Kencana.*

Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, *7*(1), 47-54.

Yuliana, E. S., & Yuniasanti, R. (2013). Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja pada polisi wanita di Polres Kulon Progo. *Jurnal SosioHumaniora, 4*(5).

Zulkarnaen, W., & Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2*(2), 90-114