

**HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KERJA KELUARGA  
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU WANITA YANG SUDAH  
MENIKAH DAN MEMILIKI ANAK**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY BALANCE AND JOB  
SATISFACTION IN MARRIED FEMALE TEACHERS WITH CHILDREN***

**Putri R. Sahertian, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[200810580@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:200810580@student.mercubuana-yogya.ac.id)

082199336649

**Abstrak**

Pada beberapa dekade lalu perempuan hanya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan rumah dan menjaga anak, hanya sedikit perempuan yang memiliki minat bekerja sebagai karyawan. Namun berbeda pada dekade ini dimana perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk berada pada dunia kerja. Hal tersebut tentu saja menimbulkan keuntungan juga disertai dengan masalah peran perempuan dirumah dan ditempat kerjanya yang tidak seimbang. Ketidak seimbangan tersebut dapat memicu turunn Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara keseimbangan kerja keluarga dengan kepuasan kerja terhadap ibu guru yang sudah menikah. Di mana hipotesis penelitian ini adalah semakin tinggi keseimbangan kerja keluarga yang dimiliki oleh ibu guru maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika keseimbangan kerja keluarga rendah maka kepuasan kerja pada ibu guru juga rendah. Penelitian ini menggunakan 70 subjek, yaitu para guru perempuan/ wanita yang sudah menikah dan telah memiliki anak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan Skala Kepuasan kerja dan Keseimbangan Kerja Keluarga. Teknik analisis yang dipakai adalah *Pearson Correlation*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0.343 dengan  $p = 0,004$  ( $p < 0,01$ ), sehingga hipotesis diterima maka terdapat hubungan korelasi yang positif antara keseimbangan kerja keluarga dengan kepuasan kerja pada guru wanita yang telah memiliki anak, dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, keseimbangan kerja keluarga mempengaruhi kepuasan kerja pada guru wanita yang telah menikah dan memiliki anak.

Kata kunci: Guru, Work-family balance, Perempuan, Kepuasan Kerja.

### **ABSTRACT**

*In the past few decades, women were only responsible for housework and taking care of children, only a few women were interested in working as employees. However, it is different in this decade where women have the same opportunity to be in the workforce. This of course creates advantages as well as problems with the role of women at home and at work that are not balanced. This imbalance can trigger a decrease in women's job satisfaction. This study aims to determine whether or not there is a relationship between work-family balance and job satisfaction for married teachers. Where the hypothesis of this study is that the higher the work-family balance owned by teachers, the higher the job satisfaction will be. Conversely, if the work-family balance is low, the job satisfaction of teachers is also low. This study used 70 subjects, namely female teachers who are married and have children. The method used in this study is a quantitative method using the Job Satisfaction Scale and Work-Family Balance. The analysis technique used is Pearson Correlation. The results of the study showed a correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) of 0.343 with  $p = 0.004$  ( $p < 0.01$ ), so the hypothesis is accepted, there is a positive correlation between work-family balance and job satisfaction in female teachers who have children, influenced by other factors. Thus, work-family balance affects job satisfaction in female teachers who are married and have children.*

*Keywords: Teachers, Work-Family Balance, Women, Job Satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Sebagai pusat pendidikan kota Yogyakarta tidak bisa terlepas dari peran guru. Menjadi seorang guru adalah tugas dan tanggung jawab yang sangat penting dalam bidang pendidikan. Guru memiliki peran yang krusial dalam membentuk calon-calon yang luar biasa. Selain itu, guru juga berperan dalam menciptakan pembelajaran atau pendidikan yang berkualitas tinggi dan profesional (Haan & Arifianto, 2022). Seorang guru memiliki berbagai tugas yang dapat dikelompokkan menjadi tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Dalam proses belajar, tugas guru meliputi tugas paedagogis dan tugas administrasi. Tugas paedagogis melibatkan pembimbingan dan kepemimpinan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, sedangkan mengajar berarti

meneruskan dan mengembangkan keterampilan pada siswa. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah adalah menjadi figur yang menjadi orang tua kedua. Guru harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola bagi para siswa. Masyarakat menghormati guru karena masyarakat berharap dapat memperoleh ilmu pengetahuan dari guru. Tugas guru tidak hanya terbatas dalam masyarakat, tetapi juga merupakan komponen strategis yang memainkan peran penting dalam menentukan kemajuan bangsa (Sanjani, 2020).

Pekerjaan sebagai seorang guru bukan hanya diminati oleh para pria namun juga oleh para wanita. Maka dari itu profesi sebagai guru dianggap lebih sesuai dengan naluri perempuan sebagai seorang ibu dalam perannya mengasuh anak (Khilmiyah, 2012). Berdasarkan data riset yang dikeluarkan oleh kemendikbud pada Tahun Ajaran 2022/2023 dan 2023/2024

terdapat kenaikan jumlah guru wanita yang sebelumnya terdapat 1.334.728 naik menjadi 1.352.627 sedangkan jumlah guru pria pada Tahun Ajaran 2022/2023 sebanyak 2.029.886 dan pada Tahun Ajaran 2023/2024 sebanyak 2.029.316 dimana jumlah guru pria mengalami penurunan dari angka Tahun Ajaran sebelumnya. Dari data yang ada terlihat bahwa ada peningkatan jumlah guru wanita setiap semester sedangkan jumlah guru pria mengalami penurunan setiap semesternya.

Mengutip dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tsaqila & Yuliati (2020) terdapat dua motif kenapa wanita memilih berkarir menjadi seorang guru, hal tersebut dapat berasal dari motif internal dan eksternal. Motif internal muncul dari keinginan pribadi, seperti memiliki cita-cita menjadi seorang guru, menganggap profesi guru sebagai tugas yang mulia, ingin memberikan manfaat bagi orang lain, meningkatkan produktivitas, dan mencapai

kemandirian finansial. Sementara itu, motif eksternal dapat berasal dari pengaruh orang tua dan lingkungan keluarga, keinginan untuk menjadi sosok guru yang diidolakan, membantu meningkatkan kondisi ekonomi keluarga, membangun keluarga baru, dan berkontribusi dalam mencerdaskan generasi muda.

Menurut Julianty & Prasetya (2016) walaupun sebagian besar wanita memilih menjadi guru, pekerjaan ini memiliki tantangan yang cukup berat, beban kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk prosedur yang lebih formal dalam menjalankan tugas, yang membuat para guru menghadapi kesulitan dalam merencanakan pekerjaan seorang diri. Oleh karena itu guru wanita yang sudah menikah tidak terlepas dengan dampak negatif yang ditimbulkan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, efeknya guru wanita yang sudah menikah mengalami tekanan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Panjaitan et al.,

(2021) tekanan yang timbul dari peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga dapat menyebabkan penurunan kesehatan fisik dan mental pada wanita karir. Wanita karir yang sudah menikah dan memiliki anak menghadapi tekanan dalam menjalankan kedua peran tersebut, yang dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Didukung oleh Kinnunen dan Mauno (dalam Handayani, 2013) bahwa masalah yang dialami oleh guru wanita dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang rendah. Masalah yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga merupakan salah satu bentuk masalah peran, di mana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran dalam keluarga begitu pula sebaliknya. Keadaan ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Luthans (2006) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan *output* yang dihasilkan melalui persepsi pekerja tentang seberapa bagusnya pekerjaan yang pekerja

lakukan memberikan suatu hal yang bernilai penting untuk para pekerja. Menurut Sunarta (2019) kepuasan kerja termasuk kedalam tindakan kognisis, emosi senang yang dirasakan seperti ungkapan afeksi, atau kesenjangan yang terjadi antara apa yang telah didapatkan dengan sesuatu yang telah diperoleh. Dalam Luthans (2006) terdapat 5 dimensi kepuasan kerja diantaranya terdapat pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siahaan & Meilani (2019) memiliki hasil kepuasan guru berada pada kategori rendah. Bukan hanya pada penelitian tersebut saja yang menunjukkan kepuasan guru yang rendah penelitian yang dilakukan oleh Indarta (2020) kepuasan kerja guru dikategorikan cukup rendah. Pada penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2023) kepuasan kerja pada guru wanita di Kecamatan Gandapura memiliki kategorisasi yang

sedang yaitu sebesar 64,4% sedangkan 25,2% berada pada kategori rendah.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas peneliti melakukan wawancara pada tanggal 13-27 Mei 2024 terhadap 12 guru wanita yang telah menikah, melalui wawancara langsung terhadap subjek ditempat terdapat 5 subjek yang menggambarkan kepuasan kerja yang baik dan 7 diantaranya menggambarkan ketidakpuasan dari beberapa aspek. Menurut subjek pada aspek pekerjaan itu sendiri, subjek tidak memiliki definisi tugas yang begitu jelas dimana adanya limpahan tugas yang tidak semestinya diberikan kepada subjek namun dilimpahkan kepada subjek terjadilah kebingungan, terdapat tujuan dalam tugas namun tidak ada kepuasan dalam melakukan ataupun mengerjakan tugas tersebut bahkan muncul tekanan dalam tugasnya, beberapa dari diantaranya mencoba untuk mendapatkan kejelasan dengan bertanya kepada rekan kerja atau atasan yang

memberi tugas namun, tetap saja tidak mendapatkan arahan yang terlalu jelas (masih ada kesamaran dalam memberikan arahan. Pada aspek gaji subjek merasa tidak dibayar dengan adil karena ada ketidaktepatan dalam memberikan gaji bahkan sampai berbulan-bulan. Pada aspek kesempatan promosi subjek mengatakan sulit untuk mengalami perkembangan karena tidak adanya bantuan, hanya guru-guru yang telah senior saja yang diikutsertakan dalam program pelatihan. Pada aspek pengawasan subjek merasa bahwa tidak penting untuknya menyuarakan pendapatnya kepada atasan karena tidak akan dianggap serius dan hanya dikesampingkan, gaya kepemimpinan yang ada dalam tempat kerja subjek juga tidak begitu baik dimana hanya orang-orang tertentu saja yang akan diterima pendapat dan juga sarannya seperti ada kelompok-kelompok di dalamnya. Pada aspek rekan kerja subjek mengatakan bahwa subjek memiliki beberapa rekan kerja yang

mendukung subjek baik dalam memberikan arahan maupun pengertian namun, senioritas terkadang menjadi suatu masalah bagi subjek dimana adanya jarak yang terbentuk akibat rasa hormat yang diberikan subjek kepada para senior namun tidak sebaliknya dilakukan oleh para senior.

Menurut Nadhifa et al., (2023) guru mengambil peran penting dalam keefektifan organisasi seperti lembaga pendidikan untuk melaksanakan tujuan, oleh sebab itu perlu adanya perhatian khusus untuk memenuhi kebutuhan guru sehingga terciptalah kepuasan pekerjaan yang dimiliki oleh para guru. Guru diharapkan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karena ketika kepuasan kerja guru tinggi maka ada usaha maksimal yang dilakukan oleh guru agar dapat menyelesaikan tugas yang diembannya Andiza et al., (2021). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga menandakan seorang pekerja yang rajin dan memiliki sikap yang positif (Sunarta, 2019).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu, diantaranya: keseimbangan kerja keluarga (Tarigan & Ratnaningsih, 2020), motivasi kerja (Kayatun et al., 2022), Organizational Citizenship Behavior (Anwar, 2021), kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja (Meilasari et al., 2020), dan yang terakhir adalah penilaian kinerja (Saefullah, 2022).

Peneliti tertarik untuk meneliti mengenai keseimbangan kerja keluarga seperti yang dikatakan Greenhaus et al., (2012) individu akan mencapai kepuasan mempunyai keseimbangan kerja keluarga yang baik. Hal tersebut memiliki hasil yang sejalan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Tetrick et al., (2024) di mana keseimbangan dan efektifitas memiliki pengaruh yang positif dengan kepuasan dalam bekerja maupun keluarga. Greenhaus et al., (2003) mendefinisi keseimbangan pekerjaan-keluarga sebagai tingkat

keterlibatan dan kepuasan seseorang dalam peran-nya dalam pekerjaan dan keluarga. Menurut Clark (2001) keseimbangan pekerjaan/keluarga di sini diartikan sebagai perasaan yang puas juga fungsi yang berjalan dengan baik di rumah maupun di tempat kerja dengan adanya persentase konflik yang rendah. Menurut Greenhaus et al., (2003) terdapat sebanyak tiga komponen aspek keseimbangan kerja keluarga yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013) ketika seorang wanita karir dapat mencapai keseimbangan kerja keluarga maka dia akan menghasilkan kepuasan kerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan & Ratnaningsih, 2020) keseimbangan kerja keluarga memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Paramita & Waridin (2006) dalam pengujian pengaruh

Keseimbangan kerja keluarga dan program *Family Friendly* terhadap kepuasan kerja, dimana dituliskan bahwa keseimbangan kerja keluarga memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan variabel lainnya. Menurut Wijayanto & Fauziah (2020) keseimbangan kerja keluarga dapat dinyatakan jika kepuasan kerja memadai.

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah, apakah terdapat hubungan antara keseimbangan kerja keluarga dengan kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah dan memiliki anak?

## **METODE**

### **1. Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah 70 guru wanita yang sudah menikah dan telah memiliki anak.

### **2. Instrumen Penelitian**

Peneliti menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun oleh

Wijaya (2021) dengan reliabilitas sebesar 0.895 dan koefisien korelasi yang bergerak dari rentang 0.202-0.725. Sedangkan untuk mengukur keseimbangan kerja keluarga peneliti menggunakan alat ukur yang disusun oleh Setyawan (2021) dengan reliabilitas sebesar 0.893 dan koefisien korelasi yang bergerak dari rentang 0.259-0.689.

### 3. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode penelitian korelasi (*pearson correlation*) oleh Pearson yang memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara keseimbangan kerja keluarga (variabel bebas) dengan kepuasan kerja (variabel terikat). Jika hasil dari analisis data memperoleh korelasi yang signifikan maka dapat dikatakan dua variabel tersebut memiliki hubungan,

begitupun sebaliknya jika hasil dari analisis data memperoleh korelasi yang tidak signifikan maka dapat dikatakan dua variabel tersebut tidak memiliki hubungan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) versi 27.0.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari skala dari skala kepuasan kerja dan keseimbangan kerja keluarga digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik (yang dimungkinkan) dengan data empirik (didapat dari subjek penelitian). Peneliti juga akan menghitung kategorisasi data dengan menggunakan data hipotetis tersebut. Data skor hipotetik dan data skor empirik yang dideskripsikan berisikan fungsi-fungsi statistika

dasar meliputi skor minimum, skor maksimum, jarak sebar (range), standar deviasi, dan rata-rata (mean).

### 1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil analisis dari skala kepuasan kerja, diperoleh data hipotetik yaitu skor minimum 28, skor maksimum 112, rata-rata hipotetik 70, dan standar deviasi sebesar 14. Sedangkan pada skala keseimbangan kerja keluarga, diperoleh data hipotetik yaitu skor minimum 23, skor maksimum 92, rata-rata hipotetik 57.5, dan standar deviasi sebesar 11.5. Sedangkan pada hasil analisis data empirik variabel kepuasan kerja diperoleh skor minimum 78, skor maksimum 110 dengan rata-rata empirik 98.27 dan standar deviasi 6.424. Selanjutnya pada hasil analisis data empirik variabel keseimbangan kerja keluarga diperoleh skor minimum

68, skor maksimum 92 dengan rata-rata empirik 80.17 dan standar deviasi 5.066.

### 2. Kategorisasi Variabel

#### a) Kepuasan Kerja

Dengan jumlah subjek 70 orang maka diketahui bahwa guru wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang memiliki kepuasan kerja dalam kategori rendah sebesar 0% atau berjumlah 0 orang, dalam kategori sedang sebesar 2.9% atau berjumlah 2 orang, maupun dalam kategori tinggi sebesar 97.1% atau berjumlah 68 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa subjek pada penelitian sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang cenderung tinggi.

b) Keseimbangan Kerja  
Keluarga

Dengan jumlah subjek 70 orang maka dapat diketahui bahwa wanita yang sudah menikah dan memiliki anak yang memiliki keseimbangan kerja keluarga dalam kategori rendah 0% atau berjumlah 0 orang, dalam kategori sedang 10% atau berjumlah 7 orang maupun dalam kategori tinggi sebesar 90% atau berjumlah 63 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa subjek pada penelitian mayoritas memiliki tingkat keseimbangan kerja keluarga yang tergolong tinggi.

3. Uji Prasyarat

a) Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan teknik one-sample Kolmogorov Smirnov (K-SZ). Pedoman yang digunakan adalah jika nilai  $p > 0,050$ , maka Kolmogorov-Smirnov adalah  $p \leq 0,050$ , maka data mengikuti sebaran normal (Hadi, 2017). Berdasarkan hasil uji normalitas untuk variabel kepuasan kerja diperoleh  $K-SZ = 0,093$  dengan  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ), yang mengindikasikan bahwa variabel kecemasan tidak berdistribusi normal karena nilai signifikansi  $p < 0,05$ , yang berarti sebaran data mengikuti sebaran data normal. Selanjutnya untuk variabel keseimbangan kerja keluarga diperoleh  $K-SZ = 0,102$  dengan  $p = 0,070$  ( $p > 0,05$ ), yang berarti sebaran data variabel

keseimbangan kerja keluarga berdistribusi normal.

#### b) Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear antara variabel. Pedoman yang digunakan adalah jika nilai signifikansi  $p < 0,050$ , maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dianggap linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $p \geq 0,050$ , hubungan antara kedua variabel tersebut tidak dianggap linear (Hadi, 2017). Hasil uji linearitas pada kedua variabel menunjukkan  $F = 8.056$  dengan  $p = 0,007$  ( $p < 0,050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara kepuasan kerja dengan keseimbangan kerja keluarga

pada guru wanita yang sudah menikah dan memiliki anak.

#### 4. Uji Hipotesis

Teknik pearson correlation digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila signifikansi  $< 0,050$  berarti ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan jika signifikansi  $\geq 0,050$  berarti tidak ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Safitri, 2019). Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment (pearson correlation) diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,343 dengan  $p = 0,004$  ( $p < 0.010$ ), yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keseimbangan kerja keluarga pada guru wanita yang sudah

menikah dan memiliki anak, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Sementara untuk hasil koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,118 yang menunjukkan bahwa sumbangan variabel keseimbangan kerja keluarga terhadap kepuasan kerja adalah 11,8% sementara sisanya 88,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keseimbangan kerja keluarga dengan kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, yang mana semakin tinggi keseimbangan kerja keluarga maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja

yang dimiliki, sebaliknya jika keseimbangan kerja keluarga semakin rendah maka kepuasan kerja akan menjadi semakin rendah.

Berdasarkan pada hasil kategorisasi guru wanita yang sudah menikah dan memiliki anak memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka disimpulkan bahwa subjek pada penelitian sebagian besar memiliki kepuasan kerja yang cenderung tinggi. Sementara, untuk hasil koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,118, yang mengindikasikan bahwa kontribusi variabel keseimbangan kerja keluarga terhadap kepuasan kerja adalah 11.8% sedangkan untuk sisanya 88.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### **SARAN**

1. Bagi Guru Wanita Yang Sudah Menikah dan Memiliki Anak

Guru wanita yang sudah menikah dan memiliki anak diharapkan dapat terus mempertahankan keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga yang telah dikelola dengan baik. Hal ini penting agar guru dapat terus merasa puas dalam menjalankan peran di tempat kerja maupun di rumah. Selain itu, guru dapat mempertimbangkan strategi pengelolaan waktu yang lebih optimal, seperti memprioritaskan tugas yang mendesak dan menyelesaikan pekerjaan sekolah di tempat kerja, sehingga waktu di rumah sepenuhnya dapat digunakan untuk keluarga.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama diharapkan mampu untuk memberikan perhatian khusus dan menginvestigasi variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja karena kontribusi keseimbangan kerja

dan keluarga terhadap kepuasan kerja sebesar 11,8%. Hal tersebut berarti masih terdapat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi 88,2% terhadap kepuasan kerja pada guru wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Faktor-faktor tersebut yaitu ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang Munandar (dalam Ariati, 2010) Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan variasi subjek dari berbagai tingkat pendidikan, atau dapat membandingkan antara guru wanita dengan guru pria untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- ndiza, T. D., Tanjung, D., & Sosmiarti, S. (2021). KETIMPANGAN PENDAPATAN, KEPUASAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU HONORER TAMAN KANAK-KANAK DI KOTA PADANG. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- nwar, A. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan

- Kinerja Karyawan: Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(1), 35–46.
- Ariati, J. (2017). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektive) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348–365.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275.
- Haan, E. B., & Arifianto, Y. A. (2022). Profesionalisme guru pendidikan agama kristen dalam tinjauan alkitabiah upaya teladan guru masa kini. *Shalom: Jurnal Teologi Kristen*, 2(1), 15–26.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: Tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90.
- Indarta, P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Pariwisata TELKOM Bandung. *Economics Professional in Action (E-Profit)*, 2(2).
- Julianty, E., & Prasetya, B. E. A. (2016). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada guru wanita di Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 1(1).
- ayatur, S. N., Tajuddin, T., Masniar, M., & Sodikin, M. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan. *Metode: Jurnal Teknik Industri*, 8(1), 31–40.
- hilmiyah, A. (2012). Stres kerja guru perempuan di kecamatan kasihan bantul yogyakarta. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 15(2), 135–143.
- uthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*.
- leilasari, L. E. L., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619.
- adhifa, F. A., Frendika, R., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Cikarang Pusat. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 234–240.
- anjaitan, N. A. M., Siahaan, P. B. C., Siagian, M., & Sianipar, M. R. (2021). Konflik peran ganda pada guru wanita dan kaitannya dengan stres kerja. *Jurnal Prima Medika Sains*, 3(2), 41–46.
- aramita, P., & Waridin, W. (2006). ANALISIS PENGARUH WORK-FAMILY BALANCE DAN PROGRAM FAMILY FRIENDLY TERHADAP KEPUASAN KERJA Studi Kasus pada RS Panti Wilasa Citarum, Semarang. *Jurnal Bisnis Strategi*, 15(1), 22–30.
- aefullah, U. A. (2022). Dampak penilaian kinerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 223–235.
- anjani, M. A. (2020). Tugas dan peranan guru dalam proses peningkatan belajar mengajar. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 35–42.
- iahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK swasta di Indonesia. *Jurnal*

*Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141–149.

- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara work-family balance dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di universitas X. *Jurnal Empati*, 7(3), 1076–1083.
- Tetrick, L. E., Quick, J. C. E., Ford, M. T., & Fisher, G. G. (2024). *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association.
- Tsaqila, A. A., & Yuliati, N. (2020). Makna Wanita Karier Di Dunia Pendidikan Guru di Smpn 48 Bandung. *Prosiding Hubungan Masyarakat*, 6(2), 288–291.
- Wijayanto, A. Y., & Fauziah, N. (2020). Kerja di Genggamanku Keluarga di Hatiku Interpretative Phenomenological Analysis tentang Work-Family Balance pada Ibu Bekerja. *Jurnal Empati*, 7(1), 76–83.

